

Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

**Die betriebliche Sozialpolitik
einzelner Industriezweige**

Erster Teil

**Von
Rudolf Schwenger**



Duncker & Humblot *reprints*

SCHRIFTEN
DES VEREINS FÜR SOZIALPOLITIK
186/I

**Die betriebliche Sozialpolitik
im Ruhrkohlenbergbau**

Von

Rudolf Schwenger



**VERLAG VON DUNCKER & HUMBLOT
MÜNCHEN UND LEIPZIG 1932**

Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

Von

Dr. Rudolf Schwenger



**VERLAG VON DUNCKER & HUMBLOT
MÜNCHEN UND LEIPZIG 1932**

Vorwort des Herausgebers

Der Betrieb als Zentrum sozialer Konflikte, das Betriebsleben als einer der Herde der sozialen Unruhe, Lage und Größe des Betriebs als Wirkungs- und Gestaltungsfaktoren im gesamtgesellschaftlichen Dasein: das ist ein Erkennungsgebiet, dessen Bedeutung heute zunehmend gewürdigt wird. Zwar haben schon die erleuchteten Köpfe der frühesten Generation des Industrialismus die Frage gesichtet; für sie handelte es sich um die völlig neue Aufgabe, die sozialen Formen eines mit mechanischer Technik und unter Anhäufung meistens ungelernter Arbeiter verschiedenster Herkunft arbeitenden Betriebs zu entwickeln. Die Namen R. Owen, Fourier, Le Play, aber auch Ure und Babbage sind hier zu nennen. Beim faktischen Durchbruch des industriellen Großbetriebs trat dann der Betrieb als soziales Problem längere Zeit zurück vor der Sozialpolitik. Auf der Arbeiterseite wurde seine sozialkritische Bedeutung deswegen lange Zeit nicht mit der gebotenen Schärfe gesehen, weil die ganzen Energien den arbeitsmarktpolitischen Aufgaben der Gewerkschaften, den sozialpolitischen Aufgaben und den sozialrevolutionären Ideen galten. Selbst im Umkreis syndikalistischer Strömungen, für die der Betrieb doch das Zentrum der sozialen Neuordnung ist, wurde das soziale und psychologische, aber auch das verfassungsmäßige Problem des Betriebs nur unzureichend gesehen.

Die neuere Wendung der Sozialforschung zum Betriebe hin wird kurz vor dem Kriege spürbar. Seit Ausgang des Krieges und unter dem Eindruck räterussischer und amerikanischer Methoden ist sie höchst lebendig geworden. Sie benutzt die verfeinerten Methoden der Soziologie und der Soziographie. Sie hat die Erfahrung hinter sich, daß Sozialpolitik und Gewerkschaftswesen nur einen Teil des Problems begreifen und lösen können. Sie hat die weitere Erfahrung gemacht, daß selbst eine völlige gesellschaftliche Neuordnung nach dem Muster der Sowjets den tiefsten Kern des Betriebsproblems noch nicht mitlöst. Das ist der fruchtbarste Moment für die Forschung auf diesem Gebiet. Wir sehen, wie eine immense Forschungstätigkeit in Deutschland wie im Auslande sich diesen Aufgaben zuwendet.

Der Betrieb als Raum dichtester sozialer Beziehungen und stärkster sozialer Störungen steht zur Diskussion. Wieder fragt sich die Generation von heute: Wie ist Fabrikarbeit als Glied im Menschentum derer möglich, die sie zu leisten haben? (W. Hellpach.)

Die Frage richtet sich an den Unternehmer und die Sozialpolitik. Wir wissen, was die Sozialpolitik zu sagen hat; wir wissen seit den russischen Erfahrungen, welchen Problemkern revolutionäre gesellschaftliche Umwälzungen offen lassen. Die Frage bleibt zu klären: Was kann vom Betrieb aus geschehen, um das soziale Betriebsproblem zu lösen? Diese Frage steht für uns in der Gegenwart unter den Bedingungen privater und privatwirtschaftlicher Betriebseinrichtungen. Die strengste Bescheidung auf die empirische Darstellung scheint der beste Weg zur Erkenntnis auf diesem Gebiete zu sein. Aus dieser Einsicht ergibt sich die Methodik der vorliegenden Arbeit, die Herr Dr. Schwenger in seiner Eigenschaft als Assistent am Institut für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre an der Technischen Hochschule zu Berlin verfaßt hat. Als ihr Hauptergebnis darf dieses festgehalten werden: Wenn wir uns die betriebliche Sozialpolitik des Ruhrkohlenbergbaus, wie sie im nachstehenden geschildert wird, in ihrer sachlichen Gegebenheit und als objektiven Tatbestand vor Augen stellen, erscheint sie uns als ein wesentlicher, zweifelsohne bisher viel zu wenig beachteter Baustein im Gesamtgefüge der deutschen Sozialpolitik, aus dem man sie schwerlich ungestraft entfernen oder durch anderes ersetzen könnte.

Goetz Briefs

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort des Herausgebers	V
Vorbemerkung	1
Erster Teil: Die Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau	
I. Der Begriff der betrieblichen Sozialpolitik	4
II. Zur Geschichte der betrieblichen Sozialpolitik im Bergbau	11
III. Die betriebliche Sozialpolitik in ihrem Zusammenhang mit der Standortsgebundenheit des Bergbaus	26
IV. Die technischen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik	31
V. Die Organe der betrieblichen Sozialpolitik	33
Zweiter Teil: Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik innerhalb des Betriebs	
I. Die betriebliche Arbeitspolitik	37
a) Die Voraussetzungen der Arbeitspolitik im Steinkohlenbergbau	37
1. Der Charakter der bergmännischen Arbeit unter Tage	37
2. Die Rolle des Unfallwesens in der Arbeitspolitik	39
3. Das Problem des Bergbaubeamten	40
b) Der Bergarbeiter als Objekt der betrieblichen Arbeitspolitik	41
1. Grundsätze der Einstellung und Entlassung	41
2. Die Aufstiegsmöglichkeiten für den Bergarbeiter	43
3. Die Ausbildung des Bergarbeiters	45
4. Beschäftigung von Schwerkriegs- und Unfallbeschädigten	55
c) Die Sicherung und Schulung des Bergarbeiternachwuchses	57
1. Der Bergarbeiternachwuchs vor und nach dem Kriege	57
2. Die Ausbildung des Bergarbeiternachwuchses vor dem Kriege	65
3. Die Notwendigkeit einer erweiterten Berufsausbildung der Jugendlichen nach dem Kriege	67
4. Die Anfänge einer planmäßigen Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses	68
5. Die Auswahl der Jugendlichen	75

	Seite
6. Die Formen des Ausbildungswesens im Ruhrkohlenbergbau	78
α) Das Ausbildungswesen als Bestandteil des Betriebs	79
β) Das Ausbildungswesen als betriebliche Sondereinrichtung	82
γ) Die Formen der Ausbildung unter Tage	87
7. Organe und Organisation des Ausbildungswesens	91
8. Betriebliches Ausbildungswesen und bergmännische Berufsschule	97
9. Die Ausbildung der Zechenhandwerkerlehrlinge	98
10. Die körperliche und geistige Ertüchtigung der Bergjungleute	102
11. Die Ausbildung der Bergjungleute als Gegenstand der Gesetzgebung	105
d) Auslese und Ausbildung der bergmännischen Betriebsbeamten	109
1. Die Auswahl des Beamtennachwuchses	109
2. Die Ausbildung der bergmännischen Betriebsbeamten	112
3. Die betriebliche Schulung des Beamtennachwuchses	112
II. Die betriebliche Lohnpolitik und Existenzsicherung	115
a) Das Gedingewesen	115
b) Existenzsicherung und Entsorgung	128
III. Die betriebspolitischen Methoden der Unfallbekämpfung	132
IV. Das Problem der Menschenbehandlung im Ruhrkohlenbergbau	142
a) Grundlagen und Voraussetzungen der Menschenbehandlung	142
1. Die Personen als Subjekte und Objekte der Menschenbehandlung	142
2. Die organisatorischen und arbeitstechnischen Bedingungen der Menschenbehandlung	145
3. Menschenbehandlung und Arbeitsleistung	146
b) Die Menschenbehandlung als Gegenstand der betrieblichen Sozialpolitik	147
V. Arbeitshygiene	150

Dritter Teil: Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Betriebs

I. Die Werkspflege	157
a) Begriff und Aufgaben der Werkspflege	157
b) Wohlfahrtsystem und Erziehungssystem	160
c) Die Organe der Werkspflege und ihre Stellung im Betrieb	165
d) Gesundheitsfürsorge	170
e) Haushaltspflege	174
f) Kleinkinderfürsorge	176
g) Fürsorge für Kinder im schulpflichtigen Alter	178
h) Ausbildung und Weiterbildung von Mädchen und Frauen	179
i) Pflege der Geselligkeit	183

Inhaltsverzeichnis	IX
	Seite
k) Beratung der Belegschaftsangehörigen	183
l) Unterstützungswesen	184
m) Die Förderung der körperlichen Ertüchtigung	186
II. Werksbildungswesen	187
a) Die Werkszeitung als Organ der betrieblichen Sozialpolitik . . .	187
b) Charakter der Werkszeitungen im Ruhrkohlenbergbau	193
c) Die außerbetriebliche Bildungsarbeit der Zechen	195
d) Das betriebliche Vereinswesen	197
III. Wohnungsfürsorge und Siedlungspolitik	200
a) Die Entwicklung des Wohnungsbaus im Ruhrkohlenbergbau . .	200
b) Die Treuhandstelle für Bergmannswohnstätten G.m.b.H. . . .	207
c) Der Bergarbeiter als Kleinpächter	210
d) Die betriebssoziale Bedeutung eines gesunden Siedlungswesens	214
IV. Die Werkskonsumanstalten im Ruhrbergbau	217
Schlußausführungen	220
Die betriebliche Sozialpolitik in der Zeit der Wirtschaftskrise . .	220
Nachwort	228
Literaturübersicht	232
Namen- und Sachverzeichnis	241

„Im Bergbau hat es sich stets aufs deutlichste gezeigt, daß eine leistungsfähige wirtschaftliche Ordnung auch eine gesunde und ihr entsprechende soziale voraussetzt.“
E. Gothein.

Vorbemerkung

In der vorliegenden Arbeit wird der Versuch unternommen, das große Gebiet der betrieblichen Sozialpolitik eines Industriezweiges im Rahmen eines geschlossenen Systems und mit den Mitteln wissenschaftlicher Methodik zu untersuchen. Die Arbeit beschränkt sich daher nicht auf eine bloße Darstellung, sondern hat sich darüber hinaus die Aufgabe gestellt, Systeme und Einzelmaßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik aus den spezifischen Bedingungen produktionstechnischer, organisatorischer und sozialer Art verständlich zu machen und zu begründen.

Die Untersuchung verfolgt einen streng wissenschaftlichen Zweck: Wir finden zwar eine ganze Anzahl von Schriften, die sich mit Einzelfragen aus dem Gesamtgebiete der betrieblichen Sozialpolitik beschäftigen, doch sind diese Arbeiten meist nur Darstellungen einzelner Sachgebiete oder Monographien von Wohlfahrtseinrichtungen verschiedener Betriebe. Dagegen will der Verfasser diese Einzelfragen der betrieblichen Sozialpolitik nicht isoliert betrachten, sondern unter dem umfassenden Gesichtspunkt einer betrieblichen Sozialpolitik behandeln. Ein weiterer Zweck der Untersuchung ist der, einen Einblick in das betriebssoziale Leben der Gegenwart zu gewinnen und sich einmal zu versichern, was von den Betrieben an sozialen Leistungen aufgebracht wird. Man kennt die technischen und organisatorischen Leistungen der Industrie zur Genüge, über ihre sozialen Leistungen weiß man dagegen recht wenig Bescheid. Schließlich interessiert uns, nachdem heute die Grenzen der staatlichen Sozialpolitik so deutlich geworden sind, die Frage, ob und inwieweit auf sozialpolitischem Gebiet eine Entlastung des Staates zugunsten der sozialpolitischen Selbstverwaltung der Industrie möglich ist. Dabei ist es eine Frage für sich, wieweit hier diese Entlastung zugunsten der syndikalismäßig zusammengeschlossenen Betriebe oder einer sozialpolitischen Selbstverwaltung ganzer Industriezweige erfolgen soll.

Betriebliche Sozialpolitik schließt die große Zahl von Maßnahmen ein, die sich auf den Menschen beziehen, der mit dem Betrieb in einem unmittelbaren oder mittelbaren Zusammenhang steht. Der Ausdruck „betriebliche Sozialpolitik“ hat sich zwar in der Wissenschaft, aber noch nicht in der Praxis genügend eingebürgert. Man spricht in den Kreisen der

Wirtschaft vielfach von Werksfürsorge und Wohlfahrtswesen, doch ist dieser Ausdruck zu eng, da er sich nur auf die Maßnahmen bezieht, die den Arbeiter vorwiegend in seinem außerbetrieblichen Dasein erfassen. Betriebliche Sozialpolitik ist ein umfassenderer Begriff und schließt auch diejenigen Maßnahmen und Einrichtungen ein, die sich auf das Arbeitsverhältnis im engeren Sinne im Betrieb beziehen. Es sind dies teils Maßnahmen, die als Ausdruck der besonderen betrieblichen Erfordernisse am besten dem Betrieb vorbehalten bleiben, teils neben den Maßnahmen staatlich-sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Art einherlaufen, also den Charakter der Zusätzlichkeit und Freiwilligkeit haben. Betriebliche Sozialpolitik bedeutet also eine sozialpolitische Selbstordnung der Betriebsgesellschaft, die in einem Mindestmaß für das Sozialgebilde Betrieb unentbehrlich ist. Es handelt sich hier um eine zusammenfassende Bezeichnung für ein Gebiet, das in sich eine geschlossene Einheit darstellt, wenn sie auch bisher nicht immer als solche erkannt wurde. Deshalb werden auch Einrichtungen des Ruhrbergbaus beschrieben, die zwar lange oder seit jeher bestehen, aber nicht immer in ihrer betriebssozialen Bedeutung genügend gewürdigt worden sind. Mit anderen Worten: Der Verfasser ist vielfach zu dem Ergebnis gekommen, daß mehr getan wird, als man im allgemeinen anzunehmen scheint. Vieles ist „Selbstverständlichkeit“ geworden, ohne daß man sich stets über die soziale Tragweite solcher Einrichtungen voll und ganz im klaren war.

Gewerkschaften und Betriebsrat sowie ihr Einfluß auf die soziale Betriebsgestaltung im Betrieb wurden in dieser Arbeit bewußt nicht berücksichtigt, da es sich um Einwirkungen seitens der Organe des kollektiven und staatlichen Arbeitsrechts handelt, die jenseits einer autonomen, freiwilligen Betriebssozialpolitik stehen. Gegenstand der Untersuchung ist lediglich all das, was von den Zechengesellschaften selbst auf den verschiedenen Gebieten der betrieblichen Sozialpolitik geleistet wurde. Damit ist eine genügend scharfe Abgrenzung gegeben.

Das Material zu der vorliegenden Arbeit hat sich der Verfasser in erster Linie an Ort und Stelle bei einem Großteil der Zechen des Ruhrgebiets verschafft. Weitere Quellen sind die Akten, Bibliothek und Zeitschriftenarchiv des Vereins für die bergbaulichen Interessen und des Zechenverbandes (Essen), das Material der Knappschaftsberufsgenossenschaft Sektion 2, der Bergschule Bochum, die Literatur und Presse der Gewerkschaften u. a. Die einschlägige Literatur wurde möglichst vollständig berücksichtigt, ein Verzeichnis der wesentlichsten Literatur befindet sich im Anhang. Das Material bei den Betrieben selbst wurde von Mitte 1930 bis Anfang 1931 gesammelt. Sofern keine näheren Angaben gemacht werden, sind die Verhältnisse von Ende 1930 zugrunde gelegt worden.

Im Verlaufe der Darstellung werden die Einrichtungen der verschiedenen Werke beschrieben und namentlich hervorgehoben; damit soll keineswegs behauptet werden, daß diejenigen Zechen, die nicht genannt sind, auf dem Gebiete der betrieblichen Sozialpolitik keine Leistungen aufzuweisen hätten. Dem Verfasser kam es vor allem darauf an, durch Heraushebung charakteristischer Beispiele der Öffentlichkeit ein möglichst anschauliches Bild der sozialpolitischen Praxis des Ruhrkohlenbergbaus zu geben. Eine bis in alle Einzelheiten gehende Aufzählung der Einrichtungen sämtlicher Werke ist schwer möglich — zumal sich der Verfasser nicht auf das unzuverlässige Mittel des Fragebogens verlassen hatte — und würde auch den Fluß der Darstellung nur stören.

Zum Schluß möchte ich allen Herren, die meine Arbeit gefördert haben, meinen verbindlichsten Dank aussprechen. Insbesondere bin ich Herrn Dr. Holthöfer, der auch die Anregung zu dieser Untersuchung gegeben hat, und Herrn Bergrat a. D. Heinrich zu Dank verpflichtet. Herr Bergrat Heinrich, der als Dezerent beim bergbaulichen Verein für einen Großteil der Fragen der betrieblichen Sozialpolitik zuständig ist, hat mich mit seinem wertvollen fachmännischen Rat und durch Beschaffung wichtigen Materials in besonders zuvorkommender Weise unterstützt; nicht zuletzt möchte ich Herrn Professor Goetz Briefs, dem Herausgeber dieses Bandes, für das Interesse, das er dieser Untersuchung und auch meinen früheren Arbeiten entgegenbrachte, meine Erkenntlichkeit zum Ausdruck bringen.

Berlin-Wilmersdorf, im Juli 1932.

Erster Teil

Die Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

I. Der Begriff der betrieblichen Sozialpolitik

Die BSP¹ geht aus dem Wesen des industriellen Betriebs hervor; dieser schließt einmal ein bestimmtes technisches Verfahren ein, die planvolle Gestaltung durch dingliche Arbeitsmittel — also eine technische Betriebsführung —, das andere Mal eine wirtschaftliche Verfügung über die bei der Produktion verwandten Güter und personalen Kräfte — eine wirtschaftliche Betriebsführung — und schließlich eine soziale Betriebsführung, die aus dem Wesen des Betriebs als soziales Gebilde hervorgeht.

Der Industriebetrieb ist nicht nur eine technisch-wirtschaftliche, sondern auch eine soziale Ordnung. Als solche stellt er eine Fülle von sozialmenschlichen Anforderungen und Aufgaben. Der Mensch ist als ein eigener Betriebsfaktor anzusehen, der für den arbeitstechnischen und wirtschaftlichen Erfolg ausschlaggebend ist. Man sah sich daher seit jeher vor die Notwendigkeit gestellt, dem menschlichen Faktor eine gewisse Pflege angedeihen zu lassen, sowohl was seine individuelle Existenz in beruflicher, gesundheitlicher, gesinnungsmäßiger Hinsicht anbelangt, wie auch seine Existenz als sozialer Organismus in seiner Ganzheit, als Gemeinschaft von Werksangehörigen im Hinblick auf die Zusammenarbeit aller Personen im Betrieb, die seelische Einstellung der Belegschaft zum Werk, wie überhaupt die gesamte Betriebsatmosphäre. Der Mensch ist aber nicht nur als Betriebsfaktor in dem eben geschilderten Sinne zu werten, sondern darüber hinaus in seiner Eigenschaft als Mensch und Staatsbürger. Aus diesen Voraussetzungen ergibt sich eine Anzahl von positiven Aufgaben, die aus den sozial-menschlichen Anforderungen des Betriebs in dem erwähnten doppelten Sinn erwachsen, nämlich pflegliche Behandlung der Menschen im Betrieb, seine wirksame Eingliederung in die betriebliche Ordnung sowie eine planmäßige Beeinflussung aller zwischenmenschlichen Beziehungen.

¹ Im folgenden soll „betriebliche Sozialpolitik“ in dieser Weise abgekürzt werden.

Neben diesen positiven Aufgaben und Anfordernissen, die an den Betrieb gestellt werden, ist die Abwehr aller störenden Einflüsse hervorzuheben, die geeignet sind, die betriebliche Sozialordnung in ihrem Bestehen zu gefährden. Diese sozialen Störungen sind die Hauptursache des Tatbestandes der sozialen Unruhe². Sie sind einmal innerbetrieblicher Art und entstehen z. B. aus den Mängeln der Arbeitsverfassung und Betriebsorganisation, der unzulänglichen Anpassung der Menschen an die Bedingungen des Betriebs, aus Reibungen der Menschen untereinander. Neben diesen innerbetrieblichen gibt es noch außerbetriebliche soziale Störungen, die von außen in den Betrieb hereingetragen werden. Diese zusätzlichen Verwicklungen werden uns verständlich, wenn wir uns vor Augen halten, daß die Menschen im Betrieb zugleich Angehörige von Gruppen und Institutionen anderer Art sind. So ist der Arbeiter Mitglied einer Gewerkschaft, einer Partei, Angehöriger einer Kirche. Dadurch treten sich die Menschen als Repräsentanten betriebsfremder Gebilde und Mächte gegenüber und tragen dementsprechend auch ihre außerbetrieblichen sozialen Belange und Motive in den Werkraum herein. Es entstehen so Spannungen verschiedenster Art, indem der Kampf der Interessensphären auch im Betrieb ausgefochten wird. Mehr denn je kann man gerade heute von einer betriebsfeindlichen Front sprechen, die bestrebt ist, den Industriebetrieb in seiner Eigenständigkeit einzuengen und ihn in die Einflußsphäre des Staates und des kollektiven Arbeitsrechts einzubeziehen. Durch alle diese Einflüsse innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Art wird die Werksfremdheit der Arbeiter erhöht. Der Betrieb muß daher im Interesse seiner Selbsterhaltung nach Möglichkeit die sozialen Störungen im Betrieb auszugleichen versuchen. Neben den positiven Aufgaben erwachsen also dem Betrieb noch Aufgaben der Abwehr betriebsfremder bzw. -feindlicher Einwirkungen.

Die Berechtigung der BSP geht aus dem Wesen des Betriebs als einer spezifischen Sozialordnung hervor und bedarf eigentlich keiner näheren Begründung. Denn jede selbständige, in sich geschlossene Sozialform hat einen gewissen Anspruch auf Selbstregulierung. Die BSP³ ist eine Zusammenfassung sämtlicher vom Betrieb ausgehender Maßnahmen und

² Vgl. R. Schwenger, Die soziale Frage im industriellen Betrieb. In: Die soziale Frage und der Katholizismus. Paderborn 1931. S. 291–311. — Vgl. dazu auch W. Jost, Das Sozialleben des industriellen Betriebs. Berlin 1932. S. 58ff. Das Buch bietet eine gute theoretisch-systematische Behandlung der Materie.

³ Für dasselbe Sachgebiet gibt es in der Wissenschaft und Praxis noch verschiedene andere Ausdrücke, die sich mit dem Begriff der betrieblichen Sozialpolitik decken: soziale Werkspolitik, autonome Sozialpolitik, soziale Betriebspolitik, soziale Betriebsführung. Wenn im folgenden der Ausdruck Betriebspolitik bzw. betriebspolitisch gebraucht wird, so ist er stets im Sinne von soziale Betriebspolitik bzw. betriebssozialpolitisch zu verstehen.

6 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

Einrichtungen, die auf den Betrieb als soziales Gebilde gerichtet sind. Das Wort „Politik“ deutet das planmäßige Handeln zur Erreichung eines bestimmten Ziels an und bedeutet in diesem Zusammenhange die „Kunst des Möglichen“. Der Gegenstand ist das „Werk“ als Sozialgebilde. Der Betrieb bzw. das Werk erscheint hier nicht als Produktionsstätte, sondern als lebensräumliche, freilich der Produktion gewidmete Einheit. Die BSP ist nicht auf den einzelnen Menschen als besonderen Betriebsfaktor allein gerichtet, sondern auch auf das Werk als soziales Gebilde in seiner Totalität. Ähnlich wie die Staatspolitik auf die Erhaltung der staatlichen Existenz gerichtet ist, den Staat vor äußeren und inneren Gefährdungen zu schützen hat, hat auch die Sozialpolitik des Betriebs die Aufgabe, die betriebliche Sozialordnung zu sichern. Sie ist räumlich begrenzt durch den Betrieb bzw. das Werk, sie beschränkt sich einzig und allein auf den individuellen Betrieb. Eines ihrer Hauptmerkmale ist, daß die einzelnen Maßnahmen den jeweiligen Bedürfnissen des Betriebs entspringen und in engster Anpassung an die betrieblichen Notwendigkeiten vorgenommen werden. Gerade der individuelle Zuschnitt und die Elastizität der Maßnahmen und Einrichtungen der autonomen Sozialpolitik kennzeichnen sie gegenüber der staatlichen Sozialpolitik. Der Umfang und die jeweilige Gestaltung ist im Einzelfall von den betrieblichen Bedürfnissen abhängig. Neben diesen spielen noch andere Faktoren eine Rolle wie die Zusammensetzung der Belegschaft, ihre Herkunft und Weltanschauung, die soziale Umwelt des Betriebs, das Vorhandensein einer Betriebstradition usw. Deshalb ist es auch für die BSP kennzeichnend, daß sie eine gewisse Ausgleichsfunktion hat, indem sie sehr oft die jeweils bestehenden Mängel durch entsprechende Maßnahmen kompensiert. So stellen z. B. Betriebe, die gewandte und tüchtige Facharbeiter benötigen, ihre Sozialpolitik vorwiegend auf das Ausbildungswesen ab; andere Werke, die auf eine Stammbelegschaft angewiesen sind, bemühen sich um die Seßhaftmachung der Arbeiterschaft, andere wiederum, bei denen die Unfallfragen ausschlaggebend sind, stellen die betriebliche Unfallbekämpfung in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen. Auch die Betriebsgröße dürfte nicht ohne Einfluß auf die Form der BSP sein. — Solange noch die Betriebe klein waren und die menschlichen Bindungen zwischen Unternehmern und Arbeitern schon allein durch den täglichen Verkehr stärker waren, der Unternehmer persönlichen Anteil an dem Wohlergehen seiner Arbeiter nehmen konnte, entwickelte sich vielfach eine enge Schicksalsgemeinschaft zwischen Werk und Belegschaft. Je größer aber die Betriebe wurden, je weniger der Unternehmer bzw. die Betriebsleitung die Möglichkeit hatte, mit der Belegschaft unmittelbar in persönliche Fühlung zu treten, desto mehr nahm die Sozial-

politik der Betriebe einen institutionellen Charakter an, mit eigenen Organen und einem arbeitsteiligen Vollzug. Die BSP hat somit die Aufgabe, die schon allein durch die Betriebsgröße eintretende Versachlichung und die rein technisch-wirtschaftliche Verzweckung zu mildern, den Betrieb zum Lebensraum zu gestalten.

Die Anwendung, die Verfahren und Methoden der BSP sind in den verschiedenen Industriezweigen und letztlich Einzelbetrieben andere. Die BSP ist daher als geschlossenes Ganzes nicht übertragbar. Sie ist aber nicht nur eine Angelegenheit der technisch-wirtschaftlich-sozialen Individualität des Betriebs, sondern auch eine Angelegenheit der Persönlichkeiten, sie ist „eine Sache des Taktes, oft des Instinkts, vor allem der scharfen Kenntnis von Dingen und Menschen und Entwicklungen. Daher ist sie mehr eine Kunst, als lehr- und lernbare Wissenschaft“⁴. Die Geschlossenheit der BSP schließt dagegen eine Übertragung einzelner Maßnahmen und Einrichtungen nicht aus, die aber in das jeweilige System eines bestimmten Betriebs eingeordnet werden müssen.

Die BSP ist kein Gegensatz, sondern eine notwendige Ergänzung der staatlichen Sozialpolitik. Ihr Wert besteht darin, daß sie das leistet, was der Staat mit seinen allgemeinen Maßnahmen nie ganz erreichen kann, nämlich die Durchführung zusätzlicher, freiwilliger Maßnahmen, wie sie sich entsprechend den individuellen Bedürfnissen der Betriebe als notwendig und möglich erweisen. Die Existenzberechtigung der BSP neben der staatlichen Sozialpolitik liegt auch darin begründet, daß die staatliche Sozialpolitik kraft ihres generellen Zwanges an eine Reihe von betrieblichen Problemen, die in der Besonderheit des Betriebs begründet sind, nicht herankommt⁵. Die staatliche Sozialpolitik „kann ihrer Natur nach nur von außen wirken, mit generellen Normen, Organen und Kontrollen; sie kann die Rechtsstellung der Arbeiterspersönlichkeit bessern, sie kann manche fraglichen Seiten der Betriebsgestaltung in einem sozialeren Sinn lösen. Aber das muß noch nicht an den innersten Kern der sozialen Betriebsproblematik heranröhren; und es röhrt dann nicht heran, wenn Sozialpolitik nur ein Akt von außen und von oben ist — Akt, dem sogar die Intention, auf das Innenverhältnis der Kontrahenten zu wirken, abgeht —, Akt, der grundsätzlich überbetrieblich und zwingend

⁴ J. Winschuh, Praktische Werkspolitik, S. 16.

⁵ Vgl. dazu auch die Äußerung von E. Heimann: „Einmal gestellt, kann die Frage nach den Leistungsbedingungen der Arbeit so wenig zur Ruhe kommen wie die soziale Frage überhaupt, von der jene einen integrierenden und noch längst nicht gebührend gewürdigten Bestandteil bildet. Und das trägt weit über die gegenwärtige Ordnung und die gegenwärtigen Kämpfe hinaus, weil die dem Arbeiterdasein gemäße soziale Betriebsordnung den Sinn hat, die technischen Erfordernisse des Betriebes und das Freiheitsverlangen des Arbeiters auszugleichen.“ Soziale Theorie des Kapitalismus, Tübingen 1929, S. 167.

wirken will, und der darum die Freiheit der Selbstgestaltung und Selbstordnung den Parteien im Betrieb vorenthält⁶. Die staatliche Sozialpolitik muß sich, wenn sie bei ihren ursprünglichen Aufgaben verbleiben will, notwendig in gewissen Grenzen halten, d. h. dem Betrieb oder ganzen Industriezweigen sozialpolitische Spielräume überlassen, denn es besteht kein Zweifel, daß eine ganze Anzahl wichtiger betriebssozialer Probleme für eine obrigkeitliche Regelung vom Staate schlechthin nicht gelöst werden können. Es gibt eine sozialpolitische Domäne, die dem Betrieb vorbehalten werden muß. Sofern sich aber betriebliche und staatliche sozialpolitische Maßnahmen überschneiden, kann nur die Zweckmäßigkeit und der sozialpolitische Effekt darüber entscheiden, welchen Methoden der Vorzug gegeben werden soll.

Sowohl die staatliche wie auch die betriebliche Sozialpolitik haben ihre Grenzen. Besonders verhängnisvoll hat sich hier jener Drang zur Totalität ausgewirkt, der in dem Bestreben zum Ausdruck kommt, ein Sachgebiet ganz und ausschließlich weit über die eigentliche und ursprüngliche Zuständigkeit hinaus in Anspruch zu nehmen⁷. Auch die staatliche Sozialpolitik muß dem Betrieb eine Sphäre sozialer Gestaltungsfreiheit überlassen und sich davor hüten, jegliche schöpferische Initiative im Einzelbetrieb zu ertöten. Andererseits sind aber auch der betrieblichen Sozialpolitik deutliche Grenzen gezogen. Jene Auffassung ist mit allem Nachdruck zurückzuweisen, die darin ihren Ausdruck findet, dem Betrieb eine Art sozialpolitischer Autonomie geben zu wollen, wie sie etwa in der Werksgemeinschaftsbewegung bestimmter Prägung zum Ausdruck kommt. Eine solche Autonomie des Betriebs ist schon deshalb ein Unding, weil der Betrieb auch keine wirtschaftliche Autonomie besitzt. Der Betrieb ist mit dem Schicksal seines Marktes und der Gesamtwirtschaft aufs engste verbunden. Er ist nicht in der Lage, dem Lebensdasein der Belegschaft jene unbedingte Stabilität zu geben, die für eine solche Gemeinschaft notwendig wäre. Ebensowenig hat der Betrieb eine kulturelle Autonomie, er ist nicht imstande, die Persönlichkeit des Menschen völlig auszufüllen und kann sie daher auch nicht ganz und gar in Anspruch nehmen. — In Anerkennung der Grenzen der staatlichen wie auch betrieblichen Sozialpolitik muß heute vor allem eine gesunde und rationelle Arbeitsteilung zwischen diesen beiden Richtungen gefordert werden, die einander wohl ergänzen, keinesfalls aber ausschließen sollen.

Die Maßnahmen der BSP beschränken sich einmal auf den Betrieb als Produktionsstätte und die in ihm arbeitenden Menschen. Von diesen

⁶ G. Briefs Die Problemstellung der sozialen Betriebspolitik. In: Probleme der sozialen Betriebspolitik. Berlin 1930, S. 9.

⁷ Vgl. dazu J. Winschuh, Grenzen der Sozialpolitik. Leipzig 1929.

innerbetrieblichen Maßnahmen sind die außerbetrieblichen scharf zu trennen. Sie beziehen sich auf den Menschen außerhalb des Arbeitsprozesses, und zwar nicht nur die Arbeitenden selbst, sondern auch deren Familien. Diese Trennung der Betätigungsgebiete der BSP soll in der nachfolgenden Darstellung streng durchgeführt werden. Eine solche Scheidung ist schon deshalb notwendig, weil entsprechend den verschiedenen Aufgabenbereichen die Methoden erheblich voneinander abweichen. Während die innerbetrieblichen Maßnahmen stärker dem unmittelbaren Produktionszweck angepaßt sind und vor allem den Menschen als Betriebsfaktor zum Gegenstand haben, erfassen die außerbetrieblichen Maßnahmen den Menschen in seinen sozialen Daseinsbedingungen.

Die BSP, ob sie in bewußter und klarer Zielsetzung oder unbewußt als Ausfluß der jeweiligen sozialen Notwendigkeiten im Betrieb von Einzelfall zu Einzelfall ausgeübt wird, ist Bestandteil des industriellen Betriebs als solchen. Sie erwächst aus seinem Wesen als soziale Lebensform. Unbeschadet dieser Grundstruktur der BSP kann diese trotzdem verschiedenen Antrieben und Motivationen unterstellt werden. Erst auf Grund der Motive, mit denen eine bestimmte BSP getrieben wird, erfahren die Einzelmaßnahmen wie auch das ganze System eine gewisse Sinngebung, eine inhaltliche Erfülltheit. Aus den Motiven leitet sich erst ihre zweck- und sinnvolle Zusammenfassung und Konzentration ab, eine Abstimmung vereinzelter Maßnahmen auf ein einheitliches bestimmtes Ziel.

In der älteren Industrie war einer der stärksten Antriebe zur BSP das christlich-karitative Motiv. Der Unternehmer fühlte sich veranlaßt, seiner christlichen Gesinnung auch im Betrieb praktisch Ausdruck zu geben. Das Arbeitsverhältnis war mehr oder weniger patriarchalisch aufgezogen. „Die patriarchalische Haltung besteht in einem nach Analogie der Großfamilie konstituierten Verpflichtungsgefühl des Betriebsleiters gegenüber den Betriebszugehörigen. Es reicht über das vertraglich abgegrenzte Leistungs- und Gegenleistungsverhältnis hinaus, betrachtet den Betrieb als das erweiterte Haus, die Belegschaft als die erweiterte Familie oder Gefolgschaft. Daraus werden Verpflichtungen anerkannt für das geistige und leibliche Wohl der anvertrauten Menschen⁸.“ In der Richtung dieser Grundidee liegt es, daß im Rahmen der BSP in erster Linie das Wohlfahrtswesen entwickelt wurde, während die übrigen Arbeitsgebiete in verhältnismäßig geringerem Umfange zur Geltung kamen.

Daran schließt sich unmittelbar das ethische Motiv. Aus einer gewissen sittlichen Verpflichtung heraus wird in der BSP ein Mittel zur

⁸ Goetz Briefs, Artikel „Betriebssoziologie“. Im: Handwörterbuch d. Soziologie, herausg. von A. Vierkandt. Stuttgart 1931, S. 45.

10 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

Humanisierung des Betriebs⁹, zur Verbesserung und Vermenschlichung der Arbeitsbeziehungen gesehen. Der Unternehmer erkennt damit ausdrücklich eine über das rein Wirtschaftliche hinausgehende sittliche Verpflichtung. Die Sozialpolitik ist hier nicht mehr vorwiegend außerbetrieblich orientiert, indem sie als Wohlfahrtspflege den Arbeiter in seinem Lebensraum erfaßt, sondern bereits stark innerbetrieblich, und greift nicht unerheblich in den Werkraum selbst herein.

Als Ausdruck der liberalen Wirtschaftsauffassung ist das rein ökonomische Motiv zu werten. Die BSP bekommt eine nur wirtschaftliche Orientierung, alle Beziehungen zwischen Unternehmern und Belegschaft werden auf ökonomische Beziehungen zurückgeführt, während außerökonomische Verpflichtungen lebensräumlicher Art ausdrücklich abgelehnt werden. Die Arbeitskraft wird nur als ein Kostenfaktor betrachtet, der möglichst reibungslos in den Produktionsprozeß eingeordnet werden soll. Unter heute verflossenen Voraussetzungen beschränkte sich daher die BSP im wirtschaftsindividualistischen Zeitalter auf eine ökonomische Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft, dabei ist man der Auffassung, daß dies der einzige Weg ist, den höchsten wirtschaftlichen Ertrag zu erzielen.

Als letztes sind die betrieblichen Motive zu erwähnen. Grundsätzlich und auch praktisch wird der Tatsache Rechnung getragen, daß der Betrieb nicht nur eine technisch-wirtschaftliche, sondern auch eine zwischenmenschliche Seite hat, die mit diesem auf das engste verknüpft ist. Der geordnete und rationale Ablauf der Produktion wird nach dieser Auffassung erst voll gewährleistet, wenn der Tatsache eines selbständigen menschlichen Betriebsfaktors stärker Rechnung getragen wird. Die Anpassung des Menschen an die jeweiligen Betriebsbedingungen und umgekehrt die menschlich angemessene Gestaltung des Betriebs wird als Aufgabe erkannt. Was die Aufgaben hinsichtlich der Betriebstechnik angebelangen, so handelt es sich z. B. um die rationelle Arbeitsplatzgestaltung, Durchführung arbeitshygienischer Maßnahmen, Einführung von arbeits erleichternden Maschinen usw., andererseits um eine gute Berufsausbildung der Belegschaft, Schulung im pfleglichen Umgang mit Maschinen u. a. In wirtschaftlicher Beziehung kommt es vor allem auf eine möglichst weitgehende, interessensmäßige Gleichrichtung der Kräfte an, durch Leistungslohn, Gewinnbeteiligung, Prämiensysteme usw. Auch die außerbetrieblichen Maßnahmen sollen letztlich dem Werk zugute kommen. Die BSP erstreckt sich demnach auf alle Gebiete, die unmittelbar oder mittelbar für den Betrieb von Bedeutung sind und auf die zwischen-

⁹ Vgl. R. Holthöfer, Ethische Gesichtspunkte zur Betriebspolitik. In: Kirche und Wirklichkeit. Düsseldorf 1930.

menschlichen Beziehungen einwirken. Die richtige Abstimmung der technischen, wirtschaftlichen und sozial-menschlichen Anfordernisse des Betriebs werden als notwendige Voraussetzung einer gesunden und geordneten Betriebsführung gesehen.

Mit dieser vierfachen Unterscheidung der Motive einer BSP soll keine Wertung verbunden sein. Zweifellos haben ihr gerade die karitativen und ethischen Beweggründe einen großen Auftrieb gegeben und die modernen Systeme vorbereitet. Dagegen dürfte es feststehen, daß die rein betrieblichen Gesichtspunkte bei einer rationalen BSP nicht ganz ausgeschaltet werden dürfen, denn dadurch erst wird die beste Gewähr für einen verhältnismäßig hohen Wirkungsgrad der betriebssozialen Maßnahmen geboten.

II. Zur Geschichte der betrieblichen Sozialpolitik im Bergbau

Es gibt eine BSP, die generell mit dem Vorhandensein eines jeden Industriebetriebs verknüpft ist, und sowohl von der jeweiligen Betriebsverfassung als auch der Wirtschaftsverfassung unabhängig ist. Sie ist in dem Sinne eine allgemeine Erscheinung, als sie ein notwendiger Bestandteil einer jeden industriellen Betriebsführung ist, mögen auch die Methoden und die betriebspolitische Praxis zu verschiedenen Zeiten voneinander abweichen. Allerdings erhält die BSP ihre zusätzliche Färbung und Modifikation aus der Wirtschaftsverfassung, in die der Betrieb eingeordnet ist, durch den Einfluß, den diese auf die innerbetrieblichen Beziehungen und die Stellung der einzelnen Personen im Betrieb ausübt. Eine BSP in dem ersterwähnten Sinne als Ausdruck der Industriebetriebsform ist demnach nicht ausschließlich dem auf Rentabilität abgestellten „kapitalistischen“ Unternehmungsbetrieb zugeordnet, sondern schlechthin jedem Industriebetrieb, im Rahmen welcher Wirtschaftsverfassung immer er sich auch befinden mag. Dies erhellt schon daraus, daß jeder Betrieb die Frage der Eingliederung des menschlichen Faktors in den Produktionsprozeß, sowie die der Erhaltung der betrieblichen Sozialordnung irgendwie lösen muß.

In diesem Zusammenhang muß noch ein Weiteres beachtet werden. Der Industriebetrieb mit jeglicher Art von Verfassung ist seinem Wesen nach stets und immer disziplinär aufgezogen, d. h. es muß eine Überordnung und Unterordnung im Betrieb vorhanden sein, eine Einheit der Leitung und der Auftragserteilung, eine betriebliche Autorität mit Befehls- und Sanktionsgewalt, welche die betriebliche Ordnung sichert und schließlich eine Disziplin, die eine Unterordnung unter diese Autorität gewährleistet. Wenn ein Betrieb also beispielsweise genossenschaftlich ver-

12 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

faßt ist, dann wird durch diese Verfassung die disziplinäre Ordnung nicht berührt. „Nicht die Hierarchie im Betrieb“ sagt Heimann gelegentlich, „ist an sich ein Unglück. Sie ist für jede arbeitsteilige, kooperative Wirtschaftsweise eine bloße Notwendigkeit: wo viele Menschen Hand in Hand arbeiten, muß der Gang der gemeinsamen Arbeit einheitlich geordnet und durchgeführt werden. Vorgesetzte und Untergebene wird es geben, solange diese Erzeugungsweise herrscht, und auf sie kann wegen ihrer Ergiebigkeit nicht verzichtet werden.“¹⁰ Der genossenschaftliche Charakter kann sich verschieden äußern, sei es in der gleichen Verteilung des Ertrages, sei es in der genossenschaftlichen Wahl der Funktionäre. Die innere betriebliche Ordnung ist und bleibt aber eine disziplinäre.

Es gibt also eine Geschichte der bergbaulichen Sozialpolitik, die so weit zurückreicht, als es überhaupt einen geordneten Bergbaubetrieb gibt. Doch soll hier keine erschöpfende Geschichte der BSP im Steinkohlenbergbau zur Darstellung gebracht werden, uns interessieren nur die Grundzüge dieser Entwicklung, die zum Verständnis des gegenwärtigen Standes erforderlich sind.

Daß bereits im Mittelalter eine Fülle von sozialen Problemen vorhanden war, die denjenigen von heute durchaus nicht unähnlich sind, geht aus folgender Bemerkung von H. Achenbach¹¹ hervor: „Die Ansammlung bedeutender Arbeitermassen an den Hauptsitzen des deutschen Bergbaus im Mittelalter hat bereits in früher Zeit eine Anzahl derjenigen Fragen dem Versuche einer Lösung entgegenführen müssen, welche die Gegenwart auf sozialem Gebiete vorzugsweise beschäftigen. Arbeitseinstellungen in größerem Maßstabe, Lohnstreitigkeiten, Lohnbeschlagnahmen, Trucksystem, Wohnungsnot usw. haben die Aufmerksamkeit unserer Vorfahren wenigstens mit Rücksicht auf die beim Bergbau beschäftigten Arbeiter kaum in geringerem Grade in Anspruch genommen, als dies gegenwärtig der Fall ist. Auf verhältnismäßig engem Raum zusammengedrängt und nicht ausschließlich auf die Städte beschränkt, bilden die Berg- und Hüttenleute wohl die einzige Arbeiterklasse im Mittelalter, welche zutreffende Analogien mit den Arbeitern der Gegenwart bietet.“ Schon aus diesem Zitat ist ersichtlich, wie viele Ansatzpunkte die bergbauliche Betriebspolitik des Mittelalters hatte.

¹⁰ E. Heimann, Die sittliche Idee des Klassenkampfes. Berlin 1926, S. 37/38. — Dies wird auch von anderer sozialistischer Seite grundsätzlich anerkannt, z. B. Geiger, „Zur Soziologie der Industriearbeit und des Betriebs“, in: „Die Arbeit“, 1929, H. 11, S. 686; und A. Pollak, „Der gesellschaftliche Aufbau eines industriellen Betriebes“ in: „Arbeit und Wirtschaft“. Organ des Bundes der freien Gewerkschaften, der Arbeiterkammern und der Betriebsräte Österreichs, 1930, H. 23, Sp. 934.

¹¹ H. Achenbach, Die deutschen Bergleute der Vergangenheit. Zeitschrift für Bergrecht 1871, S. 8of.

Die deutschen Bergleute, frühzeitig mit den Vorrechten völliger Freiheit und Freizügigkeit ausgestattet, haben sich bald zu korporativen Verbänden auf genossenschaftlicher Grundlage mit eigener Rechtsprechung zusammengeschlossen. Diese alten Genossenschaften setzen sich aus Hauptgewerken, Untergewerken und Lehnshauern zusammen, denen gemeinsam Einrichtungen und Anlagen zur Verfügung standen. Auch die Lehnshauer betrieben die ihnen verliehenen Feldsteile selbstständig und auf eigene Rechnung, gegen eine Abgabe an die Hauptgewerken. Die Bergleute arbeiteten also nicht wie später als Pächter oder im Gedinge bzw. im Schichtlohn, vielmehr wurde ihnen ein Teil des Bergwerks zum Abbau für eigene Rechnung überwiesen¹². Diese Genossenschaften der Bergknappen hatten vor allem bei der autonomen Fortbildung des Bergrechtes einen starken Anteil¹³, das auch für die BSP von Bedeutung gewesen ist. Vor allem waren die Leistungen der Genossenschaften hinsichtlich der Unterstützung arbeitsunfähiger Genossen und ihrer Angehörigen beachtlich. Die Beiträge zur Knappschaftskasse, die sogenannten „Büchsenpfennige“, waren zunächst freiwillig wurden aber später obligatorisch. Die genossenschaftlichen Unterstützungseinrichtungen¹⁴ unterstanden bald der Aufsicht des Regalherrn, der auch die Höhe der Beitragslast festsetzte, die auf die Gewerken und Eigenlöhner, später Lohnarbeiter und Unternehmer, verteilt wurde. So enthält der Art. 54 der bayerischen Bergordnung vom Jahre 1784 Bestimmungen über das Knappschaftswesen: „Jeder Schichtmeister soll von seinen ihm anbefohlenen Zechen allen unterhabenden Arbeitern lohn-täglich von jedem empfangenen Gulden 1 Kreuzer in die Bruderbüchse abziehen und zurückbehalten, und selbe alle Quartale mit einem zuverlässigen Entwurfe zum Bergamte übergeben. Von diesem soll nachmal, wie eben vorher erwähnt worden, den armen, schadhaften und alten Bergleuten, wenn sie der Berg- und Hüttenarbeit nicht mehr vorzustehen vermögen, auch ihren Witwen und Kindern mit Genehmigung Unseres Bergwerkskollegiums ein billiges Almosen, und Gnadengeld, gereicht werden.“¹⁵ Zu den Knappschaftskassen wurden später von der Gewerkschaft Zuschüsse in Form von Freikuxen geleistet. Die Aufgaben der Knappschaftskasse erschöpften sich nicht nur in finanziellen Zuwendungen, die Mitgliedschaft gab zugleich den Knappschaftsgenossen die

¹² Achenbach a. a. O., S. 89.

¹³ O. Hue, Die Bergarbeiter. Historische Darstellung der Bergarbeiterverhältnisse von der ältesten bis in die neueste Zeit. Stuttgart 1910, Bd. I, S. 116 ff.

¹⁴ Vgl. dazu O. Hue a. a. O., S. 191 ff., und H. Imbusch, Arbeitsverhältnis und Arbeiterorganisation im deutschen Bergbau. Essen 1908, S. 139 ff.

¹⁵ Zitiert bei A. Günther und R. Prévôt, Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich. Leipzig 1905, S. 20.

14 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

Rechte eines bevorzugten Standes (s. u.). Es bestand damals schon eine Haftpflicht des Unternehmers, die im Art. XXXV der Brandenburgischen Verordnung von 1715 bestimmt: „Und so ein Arbeiter in der Gruben oder anderer Gewerken Arbeit, an Gliedmassen, Arm oder Beinbrechen oder dergleichen Fällen Schaden nimmt, so soll demselben von den Zechen ... acht Wochen das Lohn- und Arztgeld folgen.“¹⁶

Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurden durch eine Fülle von Bergordnungen geregelt, die bald die genossenschaftliche Selbstverwaltung verdrängten. Die Bergordnungen beeinflußten in wichtigen Punkten die Arbeitsverhältnisse, regelten die Arbeitszeit¹⁷ (Schichtdauer, Anfang und Ende der Arbeitszeit, Feiertage), den Lohn, Einstellung und Entlassung der Bergleute, willkürliche Feierschichten usw. So bestimmte z. B. bereits die Kuttenberger Bergordnung vom Jahre 1300, daß die Bergmeister den Bergleuten einen ausreichenden Lohn festsetzen, für dessen rechtzeitige Zahlung sorgen sollen. Damals wurde auch bereits die Lohnzahlung in Naturalien, das Trucksystem, verboten (über die behördliche Gedingeregelung vgl. S. 116f.). Strenge Verordnungen gab es über den Besuch von Trinkstuben, den Ausschank von Alkohol und willkürliches Feiern durch das Verfahren der sogenannten „Bierschichten“¹⁸.

Mit der Zeit machte aber die regalherrliche Obrigkeit ihren Einfluß so weit geltend, daß der Arbeitgeber in seinen Funktionen und Rechten nahezu völlig ausgeschaltet wurde und die Arbeiterangelegenheiten vom Staate unter seine eigene Direktion genommen wurden. Die gesamte BSP wurde unter dem Direktionssystem¹⁹ zum weitaus größten Teil vom Staate beeinflußt, so daß wir geradezu von einer staatlich-direktorialen BSP sprechen können. Während im 14. und 15. Jahrhundert die Gewerken noch ihre Betriebsbeamten wählten sowie das An- und Ablegen der Bergleute in ihrer Hand lag, heißt es bereits im allgemeinen preußi-

¹⁶ Günther-Prévôt a. a. O., S. 19.

¹⁷ Nach Achenbach „herrschte die 8stündige Schicht bei weitem vor, und muß diese als die normale Arbeitszeit nach deutschem Bergrecht gelten“ (a. a. O., S. 110). Es handelt sich hier um die reine Arbeitszeit von Beendigung der Seilfahrt bis zu ihrem Wiederbeginn. (Vgl. die bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts im Ruhrgebiet geltende Cleve-Märkische Bergordnung vom 29. April 1766, Kap. XLIX, § 1, die besagt, daß die Bergleute „8 Stunden beständig in der Arbeit sein sollten“). — Siehe die Ministerialdenkschrift über die Untersuchung der Arbeiter- und Betriebsverhältnisse in den Steinkohlenbezirken. Berlin 1890, S. 20. Vgl. auch H. Imbusch a. a. O., S. 53 ff.

¹⁸ J. Nöggerath, Beiträge zur Geschichte der Bergknappen. Zeitschrift für Bergrecht 1873, S. 223.

¹⁹ Vgl. Allgemeines Preußisches Landrecht, Teil 2, Tit. 16, § 82: „Jeder Beliebene muß sein Bergwerkseigentum den Grundsätzen der Bergwerkspolizei gemäß benutzen und kann sich dabei der Aufsicht und Direktion des Bergamts nicht entziehen.“

schen Landrecht, Teil 2, Tit. 16, § 311: „Die Gewerken haben das Recht, ein tüchtiges Subjekt dazu in Vorschlag zu bringen, welches nach untersuchter und befundener Tüchtigkeit von dem Bergamte bestätigt und verpflichtet wird“, § 307: „Die Annahme und Entlassung der Berg- und Hüttenarbeiter, Steiger und anderen Bergbedienten kommt lediglich dem Bergamte zu.“ In jedem Berg- und Hüttenwerk mußten Schichtmeister angestellt werden, die als Generalbevollmächtigte der Gewerken anzusehen waren und unter der Aufsicht der Beamten im Namen der Gewerken Kontrakte mit den Arbeitern abschlossen (§ 315). Die Bergleute wurden von den Gewerken, den Miteigentümern am Bergwerk, völlig unabhängig und hatten eine Art von Staatsbeamtenstellung²⁰. Den Unternehmern wurde das Recht zur Einstellung und Entlassung, zur Regelung von Lohn- und Arbeitszeit genommen und den Bergämtern übertragen. In der Ära des Direktionssystems standen also die Bergleute unter dem unmittelbaren Schutz des Staates und waren jener Lebensunsicherheit im Hinblick auf Beschäftigung und Entlohnung enthoben, die für das proletarische Dasein kennzeichnend ist. Die Bergleute von damals waren keine Proletarier, sondern gegenüber den andern Industriearbeitern ein bevorrechteter Stand. Diesem durch den Staat gewährten Schutz stand allerdings auch eine erhebliche Beschränkung der Freiheit der Bergleute gegenüber, die vor allem ihrer Freizügigkeit verlustig gingen, da sie ohne Genehmigung des Bergamtes ihren Arbeitsplatz nicht wechseln durften. Der behördliche Schutz erstreckte sich allerdings ausschließlich auf die in das Knappschaftsregister eingeschriebenen Bergleute, die sogenannten vereidigten bzw. ständigen Bergleute, denen die unvereidigten bzw. unständigen Bergleute gegenüberstanden. Die Stellung der vereidigten und unvereidigten Personen wird durch die Knappschaftsordnung vom 20. Januar 1839, § 2 ff., folgendermaßen umschrieben: „Ständige Bergarbeiter heißen diejenigen, welche sich der Bergarbeit als einem förmlich erlernten Gewerbe ausschließlich widmen, sich zur Treue und Gehorsam eidlich verpflichtet haben, in die Knappschaftsrolle eingetragen und mit einem Pflichtschein versehen sind; unständige hingegen alle diejenigen Arbeiter, welche bei dem Bergbau nur gelegentlich von den Revierbeamten nach dem jedesmaligen Bedürfnis des Betriebs und des Absatzes zur Tagelöhnerarbeit auf 4 Wochen angenommen und so auch wieder entlassen werden.“ Bei Absatzstockungen und Betriebsstilllegungen hatten die ständigen Bergleute das Vorrecht, nicht eher abgelegt zu werden, bevor nicht alle anderen unständigen Bergleute entlassen worden waren. Ebenso hatten sie ein Anrecht auf bevorzugte Wiedereinstellung²¹. Die Beförderung der

²⁰ A. Arndt, Bergbau und Bergbaopolitik. Leipzig 1894, S. 78.

²¹ E. Müller, Die Entwicklung der Arbeiterverhältnisse auf den staatlichen Stein-

16 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

ständigen Bergleute erfolgte einmal im Jahre in Preußen vor dem Königlichen Bergamt oder an einem von diesem bezeichneten Orte²². Die Normallöhne wurden vom Bergamt ebenfalls reguliert.

Das bürokratische Direktionssystem wurde mit der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung des Bergbaus in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts zu einem außerordentlichen Hemmnis. Die einschneidenden Reglementierungen brachten eine sehr umständliche Betriebsführung mit sich. Die Abhängigkeit des Bergbaus von dem Konjunkturenablauf stellte die Bergbehörde vor Aufgaben, die sie schlechthin nicht lösen konnte. Die unmittelbare Beziehung zwischen Bergbehörde und den Arbeitern machte eine Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse unmöglich, die große Belastung des Bergbaus mit Abgaben, die etwa 20% des Bruttowertes der Produktion betrug²³, wurden für die Bergwerksbesitzer zu einer drückenden Last. Aber auch für die Arbeiter war der Zustand der Gebundenheit keineswegs immer von Vorteil, zumal die leistungsfähigeren Bergleute infolge der Lohnnormierungen zu kurz kamen und die Arbeiterschaft an den Vorteilen einer günstigen Konjunktur entweder gar nicht oder nur in geringem Maße teilnehmen konnte. Nach den Motiven zu dem Gesetz vom 21. Mai 1860 liegt die Notwendigkeit der Freizügigkeit der Bergleute u. a. einmal im Interesse der wohlfeilen Produktion, der Aufrechterhaltung der Disziplin „über die auf einen kleinen Raum massenhaft zusammengedrängten Arbeiter“, ferner der Ermöglichung einer angemessenen Verwertung der Arbeitskraft seitens der Arbeiter selbst²⁴. Die erste Lockerung des Direktionssystems brachte in Preußen das Miteigentümergesetz vom 12. Mai 1851. § 18, Z. 4 bestimmte, daß „die Annahme und Entlassung der Arbeiter, welche nicht Knappschaftsgenossen sind, die Teilnahme an der Feststellung des Normallohnes der Arbeiter“ dem Grubenvorstand zustehen sollte. Dagegen sollte nach der zu dem Gesetz am 6. März 1852 erlassenen Instruktion die Annahme und Entlassung der Arbeiter, welche Genossen des Knappschaftsvereins sind, weiter durch das Bergamt erfolgen. Diese Regelung hatte zur Folge, daß die Bergleute in zwei Klassen geteilt wurden, welche eine völlig verschiedene Stellung gegenüber den Arbeitgebern und Bergbehörden hatten: die eine Klasse

kohlenbergwerken vom Jahre 1816 bis zum Jahre 1903. Berlin 1904. S. 8. Müller gibt das durchschnittliche Anteilsverhältnis innerhalb der Belegschaft zwischen vereidigten und unvereidigten Bergleuten mit 3 zu 1 an.

²² a. a. O., S. 10. Es gab Hauer, Lehrhauer und Schlepper; der Zahl der Hauer wurden die Grubenbeamten und Knappschaftsältesten entnommen.

²³ Westhoff-Schlüter, Geschichte des deutschen Bergrechts. S. 254. In: Zeitschrift für Bergrecht. 50. Jahrg. 1909.

²⁴ Motive zum Gesetz vom 21. Mai 1860. In: Zeitschrift für Bergrecht, 1. Jahrg. 1860, S. 369.

durfte ohne Genehmigung des Revierbeamten nicht verlegt werden und mußte sich mit dem behördlichen Normallohn begnügen. Die andere Klasse von Arbeitern, die nicht in der Knappschaftsrolle eingetragen war und auf gegenseitige Kündigung angestellt wurde, konnte den Arbeitsplatz beliebig wechseln, wenn sich in einem anderen Bergwerk bessere Verdienstmöglichkeiten boten. Bei der ansteigenden Konjunktur der damaligen Zeit und dem zunehmenden Bedarf an Arbeitskräften mußte sich diese verschiedene Stellung der beiden Gruppen gerade für die gebundene Klasse zu einem Nachteil auswachsen, da die freizügigen Arbeiter höhere Löhne erzielen und ihren Arbeitsverdienst bis zum doppelten der Normallohnsätze steigern konnten²⁵. Die Folge davon war, daß sich die Zahl der freizügigen Arbeiter vermehrte und derjenigen der gebundenen Arbeiter gleichkam. Die Benachteiligung der Knappschaftsgenossen, deren Vorrrechte bei dem herrschenden Mangel an Arbeitskräften ins Gegenteil umschlugen, führte zu einer starken Unzufriedenheit unter der bevorrechteten Klasse der Bergleute. Daß die Arbeitgeber mit der Einrichtung des Normallohnes und des Entlassungsschutzes ebenfalls unzufrieden waren, da sie ihre Leute nicht nach ihrer Befähigung und Leistung auswählen bzw. entlassen konnten, bedarf keiner näheren Begründung.

Die zwiespältige Reform des Arbeitsverhältnisses durch das Miteigentümergesetz wurde durch das sogenannte „Freizügigkeitsgesetz“ vom 21. Mai 1860, das dem freien Arbeitsvertrag ungehemmte Geltung verschaffte und die letzten Reste obrigkeitlicher Bevormundung beseitigte, vollendet. In § 2 heißt es ausdrücklich: „Die Abschließung der Verträge zwischen dem Bergwerkseigentümer und dem Betriebsführer, den übrigen Grubenbeamten und Bergleuten ist nach näherer Bestimmung dieses Gesetzes lediglich dem freien Übereinkommen derselben überlassen; eine Mitwirkung der Bergbehörde bei der Annahme und Entlassung der genannten Personen, sowie bei der Festsetzung und Zahlung des Schicht- und Gedingelohnes findet ferner nicht statt.“ Der Erlaß von Arbeitsordnungen, die nähere Bestimmungen über den Arbeitsvertrag enthielten, war freiwillig, doch mußten diese Arbeitsordnungen nach § 3 durch die Behörde bestätigt werden. Zugleich mit diesem Gesetz wurden auch Normativbestimmungen über Kündigung und Entlassung, Ausstellung von Zeugnissen usw. herausgegeben. Durch das allgemeine Berggesetz für die preußischen Staaten vom 24. Juni 1865 wurde die Bindung der Bergleute und die Mitwirkung der Bergbehörde auf betriebspolitischem Gebiet endgültig beseitigt. Die Bergbehörde hatte nach § 196 des All-

²⁵ Vgl. die Motive zum Gesetz vom 21. Mai 1860 in: Zeitschrift für Bergrecht, 1. Jahrg. 1860, S. 362 ff.

18 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

gemeinen Berggesetzes nur die Aufgabe der polizeilichen Aufsicht über die Sicherheit des Lebens und die Gesundheit der Arbeiter.

Durch diese beiden Gesetze wurden die Reste der beamtenmäßigen Stellung des Bergarbeiters beseitigt. Vertragsfreiheit und Freizügigkeit konnten sich somit voll auswirken. Der Bergmann unterlag nunmehr den Auswirkungen der großindustriellen und kapitalistischen Entwicklung. Mit einem Schlag wurde der Bergarbeiterstand in das große Heer des Proletariats eingereiht, als letzte Arbeiterkategorie, die bisher von einer solchen Proletarisierung auf Grund der direktorialen Bevormundung seitens des Staates weitgehend verschont geblieben war. Die Bergleute gehörten zwar auch unter dem Direktionssystem zur besitzlosen Klasse, sie hatten aber, wie aus der bisherigen Darstellung ersichtlich ist, eine ziemliche Sicherung der Beschäftigung und fielen überhaupt unter den Schutz des Staates. Mit der entscheidenden Wende zum freien Arbeitsvertrag, der Befreiung des Bergbaus von den behördlichen Fesseln trat ein Zustand der Unsicherheit in sozialpolitischer Hinsicht ein. Ein staatlicher Arbeiterschutz²⁶ in nennenswertem Umfange war zunächst ebensowenig vorhanden wie eine ausgebaute BSP. Nach der Beseitigung der staatlichen Bevormundung war in den Bergbaubetrieben zunächst nur wenig vorhanden, was die Funktion der staatlich-direktorialen BSP ersetzen konnte. Die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erschöpften sich im Lohnverhältnis und in der Fiktion, daß der Arbeitsvertrag, der auf der einen Seite die Arbeitsleistung, auf der anderen Seite als Gegenwert einen angemessenen Lohn gewährleistet, zur Regelung des Arbeitsverhältnisses durchaus genüge. Einsichtige Unternehmer erkannten, daß eine solche Einstellung nicht nur vom sittlichen Standpunkt schwer zu rechtfertigen sei, sondern dadurch auch auf die Dauer eine unlösbare soziale Spannung in die Betriebe hereingetragen würde. „Durch nichts aber ist die Kluft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern so sehr erweitert worden, als durch die aus diesen Ansichten hervorgehende Entkleidung des Verhältnisses von Arbeitgebern und Arbeitern von allen sittlichen Beziehungen und durch die Beseitigung jeder Vorstellung einer öffentlichen Pflicht und eines öffentlichen Dienstes, welche mit wirtschaftlicher Macht ihrer Natur nach immer wieder verbunden sein sollte.“²⁷ Neben diesen Erwägungen, die das System des

²⁶ In Preußen waren im Jahre 1865 nur Jugendschutzbestimmungen vorhanden. Jugendliche bis zum 12. Lebensjahr durften überhaupt nicht, bis zum 14. Lebensjahr höchstens 6 Stunden beschäftigt werden, außerdem bestanden Vorschriften über die Einnahme von Pausen in die Arbeitszeit. Einige wichtige Arbeiterschutzbestimmungen brachte die Gewerbeordnung vom Jahre 1869.

²⁷ Die Verhandlungen der Bonner Konferenz für die Arbeiterfrage im Juni 1870. Berlin 1870, S. 7 (aus der Begrüßungsansprache von Prof. Nasse). Zitat entnommen: A. d. Geck, Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Berlin 1931, S. 62.

freien Arbeitsvertrages fraglich machten, sind noch andere Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die insbesondere vom Standpunkt des Steinkohlenbergbaus ausschlaggebend sind. Mochten noch die übrigen Industriezweige zur Not mit der Fiktion des freien Arbeitsvertrages auskommen, so gilt dies keineswegs für den Steinkohlenbergbau, dessen spezifische Produktions- und Belegschaftsbedingungen dem Arbeitsverhältnis von vornherein ein anderes Gepräge gaben. Die ungehemmte Auswirkung einer BSP, die sich in dem ökonomischen Inhalt des Arbeitsvertrages erschöpfte, hatte — hauptsächlich in Zeiten einer guten Konjunktur — einen großen Nachteil, nämlich den eines außerordentlichen Belegschaftswechsels. Während unter dem Direktionssystem die Belegschaft, vor allem, was die ständigen Bergleute anbetrifft, durchaus stabil war, fielen mit der Beseitigung der behördlichen Fesseln für alle Arbeiter die Hemmungen der Bewegungsfreiheit weg. Nun ist aber gerade der Bergbau durchaus auf eine ständige mit ihrer Arbeit vertraute Belegschaft angewiesen und jeder Arbeiterwechsel ist nicht nur mit verhältnismäßig großen Kosten, sondern auch mit einer ziemlichen Gefährdung des Lebens und der Sicherheit der Bergleute verbunden, da für die bergmännische Arbeit eine genaue Orts- und Berufskenntnis unentbehrlich ist. Aber auch der damals herrschende Arbeitermangel im Bergbau machte zusätzliche Maßnahmen, die über das rein Ökonomische der Lohnpolitik hinausgingen, notwendig. Für den Steinkohlenbergbau stand das Problem der Heranziehung und Seßhaftmachung von Arbeitskräften im Mittelpunkt. Schließlich kommt noch als letztes hinzu, daß die Ausschaltung aller sittlichen Verpflichtungen beim Arbeitsverhältnis zu einer Radikalisierung der Arbeiterschaft führen und die Klassenkampfidee stärken mußte.

Alle diese Gründe veranlaßten die Unternehmerschaft im Steinkohlenbergbau verhältnismäßig sehr bald zu einem planmäßigen Ausbau von Einrichtungen der BSP, und es nimmt nicht wunder, daß gerade auf diesem Gebiet vom Steinkohlenbergbau Pionierarbeit geleistet wurde. Diese betriebssoziale Aufbauarbeit wurde auch nicht unterbrochen, als die staatliche Sozialpolitik einschneidend in das Arbeitsverhältnis eingriff. Denn naturgemäß müssen gewisse Aufgabenbereiche der BSP vorbehalten bleiben, die ihrem Wesen nach von der staatlichen Sozialpolitik nicht in die Hand genommen werden können.

Die Anfänge der autonomen Sozialpolitik im Steinkohlenbergbau gehen auf die 70er Jahre zurück. Hauptsächlich wurde die soziale Fürsorge ausgebaut, zumal gerade der Bergbau „der klassische Schauplatz der Wohlfahrtseinrichtungen“²⁸ ist. Welche beachtlichen Leistungen der

²⁸ E. Gothein, Bergbau. Grundriß der Sozialökonomik. VI. Abt. Tübingen 1914, S. 341.

20 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

Steinkohlenbergbau um diese Zeit bereits aufzuweisen hatte, geht aus einer sehr aufschlußreichen zweibändigen Erhebung hervor, die im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten im Jahre 1874/75 angestellt wurde²⁹. Gleich die ersten Worte der Einleitung betonen die hervorragende Bedeutung des Bergbaus hinsichtlich sozialer Einrichtungen. „Von alters her zeichnete sich der deutsche Bergbau vor anderen Gewerben durch die Veranstaltungen aus, welche seitens der Bergwerksbetriebe zur Förderung des geistigen und leiblichen Wohles der Bergarbeiter getroffen wurden.“ Es heißt dann weiterhin, daß die durch die Bergordnungen vorgesehenen Einrichtungen sich mit der größeren Ausdehnung des Steinkohlenbergbaus als unzureichend erwiesen haben und die Werksbesitzer sich zu einer Tätigkeit „aus eigener Initiative“ veranlaßt sahen. „Die rasche Zunahme der Arbeiterbevölkerung erheischte besondere Maßregeln, um die Seßhaftmachung in der Nähe der Bergwerke in zweckmäßiger Weise zu bewirken und vornehmlich auch dem von außen neu zugezogenen Arbeiter die Wohltaten eines geordneten Hauswesens und genügenden Unterrichts für seine Kinder zu verschaffen.“ Die Ansatzpunkte der bergbaulichen Sozialpolitik sind also bereits damals richtig erfaßt worden. Bereits zu dieser Zeit wollte man durch verschiedene Einrichtungen dem Arbeiter eine „wirtschaftliche Selbständigkeit“ geben. Auch die vorbildlichen Wirkungen auf dem Gebiete der sozialen Einrichtungen, die „zur Nacheiferung auf anderen Gebieten der Gewerbe- und Fabriktätigkeit zu empfehlen“ sind, werden bereits hervorgehoben.

Die Darstellung zerfällt in mittelbare³⁰ und unmittelbare Unterstützungen der Arbeiter seitens der Bergwerksbesitzer. Die unmittelbaren Unterstützungen werden wiederum in solche zur Hebung des leiblichen und in solche zur Hebung des geistigen Wohles der Arbeiter eingeteilt³¹.

²⁹ Die Einrichtungen zum Besten der Arbeiter auf den Bergwerken Preußens. Im Auftrage seiner Exzellenz des Herrn Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten nach amtlichen Quellen bearbeitet. Berlin 1875 und 1876. — In den 70er Jahren gab es im Oberbergamtsbezirk Dortmund insgesamt 101 größere Zechen, 82 mittlere und 88 kleinere Zechen mit einer Gesamtbelegschaft von zusammen 71317. Die großen Zechen hatten den Hauptanteil an den in der Erhebung angeführten betriebssozialen Einrichtungen, und das ist deshalb verständlich, weil diese in stärkerem Umfange erst mit der Großbetriebsform und der Konzentration von Arbeitermassen erforderlich sind.

³⁰ Bezeichnend dafür, daß die Darstellung über das engere Gebiet des Wohlfahrtswesens hinausgeht und eigentlich die gesamte BSP umfaßt, geht daraus hervor, was alles in den Begriff „mittelbare Unterstützungen“ eingeschlossen wird: Bemessung von Arbeitszeit, Lohnzahlungsmethoden, Leistungsinteressierung und Arbeitsordnungen.

³¹ Bei der nachfolgenden Darstellung werden nur die Einrichtungen im Oberbergamtsbezirk Dortmund berücksichtigt.

Heute verwendet man für die beiden Gebiete bisweilen den Ausdruck materielle und ideelle Betriebssozialpolitik.

Unter den mittelbaren Unterstützungen werden in erster Linie die Leistungen der Knappschaftsvereine³² hervorgehoben. Nach § 165ff. des Allgemeinen Berggesetzes ist die Mitgliedschaft eines Knappschaftsvereins für alle Arbeiter obligatorisch. Anfang 1874 bestanden in Preußen insgesamt 88 derartige Vereine mit 255 408 Mitgliedern. Die Werksbesitzer waren gesetzlich verpflichtet, mindestens die Hälfte der Arbeiterbeiträge der Knappschaftskasse zuzuführen, doch wird in der Darstellung hervorgehoben, daß mit Ausnahme einiger unbemittelter Vereine von den beteiligten Werksbesitzern durchgehend mehr geleistet wurde, als das Gesetz denselben auferlegt; bei den meisten Vereinen kamen diese Beiträge denen der Arbeiter gleich (S. 39). Die Knappschaftsvereine haben sich also auf den bloß gesetzlich vorgeschriebenen Wirkungskreis keineswegs beschränkt, sondern waren „entsprechend den durch die erhöhten Beiträge der Werksbesitzer vermehrten Einnahmen bestrebt, durch Gewährung von außerordentlichen Unterstützungen an hilfsbedürftige Mitglieder und durch Beihilfe für den Schulunterricht der Kinder, das Wohl der Arbeiter zu fördern“. Je nach der Höhe der Beiträge und der Leistungen der Knappschaftskasse wurden die Knappschaftsmitglieder in 3—4 Klassen geteilt, dabei wurde wiederum der Unterschied zwischen meistberechtigten oder ständigen und minderberechtigten oder unständigen Mitgliedern gemacht. Die den Unständigen gewährten Unterstützungen sind niedriger als bei den ständigen Mitgliedern. Zur vollberechtigten Mitgliedschaft wird von den Statuten 1—2 Jahre Mitgliedschaft, ein Lebensalter von 19—40 Jahren und guter Gesundheitszustand gefordert. Die Leistungen der Knappschaftskasse sind freie Kur und Arznei in Krankheitsfällen, Krankenlohn, Beitrag zu den Begräbniskosten der Mitglieder und Invaliden, lebenslängliche Invalidenpension, Unterstützung der Witwen auf Lebenszeit bzw. bis zu ihrer Wiederverheiratung, Unterstützung zur Erziehung der ehelichen Kinder verstorbener Mitglieder und Invaliden bis nach zurückgelegtem 14. Lebensjahr, und schließlich außerordentliche Unterstützungen in Fällen besonderer Not und Dürftigkeit.

Eine Anzahl von Werken des Oberbergamtsbezirks Dortmund hatte besondere Kranken-, Sterbe- und Unterstützungskassen errichtet, die den Arbeitern Zuschüsse für Notfälle des Lebens gewährten und zum Teil die Unterstützungen der Knappschaftskassen ergänzten. „Solche

³² Das hier geschilderte Knappschaftswesen stützt sich auf das Gesetz vom 10. April 1854, durch das die Selbstverwaltung der Knappschaftsvereine hergestellt und die Verwaltung durch die Bergämter abgeschafft wurde.

22 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

Hilfskassen sind durchweg von den Werksbesitzern für die Arbeiter errichtet worden.“ Die Arbeiter leisteten regelmäßige statutenmäßige Beiträge, während die Werksbesitzer beträchtliche Zuschüsse lieferten. In die Unterstützungskassen kommen, wie auch heute noch, die Strafgelder der Arbeiter, nicht ausgezahlten Lohnpfennige usw. Um die Zeit dieser Erhebung gab es 36 Werksunterstützungskassen, mit und ohne Zwang, an denen sich etwa 26000 Arbeiter beteiligten und die zum Teil, vor allem auf den größeren Bergwerksanlagen, seit der Mitte der 60er Jahre bestanden. Unter den Zechen, die sich hier betätigt haben, sind u. a. die Zechen Hannover, Dahlbusch, Shamrock, Consolidation, Holland, Dorstfeld u. a. angeführt. Es sind dies Zechen, bei denen auch heute noch die Unterstützungskassen mit Werkszuschüssen bestehen.

Unter den unmittelbaren Unterstützungen „zur Hebung des leiblichen Wohles“ wird an erster Stelle die Beförderung „der Ansiedlung der Arbeiter“ genannt. Der rasche und plötzliche Bevölkerungszuwachs in den Gegenden der Steinkohlenindustrie machte eine Ansiedlung der Arbeiter in der Nähe der Gruben erforderlich. Es wurden vorwiegend Arbeiterwohnungen auf eigene Kosten der Werksverwaltung hergestellt, die an die Arbeiter gegen eine mäßige Miete überlassen wurden. Daß man nicht immer ganz planlos in den Anfängen des Werkswohnungsbaus vorgegangen war, ist u. a. der Bemerkung zu entnehmen: „In neuerer Zeit ist man vielfach bemüht gewesen, die Zusammenlegung der Arbeiterwohnungen zu Arbeiterquartieren oder Kolonien nicht weiter als notwendig zu begünstigen und die vorhandenen und neuen Ansiedlungen dieser Gattung mit Beamtenwohnungen und anderen Elementen zu durchsetzen sowie mit gemeinnützigen Anstalten zu versehen, um denselben den in sozialer Hinsicht vielfach getadelten Exklusivcharakter zu bemechten.“ Die Arbeiter wurden also bei der Seßhaftmachung nach Möglichkeit verteilt. In den großen Arbeiterkolonien war man auch bestrebt, „diesen Anlagen den fabrikmäßigen, langweiligen Eindruck möglichst zu bemechten, und denselben mehr das Ansehen eines Dorfes zu geben, indem man insbesondere in Westfalen Zwei- und Vierfamilienhäuser in verschiedenem Stil baute“ (S. 55). „Obgleich man die Vorzüge kleiner Häuser zur möglichsten Isolierung der Familien niemals verkannte, konnte man die Arbeiter doch nicht zu weit von den Betrieben unterbringen, und mußte sich bei der Errichtung von Arbeiterhäusern den örtlichen Verhältnissen anpassen.“ Die Zahl der Werkswohnungen wird mit 6004 angegeben, davon waren 8 Einfamilienhäuser, 152 Zwei-familienhäuser, 42 Dreifamilienhäuser, 1063 Vierfamilienhäuser, 56 Sechsfamilienhäuser, 43 Achtfamilienhäuser, 182 Mehrfamilienhäuser und 9 Kasernen mit zusammen 138 Wohnungen. Die Übereignung von

Wohnhäusern an Arbeiter dagegen ist relativ selten. Bemüht darum haben sich vor allem die Zechen Konstantin der Große und Hannibal. Zur Förderung des Eigenbaues wurden vereinzelt auch Darlehen und Bauprämien gewährt bzw. es wurden Bauplätze überlassen. Genannt wird hier der Kölner Bergwerksverein, die Zeche Concordia u. a.

Betreffend der unentgeltlichen und pachtweisen Überlassung von Grubenländereien heißt es in der Erhebung sehr richtig: „Die Zurückführung des Arbeiters zu der Bearbeitung des Bodens hat nicht nur den materiellen Wert, daß sie ihm neue Hilfsquellen der Erwerbstätigkeit eröffnet, sondern auch den moralischen Vorzug, daß sie den Mußestunden und der Erholung desselben einen ersprießlichen Wechsel und eine passende Einteilung verschafft“ (S. 64). Viele Arbeiterhäuser hatten gewöhnlich kleine Gärten, außerdem standen zugleich den Leuten größere Ackerstücke von 6—50 a zur Verfügung. Sehr viele Bergwerke haben an ihre Arbeiter kleinere Ländereien zum Zwecke des Getreide- und Kartoffelbaues entweder unentgeltlich oder gegen einen ganz geringen Pachtzins überlassen. Es sind dies Vergünstigungen, die von den Arbeitern sehr gern in Anspruch genommen wurden. Für die entfernt wohnenden Arbeiter wurden vielfach Schlafhäuser mit Menagen eingerichtet, deren Zahl mit 35 angegeben wird. 28 von diesen Schlafhäusern beherbergten 3180 Arbeiter.

Anschließend wird die Beschaffung freier und billiger „Lebensbedürfnisse“ für die Arbeiter und deren Familien angeführt, wie Brennmaterialien, billige Nahrungsmittel usw. Eine wichtige Aufgabe erfüllten die Konsumanstalten, die sich mit der Vergrößerung der Bergwerksanlagen immer mehr als notwendig erwiesen. In diesen Konsumanstalten — deren Anzahl mit 8 angegeben ist — wurden Lebensmittel und Kolonialwaren zum Selbstkostenpreise oder sehr billig an die Arbeiter abgegeben. Außerdem gab es 13 Konsumvereine, welche von verschiedenen Werksverwaltungen ins Leben gerufen und von diesen unmittelbar oder mittelbar durch Gewährung von zinsfreiem Kapital, Überlassung von freien Verkaufs-, Lager- oder Verwaltungsräumlichkeiten und Geldzuschüsse unterstützt wurden. Die Konsumvereine erwiesen sich als „ein wirksames und wohlältiges Gegenmittel gegen Übervorteilungen“. Der Zwang zur Zahlung übt „einen günstigen Einfluß auf die wirtschaftliche Erziehung der Arbeiter“ aus.

Auf sehr vielen Schächten des Oberbergamtsbezirks Dortmund gab es Waschkauen (die erst später durch Bergpolizeiverordnung vorgeschrieben wurden), insgesamt 52, zum Teil sehr geräumige, wie auf der Zeche Friedrich der Große, die für tausend Mann bestimmt war.

Die Werkssparkassen und Vorschußvereine hatten sich noch nicht

24 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

recht durchgesetzt. Als Erklärung dafür wird in der Erhebung angegeben, daß der Bergmann, sofern er zur Gruppe der Seßhaften gehört, es meistens vorzieht, seine Ersparnisse unmittelbar in Grund und Boden anzulegen, statt sie zinstragend zu sparen. Dagegen hat der jüngere und umherziehende Bergmann naturgemäß keine Sparneigung. Als besonders vorbildlich wird die Sparkasseneinrichtung auf der Zeche Piesberg bei Osnabrück bezeichnet. „Es wird nämlich den jungen Leuten durch Bestimmung der Knappschaftsältesten vorgeschrieben, von dem verdienten und zur Lebensunterhaltung nicht notwendigen Lohn jeden Monat einen bestimmten Anteil in der Sparkasse der Stadt Osnabrück niederzulegen.“ Diese Spartätigkeit wird nicht nur vom sittlichen Standpunkt als vorteilhaft bezeichnet, sie dient auch zur Ansammlung eines Fonds für die spätere Heirat.

Die zweite große Gruppe der unmittelbaren Unterstützungen dient der Hebung des „geistigen Wohles“ der Arbeiter. Angeführt wird an dieser Stelle die Errichtung von Kirchen und Schulen, vor allem von Industrie-, Fortbildungs- und Kleinkinderschulen sowie Kindergärten. Fortbildungsschulen für Bergarbeiter gab es auf fünf Zechen. Die Industrieschulen sind für die weibliche Jugend bestimmt. Die Kindergärten waren vielfach nach dem Fröbelschen System angelegt. Die Enquête weiß auch über das bergmännische Vereinswesen zu berichten. Von den Zechen wurden Vereinsräumlichkeiten zu Zwecken der Belehrung, Bildung und Unterhaltung zur Verfügung gestellt. Verbunden mit den Schlafhäusern und Speiseanstalten sind vielfach Lesezimmer und Bibliotheken geschaffen worden. Gesang- und Musikvereine finden ebenfalls Erwähnung. Knappschaftsfeste dienten „zur Aufrechterhaltung des bergmännischen Korpsgeistes und zur Beförderung des kameradschaftlichen Sinnes“.

Die Übersicht, die hier geboten wird, zeigt uns zum mindesten in den Ansätzen ein ziemlich geschlossenes Bild einer typisch bergbaulichen Sozialpolitik. Wenn auch wichtige Gebiete vor allem der Arbeitspolitik nicht erwähnt werden, so kann man immerhin aus dieser aufschlußreichen Darstellung ersehen, wie geschlossen und organisch die Entwicklung sich von den Anfängen des industriellen Aufschwunges des Steinkohlenbergbaus herleiten läßt.

Neue Ansatzpunkte für die BSP wurden durch die einschneidende sozialpolitische Gesetzgebung geschaffen, die mit den goer Jahren einzsetzte. Diese Neuerungen wurden im Anschluß an den großen Bergarbeiterstreik vom Jahre 1889 und durch die Untersuchung der Arbeiterverhältnisse von Regierungsseite³³ veranlaßt. Durch die Novelle zum

³³ Denkschrift über die Untersuchung der Arbeiter- und Betriebsverhältnisse in den Steinkohlenbezirken. Bearbeitet im Auftrage des Ministers der öffentlichen Arbeiten und des Innern. Berlin 1890.

Allgemeinen Preußischen Berggesetz vom 24. Juni 1892 wurde die obligatorische Arbeitsordnung für alle Bergwerke eingeführt, über deren Inhalt das Gesetz genaue Angaben macht, wie Vorschriften über Arbeitszeit, Arbeitspausen, Arbeitslohn, Strafen usw. Vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrages dazu war den auf dem Bergwerk beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt derselben zu äußern, wo ein ständiger Arbeiterausschuß vorhanden ist, mußte dieser Ausschuß über den Inhalt der Arbeitsordnung gehört werden. Einen noch entscheidenderen Einfluß hatte die Preußische Berggesetznovelle vom 14. Juli 1905, die zum erstenmal die fakultativ in der Gewerbeordnung vorgesehenen Arbeiterausschüsse speziell für den Bergbau obligatorisch machte. Sie sollten den unmittelbaren persönlichen Kontakt ersetzen, der mit der Großbetriebsform verloren ging. Ihnen liegt es ob, „darauf hinzuwirken, daß das gute Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und zwischen der Belegschaft und den Arbeitgebern erhalten bleibt oder wiederhergestellt wird“. Die Aufgaben des Arbeiterausschusses waren: Mitverwaltung der Unterstützungskasse, Anhörung beim Erlaß von Vorschriften über die Arbeitsordnung, über die Benutzung von Wohlfahrtseinrichtungen und das Verhalten minderjähriger Arbeiter, Äußerung über die zu erlassende Arbeitsordnung; der Arbeiterausschuß hatte außerdem „Anträge, Wünsche und Beschwerden der Belegschaft, die sich auf die Betriebs- und Arbeitsverhältnisse des Bergwerks beziehen, zur Kenntnis des Bergwerksbesitzers zu bringen und sich darüber zu äußern“ (§ 80g, Abs. 1). Als weitere fakultative Aufgaben konnte ihm die Mitwirkung bei der Ausbildung der Arbeiter, bei der Regelung der Arbeitszeit, der Auszahlung des Lohnes an Minderjährige, der Kontrolle der Gruben in bezug auf ihre Sicherheit und Hygiene zugewiesen werden. Eine Ausgestaltung des Instituts der Arbeiterausschüsse erfolgte durch die Novelle vom 28. Juli 1909, die Sicherheitsmänner mit den Befugnissen, ihre Steigerabteilung zweimal im Monat zu befahren, vorgesehen hatte, um die Sicherheit des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter zu prüfen, sowie an Untersuchungen von Unfällen, die in ihrer Abteilung vorgekommen waren, teilzunehmen. Mit den Arbeiterausschüssen, den Vorläufern des Betriebsrats der Nachkriegszeit, wurden neue Träger der Betriebspolitik geschaffen, die ausdrücklich dafür bestimmt waren, ein Verständigungsorgan zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu sein, welches der sozialen Befriedung des Betriebs dienen sollte. Daß diese Erwartungen nicht erfüllt wurden, hat mehrfache Gründe. Schon die zwangswise Einführung der Arbeiterausschüsse war der neuen Einrichtung keineswegs günstig und trug sicherlich nicht zur Schaffung einer Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens bei, die für ein

solches Institut unentbehrlich ist. Ein weiterer Mangel war der, daß der Arbeiterausschuß statt Organ des Betriebs und insbesondere der Belegschaft zu sein, zu leicht partei- und gewerkschaftspolitischen Einflüssen unterlag. Dies ist namentlich nach dem Betriebsrätegesetz der Fall, da die kurze Wahlperiode von einem Jahr und das Listen system den Betriebsrat von vornherein zu einem Funktionär der Gewerkschaften machen, ein Tatbestand, der sicherlich nicht in der Absicht des Gesetzgebers gelegen ist³⁴.

III. Die betriebliche Sozialpolitik in ihrem Zusammenhang mit der Standortsgebundenheit des Bergbaus

Jede Form der BSP bekommt — wie bereits betont — ihre mehr oder weniger scharfe Ausprägung gemäß den jeweiligen betrieblichen Bedingungen. Es gibt innerhalb der ganzen Industrie kaum eine betriebliche Sozialpolitik, die einen so spezifischen, genau umgrenzten und in sich geschlossenen Charakter aufzuweisen hätte, wie diejenige des Ruhrkohlenbergbaus.

Der Kern- und Angelpunkt der BSP im Ruhrkohlenbergbau ist seine Standortsgebundenheit. Von hier aus leiten sich sämtliche Einzelmaßnahmen und Institutionen eindeutig ab. Der Steinkohlenbergbau ist wie jede Urproduktion erdgebunden, sein Standort richtet sich ausschließlich nach dem Vorhandensein von förderbaren Kohlevorräten. Infolgedessen müssen alle anderen Fragen wie Absatz, Transport, Arbeiterbeschaffung, Wohnungswesen ihre selbständige Lösung finden und die Standortswahl kann auf diese Probleme keine Rücksicht nehmen. Im Mittelpunkt der BSP des Ruhrkohlenbergbaus stand zunächst insbesondere das Problem der Arbeiterbeschaffung. Bis ungefähr 1850 konnte der Arbeiterbedarf aus der ansässigen Bevölkerung gedeckt werden. Die Ausdehnung des Ruhrbergbaus nach der Mitte des 19. Jahrhunderts zwang zur Heranziehung von Bevölkerungskreisen aus der näheren und weiteren Umgebung. Der nach 1870 einsetzende wirtschaftliche Aufschwung machte eine erhebliche Vermehrung der Belegschaftszahl erforderlich und der Arbeiterbedarf konnte nicht mehr aus dem bisherigen Bevölkerungsvorrat gedeckt werden. Die Einwanderung von Arbeitern aus ostdeutschen Provinzen und dem Auslande setzte in starkem Umfange ein. Bereits 1893 betrug der Anteil der aus Ost- und Westpreußen, Posen und Schlesien eingewanderten reichsdeutschen Arbeiter 24,91%, 1902 31,36%

³⁴ Vgl. J. Winschuh, Betriebsrat oder Gewerkschaft? Beiträge zur Soziologie des Betriebsräteswesens. Essen 1922 und K. Brügel-Matthiaß, Das Betriebsräteproblem. Berlin und Leipzig 1926.

und 1907 sogar 33,73 %. Der Anteil der Ausländer stieg in denselben Jahren von 2,72 % auf 5,79 % bis zu 8,26 %³⁵. Nach Wachowiak³⁶ betrug im Ruhrbergbau das Verhältnis der Gesamtbelegschaft zu den östlichen Zuwanderungen, österreichischen und russischen Ausländern im Jahre 1913 409 944 zu 164 119. 1913 zählten von 291 Schachtanlagen 33 über 50 % Zuwanderer aus dem Osten (sogenannte Polenzechen). Die größte Prozentzahl der östlichen Zuzügler hatten nach Wachowiak 1913 das Bergrevier Gelsenkirchen (50,01 %), Herne (48,8 %), Recklinghausen (40,9 %), Wattenscheid (40,9 %). Dagegen hat das ausländische Element im Süden des Industriebezirks, von dem der Bergbau seinen Ausgang nahm, nicht in dem Maße Fuß fassen können, weil die Belegschaft hier von jeher vorwiegend aus ortsansässigen Elementen bestanden hat, vor allem aus bürgerlicher Bevölkerung.

Die Schachtanlagen wurden meist in Gegenden abgeteuft, die einen agrarischen Einschlag hatten und verhältnismäßig dünn bevölkert waren. Die Zechen besaßen also in der bodenständigen Bevölkerung nicht das Reservoir an Arbeitskräften, aus dem sie ihren Bedarf hinreichend decken konnten. Sie hatten nun die schwierige Aufgabe, eine Belegschaft von Grund auf aufzubauen, ein soziales Betriebsgebilde aus den verschiedenartigsten Elementen zu schaffen, für die zunächst weder die Bedingungen der Unterbringung, noch der beruflichen Eignung, noch der sonstigen geistigen und gesinnungsmäßigen Zusammengehörigkeit vorhanden waren. Mit anderen Worten war die Aufgabe die, eine zusammen gewürfelte Masse von Menschen der verschiedensten örtlichen, beruflichen und weltanschaulichen Herkunft zu einem annähernd homogenen, sozial und seelisch gleich struktuierten Gebilde umzugestalten. Diese soziale und berufliche Homogenität der Belegschaft herzustellen, war eine der wichtigsten Aufgaben der BSP gegen Ende des 19. Jahrhunderts.

Für die BSP im Ruhrkohlenbergbau sind daher in ihrem Ausgangspunkt die aus der Standortsgebundenheit erwachsenen Notwendigkeiten der Heranziehung und Seßhaftmachung der Arbeiterschaft zunächst von grundlegender Bedeutung. Die Einwanderung fremder Elemente, die kein höheres Berufsinteresse und keine Heimatverbundenheit an einen Betrieb fesselte, die nur nach höchst erreichbarem Arbeitsverdienst gingen, wechselten sehr leicht ihren Arbeitsplatz. Durch den häufigen Arbeitswechsel, der mit der steigenden Überfremdung des Ruhrbergbaues zunahm, wurde auch die Arbeitsleistung ungünstig beeinflußt, da der Bergarbeiter stets eine gewisse Zeit braucht, um mit den geologischen Verhältnissen, den Einrichtungen und den Arbeitsmethoden einer bestimmten

³⁵ Festschrift des Vereins für die bergbaulichen Interessen. Essen 1908, S. 109.

³⁶ St. Wachowiak, Die Polen in Rheinland-Westfalen. Diss. München 1916, S. 27 ff.

28 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

Zeche vertraut zu werden. Auch die Sicherheit des Betriebs mußte darunter leiden, da der Gefahrencharakter der einzelnen Zechen verschieden ist und nur eine genaue Kenntnis der Arbeitsverhältnisse weitgehend Unfälle vermeidbar macht. Die Werke hatten also zu Anfang ein zweifaches Bestreben: zunächst die Heranziehung von Arbeitskräften und anschließend daran den durch die Heranziehung berufsfremder Kräfte hervorgerufenen Arbeitswechsel möglichst zu unterbinden, die Arbeiterschaft seßhaft zu machen. Erst nachdem diese Probleme gelöst waren, konnte man an die weitere und ebenso dringende Aufgabe herangehen, die für den Betrieb auf die Dauer unentbehrliche soziale und seelische Verbundenheit herzustellen.

Die zunächstliegende Aufgabe war die Beschaffung von ausreichenden Arbeitskräften. Die wichtigste Rolle spielten dabei vor allem die Maßnahmen der BSP außerhalb des Betriebes, die ja in erster Linie dazu geeignet sind, den Lebensraum der Belegschaft aufzubauen. Das geht aus einer Notiz der „Deutschen Bergwerks-Zeitung“ vom 20. Oktober 1912 hervor: „Im rheinisch-westfälischen Industriebezirk sind die Wohlfahrtseinrichtungen zu einer bitteren Notwendigkeit der Werke geworden, um überhaupt Arbeiter heranzuziehen. Die Harpener Bergbau AG. schreibt in ihrem Geschäftsbericht 1911—1912: „Die Sorge für die Beschaffung von Wohnungen zur Erhaltung und Vergrößerung der benötigten Arbeiterzahl wächst stetig. Durch den Wettbewerb der einzelnen Zechen untereinander zur Vermehrung ihrer Belegschaften werden die Ausstattungen der Kolonien und Wohnungen immer üppiger und die Ansprüche an billige Mieten, Fürsorge durch Konsumanstalten und Lebensmittelbeschaffung immer größer, so daß neben den stetig steigenden Löhnen die Wohnungsfürsorge zu einer wahren Geißel für die Zechenverwaltungen zu werden droht.“ Der Mangel an Arbeitskräften führte also zu einem gewissen Wettbewerb mittels Wohlfahrtseinrichtungen.

Ausgangspunkt und Basis einer belegschaftsaufbauenden BSP ist das Wohnungswesen, die Versorgung mit hinreichender Wohngelegenheit. Die Arbeiterschaft mußte aber auch die Möglichkeit zum regelmäßigen Einkauf von Waren, Lebensmitteln und Bedarfsartikeln haben. Zu dem Zwecke wurden Konsumanstalten eröffnet. Bald sah man sich aber genötigt, darüber hinaus eine spezielle Werkspflege zu schaffen, die sich auf alle Lebensgebiete des Bergmannes erstreckte, und nicht nur die Aufgabe hatte, soziale Schäden nachträglich zu beseitigen, sondern die Zusammengehörigkeit von Werk und Belegschaft zu festigen, mitzuhelfen an der Begründung einer möglichst nahe beim Werk wohnenden und darum bis zu einem gewissen Grade mit ihm verwachsenen Belegschaft. Im Rahmen der Werkspflege dient die Gesundheitsfürsorge der Hebung

des körperlichen Wohles. Bei bestehenden Notständen mußte frühzeitig eine wirtschaftliche Fürsorge durch Gewährung von Unterstützungen eingreifen. Um tatsächlich einen Belegschaftsstamm zu schaffen, mußte sich die Tätigkeit der Werkspflege über mehrere Generationen hinaus erstrecken. In den Kleinkinderschulen werden die Kleinkinder erfaßt, daran schließt sich die Fürsorge für schulpflichtige Kinder, sowie das ganze betriebliche Schulwesen zur praktischen, beruflichen Ausbildung von Mädchen und Frauen an. Das Werksbildungswesen hat vorwiegend kulturelle Aufgaben. Die Heranziehung einer werks- und berufsforeign Arbeitschaft machte nicht nur eine soziale Anpassung der Belegschaft und ihrer Angehörigen an das Werk notwendig, sondern in gleichem Maße auch eine berufliche Anpassung. In fachlicher und geistiger Hinsicht stellte die zugewanderte Arbeitschaft einen „Rohstoff“ dar, der einer beruflichen Veredelung bedurfte, da die Leute nicht über die Qualitäten verfügten wie die ansässigen Bergleute, denen eine ausgesprochene Arbeitstradition zu eigen war. Die Schulung und Ausbildung der Bergleute und des Arbeiternachwuchses ist im Rahmen des hier erörterten Problems ebenso grundlegend und wichtig wie die Maßnahmen auf werkspflegerischem Gebiet. Beide führen erst zu einer planmäßigen Schaffung eines Arbeiterstamms, dessen der Bergbau weniger als ein anderer Industriezweig entbehren kann. Zum Wesen eines Arbeiterstamms gehört eben nicht nur Selbsthaftigkeit, vielmehr ebenso sehr eine berufliche und arbeitsmoralische Befähigung.

Das System der BSP läßt sich also aus den Bedingungen des Ruhrbergbaus und aus seiner Entwicklung zwangsläufig erklären.

Der Umfang der BSP und ihre jeweilige Form ist im Einzelfall von der gegebenen sozialen Umwelt des Betriebs, den Produktionsbedingungen, der Zusammensetzung der Belegschaft und schließlich nicht zuletzt von der Persönlichkeit des Werksleiters abhängig. Wenn wir von den sicherlich nicht zu unterschätzenden karitativen und ethischen Antrieben zur BSP absehen, so können wir die Beobachtung machen, daß die BSP auch im Ruhrkohlenbergbau eine gewisse Ausgleichsfunktion in dem bereits erörterten Sinne hat. (Vgl. S. 6.) Setzt sich die Belegschaft überwiegend aus fremden Elementen zusammen, so wird die BSP — aus rein betrieblichen Gründen — eine größere Ausdehnung haben. Dies betrifft vor allem die Maßnahmen der BSP innerhalb des Betriebes, wie Unfallbekämpfung am Subjekt, Ausbildungswesen, Beamenschulung, aber auch das Werksbildungswesen und schließlich die Werkspflege als Erziehungsfürsorge. Dagegen ist die BSP der Zechen, welche einen altingesessenen Arbeiterstamm haben, im allgemeinen außerbetrieblich orientiert. Im letzteren Fall ist sie daher nicht so sehr Lebens-

notwendigkeit wie bei den ersterwähnten Zechen, da die aus dem Betrieb herrührenden Bedürfnisse stark zurücktreten. Deswegen sind auch bei diesen Werken die nichtbetrieblichen Motive zur BSP karitativer Art im allgemeinen vorherrschend. Insbesondere ist die Werkspflege dann meist als Wohlfahrtssystem aufgezogen. Anders im ersten Fall: Die BSP ist eng auf den Betrieb zugeschnitten, ihre Ausgleichsfunktion tritt beherrschend in den Vordergrund. Besonders deutlich wird das am Beispiel der BSP der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke (den früheren Thyssenschächten), die — ein Einfallstor der Bergfremden, zum Teil auch landesfremden Zuwanderer³⁷ — bei relativ später Inbetriebsetzung der Zechen eine Fülle von sozialen Betriebsproblemen lösen mußte. Dies führte allmählich zu einer Organisation der BSP, vor allem innerbetrieblicher Art, die nahezu lückenlos ist und in ihrem gegenwärtigen Gesamtcharakter weit über das hinausgeht, was die meisten anderen Werke geschaffen haben. Verständlich ist dies aus den ursprünglichen sozialen Grundlagen der Hamborner Verhältnisse, nämlich stark fluktuierende Belegschaft, unzulängliche Arbeitsdisziplin, geringe Berufserfahrungen, hohe Unfallziffern und die sich hier besonders geltend machenden politischen Beeinflussungen.

Der Belegschaftsfrage ist deshalb im Zusammenhang mit der BSP eine größere Beachtung zu schenken, denn die Belegschaftsverhältnisse sind eine der Komponenten, die die Formung der BSP mit beeinflussen. Man kann Rückschlüsse auf die Belegschaftsverhältnisse ziehen: 1. aus der Größe des Belegschaftswechsels, 2. aus der Zahl der Kontraktbrüchigen und 3. aus den willkürlichen Feierschichten. Es soll nicht übersehen werden, daß neben den sozialen Faktoren, nämlich Zusammensetzung der Belegschaft, politische Beeinflussung und seelische Verfassung der Belegschaft auch noch andere Faktoren auf diese Zahlen einwirken können, zum Beispiel Betriebseinschränkungen und -stillegungen, Umorganisationen, der Zyklus der Konjunkturen, der Einfluß der Krise und Jahreszeiten und die Lohn- und Wohnungsverhältnisse³⁸. Doch macht sich daneben auch der Einfluß der seelischen und sozialen Struktur der Belegschaft auf die Größe des Belegschaftswechsels maßgebend bemerkbar. Mit der schärferen Auslese der Kräfte, ihrer Seßhaftmachung und beruflichen Ausbildung nimmt aber der Belegschaftswechsel ab. Der Grad

³⁷ So beschäftigte die Zeche „Deutscher Kaiser“ im Jahre 1908 30,95% Ausländer, während der Anteil der Reichsdeutschen aus den östlichen Provinzen 32,5% betrug (Festschrift des Vereins für die bergbaulichen Interessen, Essen 1908, S. 112 f.).

³⁸ Eine interessante Analyse des Belegschaftsproblems im Ruhrbergbau, insbesondere des Belegschaftswechsels, bietet H. Vossen, Die Belegschaftsfrage im Ruhrbezirk. Diss. T. H. Aachen 1930. Siehe auch den Auszug in: Glückauf, 1931, Nr. 18 und 19.

der Seßhaftigkeit der Belegschaft ist vor allem aus ihrem Altersaufbau ersichtlich. Zechen mit einem verhältnismäßig hohen Anteil der älteren Altersklassen haben im allgemeinen eine seßhaftere Arbeiterschaft als diejenigen, deren Durchschnittsalter verhältnismäßig gering ist. Während der Altersaufbau indirekte Rückschlüsse auf die Seßhaftigkeit zuläßt, kann man sich ein unmittelbares Bild aus der Dauer der Beschäftigung selbst machen. Auch die Zahl der Kontraktbrüchigen ist zu einem großen Teil von den Belegschaftsverhältnissen abhängig. Sie ist im Ansteigen begriffen, wenn infolge plötzlicher Belegschaftsvermehrung von außen neue unstete Arbeitskräfte hinzuströmen. In normalen Zeiten kann man gerade aus der Zahl der Kontraktbrüchigen wichtige Rückschlüsse auf den Anteil der unständigen Belegschaft ziehen. So ist z. B. ihre Zahl im Bergrevier Duisburg gegenüber dem Durchschnitt außerordentlich hoch, eine Folge des großen Anteils fremder, spät zugewanderter Elemente. Auch die Zahl der willkürlichen Feierschichten (Fehlschichten) läßt Folgerungen auf die speziellen Belegschaftsverhältnisse zu. Die BSP hat die Aufgabe, die Schäden aus Belegschaftswechsel, Kontraktbruch und Feierschichten³⁹ an der Wurzel zu bekämpfen, in erster Linie durch eine entsprechende Belegschaftspolitik.

IV. Die technischen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik

Die individuellen Methoden einer jeden betrieblichen Sozialpolitik haben ihre Ursachen nicht nur in den sozialen Grundlagen des Betriebs, wie seinem Standort, seiner Umwelt, der Zusammensetzung der Belegschaft, sondern auch in seiner produktionstechnischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Eigenart. Diese Eigenart ist besonders beim Steinkohlenbergbau eine ausgeprägte und unterscheidet ihn in deutlicher Weise von einem normalen Industriebetrieb. Schon die Tatsache der Zweiteilung des Betriebes in einen Über- und Untertagebetrieb hat einschneidende Wirkungen. Während der Übertagebetrieb, für sich betrachtet, noch eine gewisse Gleichsetzung mit dem gewöhnlichen Industriebetrieb zuläßt, so ist dies beim Untertagebetrieb keineswegs möglich. Die Abhängigkeit der Arbeit von der Lagerstätte ist in erster Linie kennzeichnend. Diese Abhängigkeit ist nicht nur beim gesamten Steinkohlenbergbau, nicht nur bei jedem einzelnen Werk, sondern auch bei jedem Betriebspunkt gegeben.

³⁹ Willkürliche Feierschichten haben einen nachweisbaren Einfluß auf das Steigen der Unfallziffern, da das Fortbleiben der willkürlich Feiernden plötzliche Belegschaftsverschiebungen notwendig macht. Die unbesetzten Stellen müssen wahllos mit Leuten besetzt werden, die für diese Arbeitsplätze nicht die genügende Ortskenntnis haben.

32 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

Täglich, stündlich und minütlich wechseln die Arbeitsbedingungen und -anfordernisse. Das „Gesicht“ der Lagerstätte ändert sich fortwährend. Der bergmännische Betrieb ist nicht wie in einem normalen Industriebetrieb ein genau feststehender und umgrenzter, er wandert vielmehr, bewegt sich, er „lebt“. Nicht nur die fortwährende Verlegung der Betriebspunkte mit dem Abbaufortschritt gibt dem bergmännischen Untertagebetrieb einen dynamischen Einschlag, sondern auch der Gebirgsdruck, der in seiner Wirkung und seinen Ausmaßen dauernd wechselt und demgemäß auch eine fortwährende Anpassung notwendig macht. Ein weiteres kennzeichnendes Merkmal des Untertagebetriebes ist die Unübersichtlichkeit der Betriebspunkte, ihre Verstreutheit und Zusammenhanglosigkeit. Es gibt keine Werkstätten wie in einem normalen Industriebetrieb, die leicht übersehbar sind und ohne weiteres überwacht werden können. Die Leistungsabstimmung der einzelnen Betriebspunkte unter Tage, die Überwachung ihrer Arbeit durch die Betriebsleitung ist verhältnismäßig schwer und muß organisatorisch ganz anders gelöst werden als etwa in den Betrieben der weiterverarbeitenden Industrie. Nicht vergessen werden dürfen die spezifischen Arbeitsbedingungen, wie der beengte Raum, mit dem man in höherem Maße rechnen muß als in den anderen gewerblichen Betriebsstätten. Dazu kommt die Dunkelheit unter Tage und die Notwendigkeit künstlicher Beleuchtung. Als andere Besonderheit sei die schwierige Verständigung unter Tage, vor allem vor Ort infolge des Lärms beim maschinellen Abbau erwähnt. Weitere Wesensmerkmale sind die relativ unentwickelte Arbeitsteilung, der hohe prozentuale Anteil der Lohnkosten und die Unfallgefahr bei der Untertagearbeit.

Es ist nicht möglich, den Übertagebetrieb für sich allein zu betrachten. Er steht im engsten Zusammenhang mit dem Untertagebetrieb, und Stockungen auf der einen Seite bewirken Störungen auf der anderen Seite. Sowohl der Über- wie auch der Untertagebetrieb steht in engster Abhängigkeit von dem gemeinsamen Verbindungsrohr, dem Schacht. Aber auch Störungen bei der Gewinnung und Förderung unter Tage wirken sich nach über Tage aus, ebenso wie umgekehrt die Störungen oben sich nach unter Tage auswirken. Der reibungslose und in ununterbrochener Regelmäßigkeit fortlaufende Betrieb ist überhaupt ein wesentliches Grunderfordernis eines geordneten bergbaulichen Betriebes. Bei der Kompliziertheit des Bergbaubetriebes haben auch kleine Störungen bisweilen weittragende Folgen, die in andere Betriebsteile, die mit ihm auch nur mittelbar zusammenhängen, ausstrahlen. Erforderlich ist daher eine zuverlässige und genau abgestimmte Zusammenarbeit aller Glieder bis zum letzten Bergmann. Für den Bergbau ist überhaupt seine große Störungsempfindlichkeit vor allem kennzeichnend.

Diese geschilderten spezifischen Arbeitsbedingungen und -anfordernisse des Bergbaus schaffen notwendigerweise auch einen physisch und psychisch entsprechend geprägten Typ von Arbeitern, Beamten und Unternehmern. Der Kampf des Menschen gegen die Naturgewalten lässt die Menschen rauher und härter werden. Das Angewiesensein auf enges Zusammenwirken sowohl bei der Arbeit wie auch bei Gefahren macht sie kameradschaftlicher und schafft eine innigere Verbundenheit als in den uns sonst bekannten Industriebetrieben. Die Anpassung an die stets wechselnden Arbeitsbedingungen bringt eine gewisse Vielseitigkeit und Gewandtheit mit sich, die Verantwortlichkeit gegen die anderen erfordert charakterliche Zuverlässigkeit.

Es bedarf keiner näheren Begründung, daß von diesen geschilderten Besonderheiten des Bergbaubetriebes auch System und Methoden der BSP bestimmt werden. Selbstverständlich ist dies der Fall bei der betrieblichen Arbeitspolitik im Hinblick auf die Auswahl der Leute, ihre Einstellung und Entlassung, die Ausbildung und Anlernung, die Unfallbekämpfung und Arbeitshygiene. Aber auch die Beziehungen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft, zwischen Beamten und Arbeiterschaft, die Menschenbehandlung, die betriebliche Lohnpolitik, das Wohnungswesen, das Werksbildungswesen und die Werkspflege stehen in einem engen Zusammenhang mit der Organisation und Technik des Steinkohlenbergbaus. Deshalb werden wir bei der Darlegung der verschiedenen betriebssozialpolitischen Sondergebiete immer wieder auf diese grundlegenden betrieblichen Voraussetzungen zu sprechen kommen⁴⁰.

V. Die Organe der betrieblichen Sozialpolitik

Die betriebssozialen Aufgaben lassen sich nicht immer genau von den übrigen technischen und wirtschaftlichen Funktionen trennen, sie laufen vielfach nebeneinander her. Daher finden wir bisweilen eine betriebspolitische Betätigung, die nicht von Sonderorganen erledigt wird und vielfach auch nicht erledigt werden kann. Dies gilt vor allem von der betrieblichen Arbeits- und Lohnpolitik.

Die Aufsicht und Führung der gesamten BSP hat die Werksleitung. Sie bestimmt auf Grund der Kenntnisse der Belegschaft und der Betriebsverhältnisse Zielsetzung und Richtung der BSP, sowie die einzuschlagen-

⁴⁰ Ein an sich in diesen Zusammenhang gehöriges wesentliches Kapitel über das Verhältnis von betrieblicher und staatlicher Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau wurde, obwohl es bereits ausgearbeitet war, nicht mit veröffentlicht, da sich das Problem als zu umfassend und kompliziert herausstellte, um im begrenzten Rahmen eines einzelnen Abschnittes erschöpfend genug behandelt zu werden. Der Verfasser behält es sich vor, auf diese Frage in einer besonderen Arbeit zurückzukommen.

den Methoden. Die Werksleitung nimmt auch auf die höheren Beamten dauernd Einfluß, bestimmt den stetigen Kurs der BSP und greift in erforderlichen Fällen ein. Mit der zunehmenden Betriebsgröße ging die unmittelbare, direkte Fühlungnahme der Werksleitung mit der Belegschaft verloren und es wurden besondere Betriebsabteilungen geschaffen, die unter anderem arbeits- und lohnpolitische Aufgaben zu erledigen haben: die Abteilung für Arbeiterangelegenheiten und das Lohnbüro. Sie sind u. a. für die Annahme und Entlassung der Arbeiter, Entlohnung, Personalstatistik, Personalwesen, Verhandlungen mit den Vertretern der Arbeiterschaft (Betriebsrat), eventuell auch Unterstützungswesen zuständig. Auf größeren Werken gibt es bisweilen eine Rechtsabteilung, in der Fachjuristen auch arbeitsrechtliche Fragen erledigen und das Werk in arbeitsrechtlicher Hinsicht nach außen vertreten. Spezielle sozialpolitische Abteilungen, Sozialsekretäre usw. gibt es dagegen im Ruhrbergbau nicht.

Zwischen der Werksleitung und der Arbeiterschaft stehen die Betriebsbeamten. Sie sind die Ausführungsorgane der Maßnahmen der Werksleitung, die sich vor allem auf die innerbetriebliche BSP beziehen. Der Erfolg und die Wirksamkeit einer guten BSP hängt von der geistigen Beschaffenheit, dem Verständnis und der Mitarbeit der Betriebsbeamtenchaft außerordentlich ab. Deswegen ist das psychologische und taktische Können gerade der Beamtenchaft von großer betriebspolitischer Tragweite. Sind die notwendigen Qualitäten nicht vorhanden, fehlt die praktische Umsetzung der Richtlinien und Anordnungen der Werksleitung in die Praxis, so bleibt jede BSP Theorie und ohne Beziehung zur Wirklichkeit des Arbeitslebens.

Auf gewissen Teilgebieten der sozialen Betriebspolitik sind in entsprechender Abstufung und räumlicher Begrenzung der Zuständigkeiten sämtliche Betriebsbeamte zuständig; es handelt sich hier beispielsweise um die Menschenbehandlung, die Arbeitshygiene und die Unfallbekämpfung. Im übrigen liegt der Schwerpunkt der betriebspolitischen Betätigung des bergmännischen Betriebsbeamten in der Arbeits- und Lohnpolitik. Der Betriebsführer über und unter Tage ist z. B. für die Annahme und Entlassung der Leute zuständig. Der Fahrsteiger hat die Aufsicht über mehrere Steigerabteilungen, die Festsetzung des Gedinges, in vielen Fällen auch die Beaufsichtigung der Ausbildung der Haueranwärter und Bergjungleute, soweit es sich um die praktische bergmännische Tätigkeit an den Arbeitspunkten handelt. Der Abteilungssteiger ist der verantwortliche Leiter einer Steigerabteilung; er hat die Aufsicht über seine Leute und wirkt bei der Gedingefestsetzung durch den Fahrsteiger mit.

In manchen Betrieben gibt es noch arbeitspolitische Sonderinstanzen mit einem inhaltlich umgrenzten Aufgabenbereich, wie z. B. Zentralunfalldienststellen, welche die Unfallbekämpfung überwachen bzw. paritätische Unfallverhütungskommissionen, Sicherheitsausschüsse, Beauftragte für Unfallwesen.

Organ des Ausbildungswesens ist zunächst der Ausbildungsleiter. Er ist der Dezernent für Ausbildungsfragen und beaufsichtigt die Ausbildung der Bergjungleute. Der Leiter der Anlernwerkstatt ist entweder ein Meister, ein Maschinensteiger oder ein anderer Beamter des Über- oder Untertagebetriebs. Die Vorarbeiter in der Anlernwerkstatt haben die Aufgabe, den Bergjungleuten die praktischen Fertigkeiten beizubringen. Für Turnen und Sport sind haupt- oder nebenamtliche Kräfte vorhanden, welche die körperliche Ausbildung der Bergjungleute zu überwachen haben.

Neben diesen betrieblichen Organen gibt es eine Reihe von Kräften, die für die Durchführung der Maßnahmen außerhalb des Werks bestimmt sind und ebenfalls der Werksleitung unterstehen. Während die bisher erwähnten Organe (mit Ausnahme der Turnwarte) in engster Verbindung mit dem Betrieb stehen und aus dem technisch-organisatorischen Zusammenhang mit ihm nicht herauszulösen sind, befinden sich die Organe mit mehr außerbetrieblichen Funktionen in einer gewissen organisatorischen Entfernung vom eigentlichen Zentrum des Betriebs als Produktionsstätte. Vor allem kommen hier die Organe der Werkspflege in Betracht. Die Leitung der Werkspflege liegt meistens in der Hand der Werkspflegerin bzw. -fürsorgerin. Die Werkspflegerin als Organ industrieller Betriebe ist im Bergbau erst gegen Ende des Krieges aufgekommen. Die zur Durchführung des Hilfsdienstgesetzes bei jedem stellvertretenden Generalkommando errichteten Frauenreferate hatten eine Anzahl von Aufgaben, die sich aus der Organisation der Frauenarbeit im Kriege ergaben⁴¹. Das Frauenreferat hatte ursprünglich mit der Beschaffung der benötigten weiblichen Arbeitskräfte für Industrie und Landwirtschaft zu tun, außerdem für die Erhaltung und Hebung der Arbeitsfreudigkeit und -stetigkeit bei den kriegswirtschaftlich tätigen Frauen zu sorgen und schließlich Fürsorgemaßnahmen für die Arbeiterinnen und deren Kinder zu ergreifen. Vorrangig für die beiden letzten Aufgaben wurden sogenannte Fabrikpflegerinnen in staatlichen und später auch in privaten Betrieben angestellt. Die Tätigkeit der Fabrikpflegerin erstreckte sich also zu Anfang nur auf die Arbeiterinnen und deren Familien. Erst später wurden auch die männlichen Arbeiter erfaßt. Die ersten beiden Werkspflegerinnen gab es im Ruhr-

⁴¹ Vgl. F. Wunderlich, Fabrikpflege. Ein Beitrag zur Betriebspolitik. Berlin 1926, S. 3ff. — Siehe auch L. Schmidt-Kehl, Die deutsche Fabrikpflegerin. Berlin 1926.

36 Erster Teil. Die Grundlagen der betriebl. Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau

kohlenbergbau bei der Gelsenkirchener Bergwerks AG. in der zweiten Hälfte des Jahres 1918. Der Grund der Einführung der Werkspflegerin im Bergbau war nicht nur die Beschäftigung von Arbeiterinnen in der Kriegszeit, sondern auch die sich allmählich durchsetzende Erkenntnis, daß nur Frauen in der Lage sind, sich mit der nötigen Sachkenntnis und entsprechendem Verständnis um die Familien der Belegschaftsangehörigen zu kümmern und Eingang in die Haushalte zu finden. Mit Recht spricht Wunderlich von den Fabrikpflegerinnen als „Hausfrauen der Betriebe“⁴². Vielfach werden der Werkspflegerin eine Anzahl von Sonderkräften zur Seite gestellt, die sie auf den einzelnen Gebieten des großen Aufgabenkreises der Werkspflege zu unterstützen haben: die Kindergärten werden von Kindergärtnerinnen (Vorbildung: staatlich anerkannter Kindergärtnerinnen- und Hortnerinnenlehrgang oder Seminar) geleitet, für größere Einrichtungen dieser Art (sogenannte mehrgliedrige Betriebe) ist die Jugendleiterin die Fachkraft (Vorbildung: staatliches Kindergärtnerinnenexamen, Praktikum, staatlich anerkanntes Jugendleiterinnenseminar). Für die verschiedenen Kurse wie Näh-, Schneider-, Handfertigkeits-, Bügelkurse für Mädchen und Frauen sind teils Näherinnen und Büglerinnen, teils technische Lehrerinnen angestellt. Die Lehrkräfte der Hauswirtschaftsschulen sind durchweg technische Lehrerinnen und Gewerbelehrerinnen. Für die werksseitig betriebene Krankenpflege sind oft Krankenpflegerinnen angestellt. Die Gesundheitsfürsorge wird von Fürsorgerinnen, die auch auf dem Gebiete des Gesundheitswesens ausgebildet sind, sowie von Ärzten betraut.

Weiterhin sind die Organe des Wohnungswesens und der Werkskonsumanstalten zu nennen. Die Werkszeitung wird in vereinzelten Fällen von hauptamtlichen Werkszeitungsleitern oder nebenamtlich von Werkszeitungsbearbeitern redigiert. Die Werkszeitung als Sprachorgan der gesamten betrieblichen Sozialpolitik bedarf qualifizierter Kräfte, die mit allen einschlägigen Fragen eingehend vertraut sind.

⁴² a. a. O., S. 12.

Zweiter Teil

Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

I. Die betriebliche Arbeitspolitik

a) Die Voraussetzungen der Arbeitspolitik im Steinkohlenbergbau

1. Der Charakter der bergmännischen Arbeit unter Tage

Die betriebliche Arbeitspolitik umfaßt alle Maßnahmen und Einrichtungen, die auf einen reibungslosen, den betrieblichen und menschlichen Bedingungen angepaßten Ablauf der Arbeit gerichtet sind. Zum Gegenstand hat die betriebliche Arbeitspolitik als Bestandteil der betrieblichen Sozialpolitik den Menschen, aber den Menschen im Arbeitsprozeß, im Gesamtzusammenhang der Arbeitsbeziehungen. Diese Arbeitsbeziehungen sind einmal solche von Mensch zu Mensch, von Vorgesetzten zu Untergebenen und Gleichgestellten untereinander, das andere Mal Beziehungen der Menschen zu den Sachen, den Objekten der Arbeit. Naturgemäß wird die Art und Weise einer betrieblichen Arbeitspolitik bestimmt von der Art und Weise der Arbeit, im Steinkohlenbergbau der ihm eigenen bergmännischen Arbeit. Bevor wir uns daher mit der Arbeitspolitik im eigentlichen Sinne beschäftigen, müssen wir auf ihre Voraussetzungen zu sprechen kommen, da diese ihr erst das Gepräge geben.

Zunächst ist es der eigenartige Charakter der bergmännischen Arbeit selbst, der berücksichtigt werden muß, um die Anforderungen verstehen zu können, die an eine bergbauliche Arbeitspolitik gestellt werden. Die technisch-wirtschaftlichen und organisatorischen Grundlagen sind bereits erwähnt worden. Die bergmännische Untertagearbeit unterscheidet sich, wie gesagt, grundsätzlich von jeder anderen industriellen Arbeit. Sie hat alle Merkmale der Urproduktion: sie ist erdegebunden und abhängig von der wechselnden geologischen Struktur, den verschiedenen Lagerverhältnissen, der Beschaffenheit der Kohle und des Gesteins, ihrer chemischen Zusammensetzung und den klimatischen Verhältnissen. Die Anforderungen, die der Bergbau an die berg-

männische Arbeit (vor allem an die eigentliche Gewinnungsarbeit) stellt, entsprechen den spezifischen Bedingungen, unter denen sie vor sich geht. Die Arbeit ist komplexer Natur, d. h. sie enthält eine ganze Reihe von verschiedensten Arbeitsverrichtungen wie Gewinnung, Verbauen, Versetzen usw. Die Arbeitsteilung ist gegenüber der fortgeschrittenen Mechanisierung der übrigen Industriebetriebe noch verhältnismäßig unentwickelt, wenn auch in den letzten Jahren die Tendenz dahin geht, auch unter den Bergleuten Spezialarbeiter zu schaffen, wie in den Großbrutschenschenbetrieben die Trennung der drei Arbeitsvorgänge Kohlengewinnung, Bergeversatz und Rutschenumlagen. Doch müssen auch diese Spezialarbeiter ursprünglich auf allen drei Gebieten ausgebildet sein. Die Anpassungsfähigkeit an wechselnde Arbeitsbedingungen ist weiterhin unumgänglich, darüber hinaus aber auch Selbstständigkeit und Umsicht. Die Vielfalt der bergmännischen Tätigkeit nähert den Bergmannsberuf in dieser Hinsicht dem alten Handwerkerberuf an. Der Bergmann ist viel mehr Vollarbeiter als jede andere Arbeiterkategorie. Seine Tätigkeit umfaßt eine ganze Anzahl von Funktionen, die nebeneinanderlaufen und sich nicht völlig trennen lassen. Die fortschreitende Mechanisierung hat die Anforderungen an den modernen Bergmann gesteigert und erweitert. Er muß es verstehen, auch mit Maschinen umzugehen. Die z. T. komplizierten bergbaulichen Gewinnungsmaschinen machen in wachsendem Umfange auch technische Kenntnisse notwendig. Doch wird der Mensch trotz der Mechanisierung nie verdrängt werden können, da die Maschinen unter stets wechselnden Bedingungen eingesetzt werden müssen, auf die der Bergmann nach wie vor genau achten muß. Er ist also weiterhin unentbehrlich und der wichtigste Produktionsfaktor im Bergbau. Der ursprüngliche Charakter der bergmännischen Arbeit bleibt daher auch bei einer Mechanisierung bestehen, und zwar vor allem im deutschen Bergbau, der im Durchschnitt nicht so regelmäßige und günstige Flözverhältnisse hat wie etwa der englische und amerikanische Steinkohlenbergbau.

Neben den arbeitstechnischen Anforderungen sind es charakterliche Qualitäten, die gerade vom Bergmann gefordert werden müssen. Denn Eigenschaften wie Verantwortungs- und Pflichtbewußtsein, Umsicht, Sorgfalt, Selbstständigkeit, Selbstverantwortung, Geistesgegenwart, Entschlußkraft, Umstell- und Anpassungsfähigkeit sind nicht arbeitstechnischer, sondern charakterlicher Art. Eine Analyse der beruflichen Erfordernisse des bergmännischen Berufs zeigt uns, daß gerade die Bergmannsarbeit mehr als alle anderen Berufe neben der Vielfalt technischer Befähigung vor allem große moralische Anforderungen stellt. Während beispielsweise der Arbeiter eines Industriebetriebs unter gleichmäßigen Arbeitsbedingungen, unter geregelter Aufsicht und bei einer bis in die

letzten Einzelheiten gehenden Arbeitsanleitung tätig ist, also restlos in ein geschlossenes Arbeitssystem eingeordnet wird, das ihm in verhältnismäßig großem Umfange Verantwortung, Risiko und eigene Entscheidung abnimmt, ist es beim Bergmann wesentlich anders bestellt. Die arbeitstechnische Erfahrung und Geschicklichkeit genügen bei weitem nicht, sie müssen durch arbeitsmoralische Eigenschaften ergänzt werden. Deshalb ist die geistige und arbeitsmoralische Verfassung der Belegschaft im Bergbau auch vom arbeitspolitischen Standpunkt her ausschlaggebend. Es ist verständlich, daß gerade diese Bergmannsqualitäten bei einer traditionsgebundenen Belegschaft stärker ausgeprägt sind als bei einer berufsfremden, unständigen. Daher ist es zu erklären, wenn das neuzeitliche Ausbildungswesen, vor allem des bergmännischen Nachwuchses, nicht nur auf die berufliche Schulung Wert legt, sondern in gesteigertem Maße auch auf die erziehliche Arbeit, auf die Bildung des Charakters, der für den Bergmann und seine Arbeit ebenso wichtig ist wie die rein fachliche Tüchtigkeit.

2. Die Rolle des Unfallwesens in der Arbeitspolitik

Die bergmännische Arbeit ist noch durch ein Moment charakterisiert, das eine eingehendere Betrachtung verdient: nämlich die enge Verknüpfung zwischen Unfallgefahr und bergmännischer Arbeit. Hierbei ist nicht gedacht an die Bekämpfung bzw. die Vermeidung der Unfälle durch Einrichtungen und Maßnahmen technischer Art. Es gilt vielmehr nachzuweisen, daß die Sicherung vor Unfällen wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Bergmanns ist und von ihr nicht getrennt werden kann. Nach der Unfallstatistik der Knappschaftsberufsgenossenschaft sind nicht weniger als 30 % der Unfälle auf persönliches Verschulden der Verunglückten zurückzuführen, waren also zu vermeiden. Daraus geht zur Genüge hervor, daß Träger der Unfallbekämpfung zunächst jeder einzelne Bergmann ist; in seiner Hand liegt es z. T., durch Sorgfalt und Umsicht die in der bergmännischen Arbeit liegenden Gefahren zu umgehen.

Auch bei der Auslese der Arbeitskräfte ist der Gesichtspunkt der subjektiven Unfallsicherheit (es gibt Leute mit ausgesprochener Unfallneigung, sog. Unfäller) zu berücksichtigen. Aufgabe bei der Auswahl der neu eingestellten Arbeiter ist es, zunächst die offensichtlichen Unfäller auszusondern. Auf diese Art der Auslese hat vor allem Leideroth (Sektion 2 der Knappschaftsberufsgenossenschaft) die psychotechnische Eignungsprüfung zugeschnitten.

Dieser maßgebende Einfluß der Unfallverhütung auf die gesamte betriebliche Arbeitspolitik ist auf allen Einzelgebieten feststellbar; die Grundsätze der Einstellung und Entlassung sind auf eine vorbeugende

Unfallverhütung abgestellt, im Rahmen der Schulung und Ausbildung sowohl der Jugendlichen wie auch der Erwachsenen werden die Unfallfragen besonders sorgfältig behandelt, durch Schaffung von möglichst gesundheitlich einwandfreien Arbeitsbedingungen wird auch indirekt das Ziel der Unfallverhütung angestrebt. Ähnliches gilt auch vom Gedinge-wesen, das lohntechnisch etwa beim Schalholzgedinge nach Möglichkeit unfallsicheres Arbeiten fördert und schließlich auch von der Werkszeitung, die sich mit diesen Problemen dauernd beschäftigt.

3. Das Problem des Bergbaubeamten

Als eine dritte grundlegende Voraussetzung für den reibungslosen Ablauf des betrieblichen Geschehens ist der untere und mittlere Bergbau-beamte anzusehen, der am engsten mit der Belegschaft in Fühlung steht und die unmittelbarsten Maßnahmen auf dem Gebiete der Arbeitsorganis-ation und -anleitung ergreift. Er gibt Anweisungen auf bergtechnischem und wirtschaftlichem Gebiet und sorgt für die Durchführung der berg-polizeilichen Vorschriften. Der Bergbau erfordert aus betriebs- und un-falltechnischen Gründen eine gute Disziplin, deshalb ist ihre fortdauernde Sicherung durch den Bergbaubeamten unumgänglich.

Die Stellung des unteren und mittleren Bergbaubeamten, unter soziologischem Gesichtspunkt betrachtet, ist eine ähnliche wie die des industriellen Werkmeisters, nur noch ausgeprägter als diese. Der Bergbau-beamte stammt wie der Werkmeister (mit Ausnahme weniger Akade-miker, die in derartigen Stellungen tätig sind) aus den Kreisen der Arbeiterschaft und neigt vielfach dazu, diesen erfolgten Aufstieg durch betonte Distanzierung zu unterstreichen, eine äußere Autorität, die in dem höheren Pflichtenkreis und den erweiterten Befugnissen liegt, an Stelle einer inneren Autorität zu setzen, die in der größeren sachlichen Zuständigkeit begründet ist. Dazu kommt die bekannte psychologische Tatsache, daß im allgemeinen beim unteren Beamten eine größere Emp-findlichkeit festzustellen ist als beim höheren Beamten. Dabei soll aber hervorgehoben werden, daß hier die soziale Stellung und der Bildungs-grad nicht immer allein ausschlaggebend sind. Die Empfindlichkeit und Unsachlichkeit können auch charakterlich bedingt sein und mit der seeli-schen Struktur des einzelnen zusammenhängen. Entscheidungen aber, die unsachlich motiviert sind und auf Grund der äußeren Autorität durch-gesetzt werden, führen leicht zu Spannungen mit der Belegschaft. Ander-seits darf wiederum die ausgleichende Wirkung nicht übersehen werden, die in der Schicksalsverbundenheit und Kameradschaft aller unter Tage Beschäftigten gelegen ist.

Bei der wichtigen Stellung, die der untere und mittlere Bergbaubeamte als Zwischenglied zwischen Betriebsleitung und Belegschaft einnimmt, ist es sehr wichtig, gerade diese Gruppe der Beamten wirksam in das System der betrieblichen Sozialpolitik einzuordnen. Selbst der beste Wille und gutgemeinte Maßnahmen der BSP können daran scheitern und zur Wirksamlosigkeit verurteilt sein, wenn sie entweder durch diese Beamtengruppe nicht durchgeführt oder nachträglich unwirksam gemacht werden. Man braucht dabei nicht nur an die arbeitspolitischen Funktionen des Bergbaubeamten zu denken, sondern auch an gewisse Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Werkes, wie Zusammenarbeit mit der Werkspflege, Mitwirkung der Arbeiterschaft bei Werkszeitungen und ihre Förderung bzw. Erschwerung durch den unteren Beamten.

Der untere Bergbaubeamte als Träger gewisser arbeitspolitischer Aufgaben stellt den Bergbau vor die schwerwiegende Frage, wie solche durch den Bergbaubeamten eventuell entstehenden Schwierigkeiten beseitigt und zunächst unmöglich gemacht werden können. Diesen Tatsachen haben bereits einige Zechen (Rheinpreußen, Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke) Rechnung getragen, indem sie auch den Bergbaubeamten einer besonderen Ausbildung oder zum mindesten regelmäßigen Belehrung unterzogen haben¹.

b) Der Bergarbeiter als Objekt der betrieblichen Arbeitspolitik

1. Grundsätze der Einstellung und Entlassung

Einstellung von Arbeitskräften ist zu trennen von Arbeiterbeschaffung; die letztere bedeutet die Heranziehung von Arbeitskräften aus entfernteren Gegenden in Ermangelung eines genügenden Arbeitnehmerbestandes am Orte. Arbeiterbeschaffung setzt ein Übergewicht der Nachfrage nach Arbeitskräften gegenüber deren Angebot voraus; die Einstellung bedeutet dagegen den Akt der Annahme und Einordnung des Arbeiters in den Betrieb. Sie hat mit dem Arbeitsmarkt selbst nichts zu tun und auch nicht mit einer Einflußnahme auf ihn, wenn auch deren Handhabung nicht unabhängig ist von der Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Bei einem Unterangebot dürfte die Einstellung ziemlich regellos erfolgen. Ausgeschieden werden nur die Elemente, die entweder auf Grund der bergpolizeilichen Vorschriften (Unkenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift, körperliche Gebrechen usw.) unannehmbar sind oder in sonstiger, z. B. gesundheitlicher Hinsicht den notwendigsten Ansprüchen nicht genügen. Vor dem Kriege war ein solches Unterangebot

¹ Vgl. die Kapitel über Auslese und Ausbildung der bergmännischen Betriebsbeamten sowie über die Menschenbehandlung auf S. 109 ff. und 142 ff.

fast stets vorhanden und die Zechen konnten zumeist ihren Bedarf an Arbeitskräften nur knapp decken. In den ersten Nachkriegsjahren ist der Bedarf an Arbeitskräften abnorm gestiegen. Veranlassung dazu waren in erster Linie die großen Reparationsforderungen, die den Bergbau außerordentlich in Anspruch nahmen. Hauptsächlich herrschte Mangel an qualifizierten Arbeitern, der durch eine entsprechend größere Arbeiterzahl notdürftig ausgeglichen wurde. In den darauffolgenden Jahren kehrte sich aber das Verhältnis um: durch den sinkenden Beschäftigungsgrad des Bergbaus infolge der Mechanisierung der Arbeit, durch organisatorische Neuerungen, Zusammenlegung von Schachtanlagen und deren teilweise Stilllegung überwog auf die Dauer das Angebot an Arbeitern die Nachfrage. In verstärktem Umfange gilt dies seit der großen Wirtschaftskrise, die mit dem Jahre 1930 einsetzte. Dies wirkte wiederum auf die Grundsätze der Einstellung zurück. Die Zechen hatten nunmehr die Möglichkeit, eine gewisse Auslese der Arbeitskräfte vorzunehmen. Doch blieb eine solche Auslese stets eine ziemlich grobe, da einerseits das Überangebot — von den Zeiten wirtschaftlicher Depression abgesehen — nicht so groß war, um eine entsprechend sorgfältige Auswahl zu ermöglichen: man mußte sich auf die Ausscheidung der offensichtlich ungeeigneten beschränken. Andererseits kennt man im Bergbau nicht so sehr eine Auswahl der Kräfte vor der Einstellung, als vielmehr vorwiegend eine nachträgliche Auslese nach den Gesichtspunkten der praktischen Bewährung während der Arbeit selbst. Die Leute werden eingestellt und, wenn offensichtlich ungeeignet, wiederum entlassen; es sei denn, daß man sie an Arbeitsstellen verwendet, für die sie sich besser eignen. Die bei der Einstellung berücksichtigten Gesichtspunkte der Auslese sind daher in den wenigsten Fällen solche beruflicher Eignung. Dagegen stehen die Gesichtspunkte der Unfallverhütung stärker im Vordergrund.

Ein weiteres Moment bei der Auslese der Arbeitskräfte ist das der beruflichen Herkunft. So wird zünftigen Bergleuten, insbesondere den ortsansässigen, vor berufsfremden Arbeitern unbedingt der Vorzug gegeben. Ausschlaggebend ist zugleich das Bestreben, nach Möglichkeit eine angesehene Belegschaft zu fördern. Aus diesem Grunde werden auch Söhne von Belegschaftsmitgliedern vor ortsfremden bevorzugt.

Die Grundsätze der Entlassung lassen sich wie folgt gruppieren:
1. Gesichtspunkte der Leistung, 2. Gesichtspunkte der Erhaltung eines Belegschaftsstammes, 3. soziale Gesichtspunkte.

Zu 1. Minderleistende und beruflich Untüchtige werden ausgeschieden.
Zu 2. Unter gleichen Voraussetzungen werden bei der Entlassung hauptsächlich die landes-, gebiets- und berufsfremden Arbeiter berücksichtigt,

während bodenständige Belegschaftsangehörige nach Möglichkeit behalten werden. Zu 3. Zunächst werden Ledige entlassen, bei Verheirateten wird auf die Kinderzahl und die Zahl der Ernährer Rücksicht genommen. Deshalb kann man auch die Beobachtung machen, daß zu Zeiten der Wirtschaftsdepression die Ledigenheime, in denen meist Ortsfremde wohnen, sich vollkommen leeren, um sich bei wirtschaftlichem Aufstieg wiederum zu füllen. Die Ledigenheime haben im Ruhrgebiet die Funktion eines Beschäftigungsausgleichs. Sie fangen bis zu einem gewissen Prozentsatz die Schwankungen im Beschäftigungsgrad auf, indem bei Mehrbedarf von Arbeitskräften vorwiegend Ledige herangezogen werden. Damit wird auch bis zu einem gewissen Grade eine stabile Beschäftigung der eingesessenen Stammbegleitschaft ermöglicht. — Auch die Frage der Doppelverdiener findet bei Entlassungen eine entsprechende Berücksichtigung, dasselbe gilt von den Rentenempfängern, die mit zu den bevorzugt Entlassenen gehören².

Diese drei Grundsätze bei der Entlassung werden gegeneinander abgewogen und in gleicher Weise berücksichtigt. Auf einigen Zechen ist es üblich, bei Entlassungen, von denen bereits der Belegschaftsstamm betroffen wurde, eine Liste sämtlicher Rentenempfänger (Reichs- und Knappschaftsinvaliden usw.) anzufertigen. Bei jedem Namen wird angegeben: die Größe der Rente, der Leistungslohn, die Führung, die Kinderzahl, die Nebenbeschäftigung der Frau. Diese Kombination der Gesichtspunkte führt zu einer Auswahl, die den sozialen und betrieblichen Richtlinien zugleich entspricht.

2. Die Aufstiegmöglichkeiten für den Bergarbeiter

Im Vergleich zu anderen Industrien bietet der Bergbau sehr vielfältige und wohl auch die günstigsten Aufstiegmöglichkeiten. Der Grund liegt in erster Linie in der Gliederung der bergmännischen Arbeit. Die Spezialisierung ist eine relativ geringfügige und die einzelnen Arbeitsarten schließen eine ganze Anzahl verschiedener Tätigkeiten ein. Die Trennung der geistigen bzw. anleitenden und der ausführenden Arbeit ist verhältnismäßig wenig entwickelt: beim höheren wie unteren Bergbaubeamten sind technische, administrative und betriebswirtschaftliche Fähigkeiten in gleicher Weise vorhanden und auch notwendig. Eine gewisse Spezialisierung auf bergtechnischem und wirtschaftlichem Gebiete findet sich vor allem in den oberen Spalten der Leitung. Durch die Mechanisierung im Bergbau wurde dem Techniker ein größerer Aufgabenbereich zugewiesen, auch die Ansätze zu einer wissenschaftlichen Betriebsführung haben den

² Auf die Mitwirkung der Werkspflegerin bei Entlassungen wird in anderem Zusammenhang hingewiesen.

Anteil der geistigen Berufe gesteigert. Trotzdem kann man wohl sagen, daß diese Verschiebungen in der Richtung einer Verwissenschaftlichung der Betriebsführung nie so umfassend sein können, als in den zahlreichen anderen industriellen Betrieben, die dort schließlich zum Teil zu einer völligen Trennung von geistiger und ausführender Arbeit geführt haben. Dies ist auch deutlich am Funktionswandel des Werkstattmeisters zu sehen: dem früheren Vollmeister wurde eine ganze Anzahl von Aufgaben durch das Kalkulations-, Lohn- und technische Büro abgenommen. Der untere und mittlere Bergbaubeamte wird aber in seinem umfassenden Aufgabenbereich nicht annähernd soweit beschränkt werden können, wie etwa der moderne Funktionsmeister des Fabrikbetriebs Taylorscher Prägung, dessen Tätigkeit sich in der Überwachung der Ausführung aller vom Betriebsbüro erlassenen Einzelarbeitsanweisungen erschöpft. Die den Bergbau kennzeichnende Mannigfaltigkeit und Wechselhaftigkeit der Arbeitsbedingungen erfordert eine selbständige Arbeitsdisposition, die eine zu weit gehende Unterteilung nicht zuläßt. Vor allem ist aber im Steinkohlenbergbau eine gute Ortskenntnis am Platze. Je mehr ein Beamter mit den örtlichen Verhältnissen und den für sie in Betracht kommenden Arbeitsbedingungen vertraut ist, desto wertvoller ist unter sonst gleichen Umständen seine Leistung. Die Sammlung von praktischen Erfahrungen aller Art unter möglichst vielseitigen Bedingungen und die Fähigkeit, sie mit Erfolg anzuwenden, ist wichtiger als ein vorwiegend theoretisches Studium. Als weitere Folge aus diesem Tatbestande ergibt sich, daß die Scheidung nach dem Grade der Vorbildung nicht so scharf ist wie in den übrigen Industrien. Ein kontinuierlicher Aufstieg ist daher durchaus möglich.

Aus diesen Gründen ist auch die Zahl der unteren und mittleren Bergbaubeamten im Vergleich zur Zahl der akademischen Betriebsbeamten unverhältnismäßig größer als in den meisten anderen Industrien. Aus einer Erhebung des Vereins für die bergbaulichen Interessen über die Zahl der technischen Beamten bzw. Angestellten im Ruhrkohlenbergbau vom 21. Dezember 1931 geht hervor, daß von 12053 technischen Angestellten und Beamten nur 508, d. h. 4,21%, eine Hochschulbildung besaßen. Die Beamten in leitender Stellung, wie Generaldirektoren, Werksdirektoren usw. sind hierbei allerdings nicht berücksichtigt. Aber auch wenn dies geschehen wäre, so würde damit der oben angegebene Vomhundertsatz nur unwesentlich höher sein. Das beweist, daß der Anteil der Akademiker an der Gesamtzahl der technischen Beamten bzw. Angestellten im Ruhrkohlenbergbau auffallend gering ist, daß also das akademische Spezialistentum und die „Ingenieurwirtschaft“ keine sonderliche Rolle spielen.

Die Ausbildung dieser Beamtengruppen ohne Hochschulbildung ist so geregelt, daß auch die wirtschaftliche Frage der Finanzierung des Studiums gelöst wird, da Bergvorschüler und Bergschüler verpflichtet sind, regelmäßig ihre Schichten zu verfahren und damit auch die Versorgung während der Zeit der Ausbildung sichergestellt ist. Der Aufstieg im Bergbau hängt also nicht, wie in den meisten anderen Industrien, von materiellen Voraussetzungen ab, im Grunde genommen ist jeder Arbeiter in der Lage, die Beamtenlaufbahn einzuschlagen. Die Verknüpfung von praktischer Arbeit und theoretischem Unterricht erweist sich deshalb nicht nur vom pädagogischen, sondern auch vom sozialen Standpunkt aus als zweckmäßig und ist in dieser Form nur beim Bergbau zu finden. Der Anteil der Söhne von Bergleuten an den Steigerklassen betrug im Berichtsjahre 1929/30 der westfälischen Berggewerkschaftskasse Bochum³ im 80. Lehrgang 50,8%, im 81. Lehrgang 57,9%, im 82. Lehrgang 55,7% und im 83. Lehrgang 48,7%. Der Anteil der Söhne von Bergleuten an den Betriebsführerlehrgängen betrug 1929/30 18%, 1930/31 25,6%. Außerdem sind Söhne von Grubenbeamten, die wiederum selbst meist aus dem Arbeiterstande hervorgegangen sind, bei den Steigerlehrgängen mit 15%, 12,6%, 15% und mit 26,3% vertreten. Die entsprechenden Zahlen bei den Betriebsführerlehrgängen sind 30% bzw. 32%. (Vgl. auch Abb. I.)

Als Folge dieser Verhältnisse ergibt sich, daß es einer ganzen Anzahl von Bergarbeitern gelungen ist, ihren Lebens- und Berufsstand zu heben. Dieser Aufstieg wurde oft in der zweiten oder einer späteren Generation weiter fortgesetzt, indem die Steigersöhne sich dem akademischen Studium zuwandten, um zu Bergingenieuren oder Bergassessoren ausgebildet zu werden. Der Anteil derjenigen, die in zweiter Generation in dieser Art aufgestiegen sind, ist ganz erheblich. Es sind sogar häufig Fälle zu verzeichnen, daß einfache Bergarbeiter sich bis in die höchsten Spitzen der industriellen Führung aufgeschwungen haben. Nach den Feststellungen des Verfassers sind auf diese Weise allein im Ruhrkohlenbergbau nicht weniger als 5 Generaldirektoren von zum Teil bedeutenden Unternehmungen und 8 Werksdirektoren aus Arbeiterkreisen emporgestiegen.

3. Die Ausbildung des Bergarbeiters

Eine planmäßige Ausbildung der Bergleute war vor dem Kriege unbekannt. Die Ausbildung — wenn von einer solchen überhaupt die Rede sein kann — erfolgte in der Weise, daß die jungen Arbeiter

³ Verwaltungsbericht der westfälischen Berggewerkschaftskasse Bochum 1929/30, S. 11, und 1930/31, S. 11.

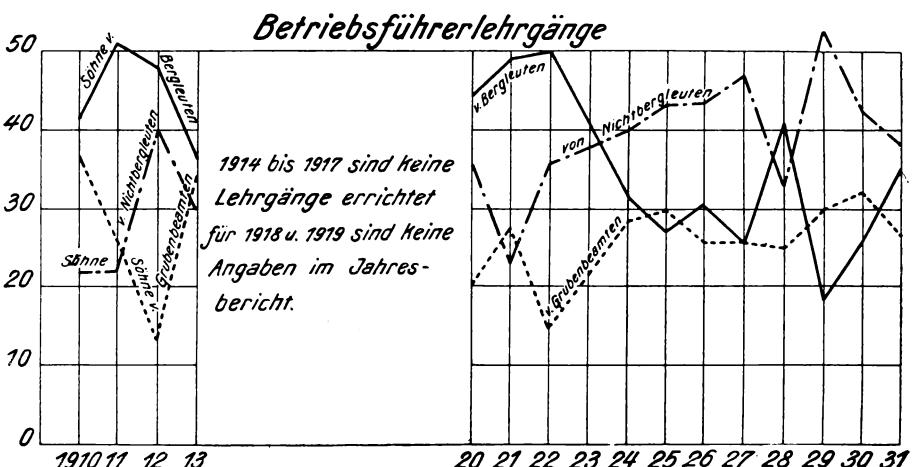
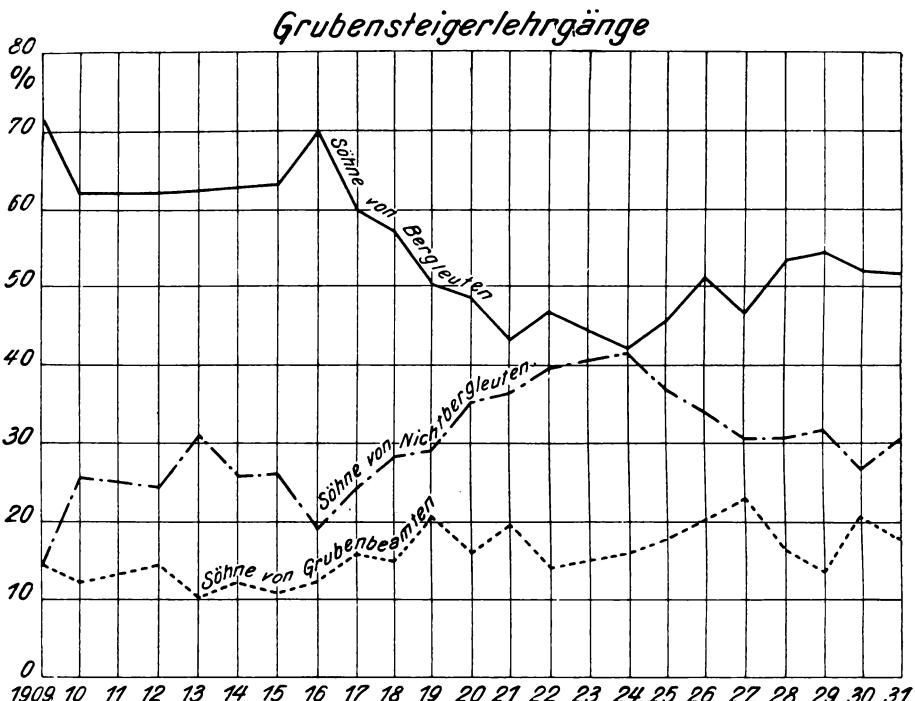


Abb. 1

Der Anteil der Söhne von Bergleuten, Grubenbeamten und Nichtbergleuten an den Grubensteiger- und Betriebsführerlehrgängen der Bergschule Bochum

zunächst im Übertagebetrieb an den Arbeitsplätzen, wo man sie gerade brauchen konnte, beschäftigt wurden, um dann im Grubenbetrieb ohne besonderen Ausbildungsplan als Abnehmer, Bremser, Schlepper verwendet zu werden. Wenn sich die einzelnen dazu eigneten, wurden sie zunächst als Lehrhauer einem älteren Vollhauer zur Seite gegeben, um dann mit der Zeit zur selbständigen Hauerarbeit zugelassen zu werden. Das Fehlen eines Ausbildungplanes machte es mehr oder weniger zu einer Sache des Zufalls, ob diese Ausbildung umfassend und gleichmäßig genug war, um dem künftigen Hauer auf allen einschlägigen Gebieten die nötigen Kenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln.

Im Kriege hat sich der Bestand an produktiven gelernten Bergleuten verringert; der Mangel an gelernten Arbeitskräften wurde nach Möglichkeit durch Einstellung von Ungelernten ausgeglichen. Nach dem Kriege setzte eine starke Abwanderung gerade der gelernten Hauer ein, und zwar wandte sich ein Teil anderen Berufen mit günstigeren Arbeitsbedingungen zu, die ausländischen Arbeiter, vorwiegend Polen, kehrten in ihre Heimat zurück oder wandten sich nach Frankreich und Holland. So entstand ein großer Bedarf an Hauern, der kaum befriedigt werden konnte, während ein Überangebot von Ungelernten über den Bedarf der Zechen weit hinausging. Die zu starke Durchsetzung der Belegschaft mit ungelernten Arbeitern und die verhältnismäßig geringe Zahl der produktiven Arbeiter wirkte sich sehr ungünstig auf die Leistung und damit auch die Förderung aus, was um so nachteiliger empfunden wurde, als die Konjunktur für den Bergbau gerade nach dem Weltkriege eine besonders günstige war (Reparationslieferungen!). Eine Vermehrung der produktiven Arbeiter, Hauer, Lehrhauer und Gedigeschlepper, war eine der wichtigen Nachkriegsaufgaben, eine Bedingung für die Hebung der quantitativen und qualitativen Förderung. Die Folge einer schlecht ausgebildeten produktiven Arbeiterschaft, der zahlenmäßige Mangel an gelernten Hauern war aber nicht nur ein Sinken des Förderanteils pro Kopf der Belegschaft, sondern auch ein Steigen der Unfallgefahren. Um Mittel und Wege zu einer raschen Steigerung der Förderung zu finden, wurde vom vorläufigen Reichswirtschaftsrat Ende 1920 ein „Ausschuß zur Prüfung der betriebstechnischen und werkstechnischen Verhältnisse im Ruhrbergbau“ eingesetzt, der sich auch mit der Frage einer planmäßigen Ausbildung der produktiven Bergleute beschäftigte und gemäß den Anregungen von E. Fickler die Lehrkameradschaften⁴ als die den Verhältnissen zweckmäßig angepaßte Ausbildungsform ansah. Die Lehrkameradschaften waren Kameradschaften, in denen unter einem besonders dafür geeigneten Meisterhauer 2 bis 3 in der Ausbildung begriffene Lehr-

⁴ E. Fickler, Lehrkameradschaften „Glückauf“ vom 1. Januar 1921.

hauer zu gelernten Hauern ausgebildet wurden. Ende 1920 bestanden solche Lehrkameradschaften auf 3 Zechen des Ruhrbezirks, auf Gneisenau, Victor III/IV und Erin. Es war der erste Versuch einer planmäßigen Ausbildung der Bergleute „von oben her“, der später durch die systematische Schulung der Jugendlichen, die Ausbildung „von unten her“, ergänzt wurde.

Als wesentliche Hauptpunkte hebt Fickler folgende hervor: 1. Eine sorgfältige Auswahl der Lehrer (Steiger wie Hauer) und der Lehrhauer. 2. Der Anreiz zur Erzielung eines hohen Lohnes soll vor dem Ausbildungsziel zurücktreten. Daher muß ein guter Lohn gewährleistet werden. 3. Die Betriebe, die mit den Lehrkameradschaften belegt werden, müssen möglichst der Norm der Grubenbetriebspunkte entsprechen, da aus ihnen die ganze Grube mit Hauern gespeist werden soll. Deshalb müssen Betriebe der verschiedensten Art möglichst unter ihnen vertreten sein. 4. Die Aufsicht durch Revier-, Fahrsteiger und Betriebsführer muß eine sorgfältige sein, über die Ausbildung der einzelnen ist genau Buch zu führen. 5. Das zahlenmäßige Verhältnis von Lehrern und Schülern muß der Ausbildung förderlich sein; Fickler empfiehlt ein Verhältnis von 1 : 2. 6. Die Einrichtung von Lehrkameradschaften empfiehlt sich besonders bei flachem Einfallen. — Auf Victor III/IV wurde auch bereits ein theoretischer Unterricht von 1½ Stunden in der Woche erteilt.

Der Zweck der Lehrkameradschaften war den damaligen Zeitumständen angepaßt, nämlich eine beschleunigte Schulung und Vermehrung der produktiven Belegschaft; die Ausbildungszeit betrug daher zu Anfang 3 Monate, dauerte aber nicht länger als 6 Monate. Man wollte also zunächst einem akuten Mangel an gelernten Hauern abhelfen. Die Einrichtung der Lehrkameradschaften fand bei einer Anzahl von Zechen Anklang. Am 30. September 1921 waren auf 78 von 263 Schachtanlagen des Oberbergamtsbezirks Dortmund 631 Lehrkameradschaften vorhanden, die Zahl der voll ausgebildeten Schüler betrug 1720. 55 dieser Zechen verhielten sich der neuen Einrichtung gegenüber zustimmend, 16 ablehnend, 7 abwartend. Die Stellung des Betriebsrats entsprach ungefähr denselben Verhältnissen. Am 30. September 1922 bestanden 631 Lehrkameradschaften auf nur noch 48 Schachtanlagen, die Zahl der voll ausgebildeten Personen betrug 3387.

Die Einrichtung der Lehrkameradschaften ging aber bald wiederum zurück. Ohne daß man sagen kann, daß sich die Einrichtung als solche nicht bewährt hätte, scheiterte sie an einer Anzahl von Schwierigkeiten, und zwar: Mangel an geeigneten Lehrern und Schülern und zu geringes Interesse der Zechenverwaltungen; ferner die kleine Lohnspanne, die sowohl den Schleppern wie Gedingeschleppern einen unzulänglichen An-

reiz zum Aufrücken gab. Jedenfalls bedurften die Lehrkameradschaften, sollten sie eine Dauereinrichtung bleiben, einer grundlegenden Reform, die später auf bergpolizeilichem Wege in Angriff genommen wurde.

Neben den Lehrkameradschaften muß an dieser Stelle auch noch die etwas später einsetzende Hauerausbildung auf den Thyssenschen Zechen erwähnt werden. Die Ausbildung erfolgte nach einem Listensystem, nach dem jeder Bergmann von seiner Anlegung bis zur Abkehr beaufsichtigt wurde. Die Listen wurden von dem Reviersteiger geführt und dem Fahrsteiger, dem Betriebsführer und schließlich dem Direktor vorgelegt. Die Zeit der Beschäftigung bei den einzelnen bergmännischen Arbeiten und die Reihenfolge der zu übertragenden Tätigkeiten war bei der Durchführung des Listensystems nicht vorgeschrieben, als Hauptsache wurde die systematische Ausbildung und die Buchführung über den Werdegang des einzelnen angesehen. — Das Listensystem und vor allem die Lehrkameradschaften lieferten das erste umfassende Erfahrungsmaterial über eine planmäßige Ausbildung der Hauer. Mit dem Erlaß der Hauer-verordnung im Jahre 1925 wurde der Gedanke der Lehrkameradschaften wieder aufgegriffen und in das neue Ausbildungssystem der meisten Zechen mit hereingenommen.

Die Entwicklung der Lehrkameradschaften wurde vom Oberbergamt mit großem Interesse verfolgt und die Revierbeamten wurden dazu angehalten, auf dem Wege der Empfehlung diese Bestrebungen zu fördern; doch vermochte man den Rückgang der Lehrkameradschaften aus den oben angeführten Gründen nicht mehr aufzuhalten. Der § 333 der Bergpolizeiverordnung vom 11. Januar 1911 stellte sich für die Hauerausbildung als ungenügend heraus. Dieser verlangte, daß zur selbständigen Ausführung von Hauerarbeiten nur solche Personen zugelassen werden, die das 21. Lebensjahr vollendet, mindestens 3 Jahre unter Tage gearbeitet haben und während dieser Zeit mindestens 1 Jahr mit Hauerarbeiten unter Aufsicht eines selbständigen Hauers beschäftigt gewesen sind. Über die Art der Hauerausbildung waren keine Bestimmungen vorhanden. Diese Regelung war für eine Zeit ausreichend, als noch genügend ausgebildete Kräfte zur Verfügung standen, was aber in der Nachkriegszeit keineswegs der Fall war. Deshalb sah sich das Oberbergamt veranlaßt, die Hauerausbildung durch eine neue Verordnung zu verbessern, die auch den veränderten Verhältnissen Rechnung tragen sollte.

Die BPV über die Befugnis zu Hauerarbeiten vom 22. Dezember 1925⁵ (gültig vom 1. April 1926) bestimmt in dem grundlegenden § 1, daß

⁵ Vgl. H. Schlettmann, Die neue bergpolizeiliche Regelung der Hauerausbildung im Oberbergamtsbezirk Dortmund. „Glückauf“ 1926, Nr. 9. — Eine gleiche BPV ist kurze Zeit später auch für den Steinkohlenbergbau des Oberbergamts Bonn erlassen worden.

nur solche Bergleute mit Hauerarbeit beschäftigt werden dürfen, die einen von einem Steinkohlenbergwerk des Oberbergamtsbezirks Dortmund ausgestellten Hauerschein besitzen; der Anspruch auf einen Hauerschein wird durch das Bestehen einer Hauerprüfung erworben⁶. Maßgebend ist, daß die Bergleute nach einem vom OBA genehmigten Plan ausgebildet werden. In diesem wichtigsten Punkte hat man den Werken ziemlich viel Spielraum gelassen und auf direkte Vorschriften über den Ausbildungsgang verzichtet. Dafür sind vom OBA besondere Richtlinien betreffend die Aufstellung eines Ausbildungsplans herausgegeben worden. Die Richtlinien sollten erst in der Praxis erprobt werden und die Zechenverwaltungen hatten somit die Möglichkeit einer freien Ausgestaltung dieses Planes. Die Richtlinien bestimmen, daß die planmäßige Ausbildung eines Hauernachwuchses mit der Beschäftigung als Schlepper beginnt (sie beschränkt sich daher nicht auf das Lehrhauerjahr) und mit der Erteilung des Hauerscheines endet. Das Aufrücken des Haueranwärter ist kein automatisches, sondern richtet sich nach der Befähigung. Unterschieden wird eine praktische und theoretische Ausbildung. Die praktische Ausbildung soll eine möglichst umfassende Anlernung sichern; bemerkenswert ist, daß die „Richtlinien“ auf die Lehrkameradschaften wieder zurückgreifen. „Die letzten 3 Monate der Lehrhauerzeit (mindestens 3 Monate mit mindestens 60 Schichten) muß der Haueranwärter in der Lehrkameradschaft vor der Kohle beschäftigt werden. Er kann auch die ganze Lehrhauerzeit in einer solchen Lehrkameradschaft verbringen.“ Vorgescrieben wird, daß in der Kameradschaft nicht mehr als 2 in der Ausbildung begriffene Lehrhauer beschäftigt werden dürfen, um die Gewähr für eine möglichst gute Ausbildung zu bieten. In der Praxis der einzelnen Zechen hat man aber neben den Lehrkameradschaften noch andere Methoden der Ausbildung unter Tage entwickelt (s. u.). Die theoretische Ausbildung erstreckt sich auf das Kennenlernen und Verhüten der Unfallgefahren, sowie zweckmäßigste und wirtschaftlichste Verrichtung der Berufsanarbeit. Die theoretische Ausbildung soll mit dem Eintritt des Haueranwärter in die Lehrkameradschaft beginnen; sie wird während der letzten 3 Monate der Ausbildung durch dafür besonders geeignete technische Grubenbeamte erteilt, und zwar in wöchentlich 2 Stunden. Die Teilnehmerzahl eines Ausbildungsganges ist auf 25 beschränkt.

Die Hauerverordnung beschränkt also die einzelnen Zechen nicht in der individuellen Ausgestaltung ihrer Hauerausbildung. Deshalb wollen

⁶ Eine Verpflichtung zur Ausbildung besteht seitens der Lehrhauer nicht, doch besteht insofern ein Lohnanreiz zur Teilnahme an den Hauerkursen, als die Lehrhauer 5% weniger erhalten als die Hauer, die im Besitz eines Hauerscheines sind.

wir uns nun mit der Anwendung der Hauerausbildung durch die Zechenverwaltungen näher beschäftigen. Die theoretische Ausbildung wechselt bei manchen Werken sowohl was den Unterrichtsstoff als auch die -stunden anbelangt. Die Abweichungen richten sich nach den Bedürfnissen der Zechen. So werden einmal Stoffgebiete wie Grubenausbau, Wetterführung, Schießarbeit usw., eingehender behandelt, andere Werke legen wieder höheren Wert auf die Frage der Unfallverhütung und ordnen die anderen Fragen diesem zentralen Gesichtspunkte unter. Schließlich werden in einzelnen Fällen die besonderen Verhältnisse berücksichtigt, etwa die Mechanisierung der Bergarbeit, dann werden Gebiete, wie Rutschenschränke, Bandförderung, Verwendung von Groß- und Kleinschrämmaschinen usw., stärker herangezogen, endlich gibt es Zechen, die daneben den Haueranwärtern die größeren Zusammenhänge des Betriebes vermitteln, das allgemeine Berufswissen durch Rundgänge im Tagesbetrieb und andere Besichtigungen heben wollen. — Auch die Unterrichtsmethoden sind nicht immer dieselben. Im allgemeinen bemüht man sich, den Unterricht möglichst anschaulich zu gestalten und benutzt zu dem Zwecke Modelle, schematische Darstellungen u. a. Viele Zechen haben außerdem mit Erfolg Lichtbilder zur Veranschaulichung des Gebotenen eingeführt. Ein einseitiger Vortrag ist nicht geeignet, die Aufmerksamkeit der jungen Hauer zu fesseln, zumal oft Müdigkeit eine ununterbrochene Aufmerksamkeit erschweren kann. Vor allem ausschlaggebend ist natürlich die pädagogische Fähigkeit der Lehrpersonen. Um die aktive Mitarbeit am Unterricht zu heben, spielt sich der Unterricht meist in Form der Frage und Antwort ab.

Eine Erweiterung des Stoffgebiets bei der theoretischen Ausbildung bringt naturgemäß auch eine Vermehrung der Unterrichtsstunden über das bergpolizeilich gebotene Maß von 12 Doppelstunden mit sich. Nach einer Erhebung des Vereins für die bergbaulichen Interessen vom 31. Januar 1930 ist bei 21 von 56 Bergwerksgesellschaften mit 130 von 185 Schachtanlagen die theoretische Unterweisung der Haueranwärter über die bergpolizeilich vorgeschriebene Mindestzahl von 24 Unterrichtsstunden verlängert worden. Von diesen haben 12 Werke eine Überschreitung im Ausmaße von 1 bis 4 Doppelstunden eingeführt oder für erforderlich gehalten, eine Erweiterung des Unterrichts bis zur Zahl von 20 Doppelstunden besteht bereits oder wird als notwendig bezeichnet auf 9 Werken, während eine Verdoppelung der Unterrichtsstunden auf 6 Zechen bzw. Werken besteht oder vorgesehen ist, und zwar bei Kurl, Victor und Ickern, Krupp, Königsgrube, Neumühl und den Vereinigten Stahlwerken.

Diese Verschiedenheiten in der praktischen Handhabung der Hauer-

52 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

ausbildung zeigt, daß die Elastizität in der Gestaltung des Ausbildungsplanes, die die Hauerverordnung bietet, zu Recht besteht und auch von den Zechen in Anspruch genommen wird, und dies zum Teil im Sinne einer Erweiterung und Anpassung der Hauerausbildung an die betrieblichen Erfordernisse.

Die praktische Hauerausbildung ist auch nicht einheitlich. Über die Empfehlung der Lehrkameradschaften in den „Richtlinien“ der BPV hinaus sind einige Werke zur Errichtung von Lehrrevieren übergegangen, z. B. die Gruppe Hamborn und zum Teil die anderen Zechen der Vereinigten Stahlwerke. Die Geschlossenheit der Lehrreviere ermöglicht eine einheitlichere Ausbildung und Überwachung als die Ausbildung in Lehrkameradschaften, doch haben die letzteren den Vorteil, daß sie unter den verschiedensten örtlichen Bedingungen gebildet werden können. Aus diesen technischen Gründen überwiegen die Lehrkameradschaften über die Lehrreviere. April 1928 waren nach einer Erhebung des Bergbauvereins 3802 Lehrkameradschaften gegenüber 31 Lehrrevieren vorhanden, außerdem erfolgte in 308 Kameradschaften die Ausbildung durch Meisterhauer.

Da für die praktische Unterweisung nicht nur eine berufliche, sondern auch eine erziehliche Befähigung des Meisterhauers nötig ist, müssen diese eigens für den Zweck ausgewählt werden. Um sie für ihre Aufgabe genügend vorzubereiten, haben sich einige Zechenverwaltungen dazu entschlossen, die Meisterhauer in eigenen Lehrgängen noch besonders vorzubilden. Diese Schulung der Ortsältesten wurde vor allem nach dem Inkrafttreten der Hauerverordnung vorgenommen, um bei der eigentlichen Hauerausbildung schon Ortsälteste zu haben, die ihrer Aufgabe gewachsen sind. So waren im April 1928 bereits 1361 Meisterhauer ausgebildet.

Ein besonders entwickeltes und geschlossenes Ausbildungssystem, das sämtliche Berufskategorien erfaßt, besteht auf den Zechen der Vereinigten Stahlwerke, dem ein einheitlicher Ausbildungsplan⁷ zugrunde liegt. An dieser Stelle soll nur die Ausbildung der Nichtbergjungleute behandelt werden:

1. Die Ausbildung der Meisterhauer: Sie hat den Zweck, besonders tüchtige Hauer in ihrem theoretischen Wissen zu fördern und diese außerdem zu Lehrmeistern in der Grube für die Unterweisung der

⁷ Vgl. den „Organisationsplan für das Ausbildungswesen auf den Zechen der Vereinigten Stahlwerke AG., Abt. Bergbau“. Dortmund 1931. Die nachfolgende Darstellung stützt sich auf die Angaben dieses Organisationsplanes. Die hier niedergelegten Grundsätze sind bei den 4 Bergbaugruppen nicht einheitlich durchgeführt. — Sehr aufschlußreich ist die Darstellung von F. Senft, Der Aufbau der Berufsausbildung bei der Bergbaugruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke AG. In: „Glückauf“ 1930, H. 21 und 22.

Lehrhauer und Bergjungleute zu machen. Die Anwärter müssen im allgemeinen mindestens eine fünfjährige Hauertätigkeit hinter sich haben. Die Meisterhauerkurse erstrecken sich auf die Dauer von 3 Monaten bei einem zweistündigen Unterricht in der Woche. Nach Abschluß durch eine theoretische Prüfung wird ein Meisterhauerschein und eine Urkunde überreicht.

2. Die Ausbildung zum Hauer: Die praktische Unterweisung dauert ein halbes Jahr und erfolgt unter Anleitung von Meisterhauern, die in besonderen Lehrrevieren zusammengefaßt sind. Die theoretische Unterweisung erfolgt im Hauerkursus. Der Lehrgang dauert 5 Monate mit einer wöchentlichen Doppelstunde; den Abschluß der Hauerausbildung bildet eine praktische Prüfung unter Tage und dann eine theoretische über Tage, nach deren erfolgreichem Bestehen ein Hauerdiplom überreicht wird.

3. Die Ausbildung der Schlepper: Diese hat den Zweck, „die meist bergfremden Elemente schneller in das Wesen des Untertagebetriebs einzuführen, sie mit den vorkommenden Schlepperarbeiten vertraut zu machen und ihnen insbesondere eine möglichst große Unfallsicherheit zu verschaffen“⁸. Der theoretische Lehrgang dauert 2 Monate bei wöchentlich 2 Stunden praktischen Anschauungsunterrichts (die Dauer des Kursus bei der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke beträgt 5 Monate mit einer wöchentlichen Doppelstunde).

4. Die Ausbildung der Schießmeister und -hauer: Dieser Kursus, dem ein besonderer Lehrplan zugrunde liegt, wird nach Bedarf eingerichtet.

5. Die Ausbildung der Grubenlokomotiv-Führer und -Schlosser: Der Lehrgang umfaßt 10 Doppelstunden, die sich auf 5 Wochen verteilen und den Bau und die Behandlungsweise der Grubenlokomotiven sowie die vorkommenden Unfallgefahren und ihre Verhütung zum Gegenstande haben.

6. Die Ausbildung der Grubenschlosser: Die Grubenschlosser werden in besonderen Lehrgängen zusammengefaßt, die sich auf etwa 12 Doppelstunden erstrecken.

7. Die Ausbildung der Wettermänner: An den Lehrgängen, die sich auf 5 Doppelstunden ausdehnen, nehmen sämtliche Wettermänner und deren Ersatzleute teil. Mit dieser Ausbildung wird nicht nur die Beherrschung der Arbeitsvorgänge beim Ableuchten von Schlagwettern beabsichtigt, sondern darüber hinaus die Vertrautheit mit allen in der Grube vorkommenden Gasen sowie mit den Vorgängen der Wetter-

⁸ A. a. O. S. 30.

54 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

führung, insbesondere der Sonderbewetterung. Die Wichtigkeit gewissenhafter und verantwortungsbewusster Wettermänner für das Wohl der Belegschaft wird im Organisationsplan hervorgehoben.

8. Die Ausbildung der Belegschaft im verstromten Revier:
„Mit Rücksicht auf die immer weiter zunehmende Verbreitung der Elektrizität in den Revieren ist es notwendig, die Belegschaft dieser Reviere mit dem Bau, der Wartung und den Gefahren der elektrischen Betriebs- und Beleuchtungsmittel vertraut zu machen.“⁹ Die Teilnehmer setzen sich aus sämtlichen Leuten der Steigerabteilung, soweit sie mit den elektrischen Einrichtungen in Berührung kommen, zusammen. Der Lehrgang umfaßt 8 Doppelstunden. — Bei der Gruppe Hamborn sind ferner folgende Sonderkurse eingerichtet:

9. Die Ausbildung tüchtiger Hauer zu Ortsältesten: Der Lehrgang dauert 5 Monate mit einer wöchentlichen Doppelstunde. Nach der Abschlußprüfung erhält der Hauer ein Ortsältestendiplom und den Ortsältestenschein; der Besuch des Kursus ist freiwillig.

10. Lehrgänge für die bei der Bandförderung tätigen Personen.

11. Lehrgang über „Erste Hilfe bei Unfällen“ für die Tagesbelegschaft.

12. Lehrgang für Kesselheizer und Pumpenwärter.

13. Lehrgang über „Menschenführung im Betrieb“ für Führer, die nicht Aufsichtspersonen sind, z. B. Förderaufseher, Meisterhauer und Ortsälteste. (Vgl. auch S. 149.)

Eine wesentliche Rolle bei dem gesamten Ausbildungswesen der Vereinigten Stahlwerke nimmt die Unfallbekämpfung sowie die theoretische und praktische Anleitung für unfallsicheres Arbeiten ein. Die Ausbildungslehrgänge erhalten von der Unfalldienststelle Unfallskizzen typischer Unfälle, die während des Unterrichts vorgeführt und besprochen werden. Daneben werden die Kursusteilnehmer ständig auf die wichtigsten Unfälle der zu behandelnden Stoffgebiete hingewiesen. Die Unterweisung erfolgt durch besonders ausgewählte und tüchtige Unterrichtsleiter, denen bei den Speziallehrgängen auch die zuständigen Fachbeamten wie Maschinensteiger, Elektrosteiger, Beamte, denen der Lokomotivbetrieb unterstellt ist, zur Seite stehen. Die Unterrichtsleiter sind verpflichtet, die Lehrreviere täglich zu befahren. Die Überwachung der praktischen Ausbildung, vor allem der Hauer und Schlepper liegt in der Hand der Überwachungsbeamten der Schachtanlage und meist ist es ein Obersteiger, der sämtliche in der Ausbildung stehende Belegschaftsmitglieder des

⁹ A. a. O. S. 36.

Schachtes, vom 17jährigen Bergjungmann bis zum Meisterhauer, zu überwachen hat.

Die gesamte Schulung der Erwachsenen stellt eine Ausbildung von oben nach unten dar und dient als Ergänzung der Ausbildung der Jugendlichen, die organisch von unten nach oben erfolgt und an sich in erster Linie angestrebt wird. Da aber der Bedarf an Hauern, Lehrhauern und Schleppern aus der Zahl der Bergjungleute in normalen Zeiten nicht gedeckt werden kann, muß vorläufig eine solche ergänzende Schulung von oben nach unten erfolgen.

Das Ausbildungssystem der Vereinigten Stahlwerke und vor allem der Gruppe Hamborn hat seine Ursache in den besonderen Betriebs- und Belegschaftsbedingungen und ist deshalb weder übertragbar noch in seinem Umfang als Dauereinrichtung gedacht. Mit dem Fortschreiten der beruflichen und geistigen Erneuerung der gesamten Belegschaft fehlt die Notwendigkeit für ein so ausgedehntes System, das deshalb mit der Erfüllung seiner Zwecke automatisch an Umfang abnehmen muß.

4. Beschäftigung von Schwerkriegs- und Unfallbeschädigten

Direkte und indirekte Auswirkungen auf die Arbeitspolitik der Zechen hat das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter in der Fassung vom 12. Januar 1923, durch das der Arbeitgeber verpflichtet wird, mindestens 2 v. H. der gesamten Arbeitsplätze mit Schwerbeschädigten, die um wenigstens 50% in ihrer Arbeitsfähigkeit beschränkt sind, zu besetzen (Einstellungspflicht). In der Auswahl der Schwerbeschädigten ist der Arbeitgeber nicht gebunden; die Bezahlung erfolgt nach dem ortsüblichen Tariflohn, die Versorgungsgebührnisse der Kriegsbeschädigten dürfen nach § 98 des Reichsversorgungsgesetzes in der Fassung vom 22. Dezember 1927 auf den Lohn nicht angerechnet werden (dasselbe gilt auch von den Unfallrenten). Eine einschneidende Wirkung auf die Organisation und die Arbeitspolitik des Werkes hat § 10, Abschnitt 2 des erstgenannten Gesetzes. In diesem wird der Arbeitgeber, soweit es erforderlich ist, zur Sicherung der dauernden Unterbringung der Schwerbeschädigten auf Verlangen der Hauptfürsorgestelle verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß eine möglichst große Zahl von Schwerbeschädigten in seinem Betrieb Beschäftigung finden kann. Neben einer Einstellungspflicht besteht ein Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte, die nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle (in Westfalen des Bezirksfürsorgeverbandes) gekündigt werden dürfen; diese Zustimmung wird praktisch nur selten erteilt. Außerdem besteht eine Kündigungsfrist von 4 Wochen, dagegen

werden die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Entlassung davon nicht berührt.

Das Schwerbeschädigtengesetz wirkt sich in mehrfacher Hinsicht ungünstig, zum Teil sogar unsozial auf die Arbeitspolitik der Werke aus und stellt sie vor eine Reihe schwieriger Probleme. Schon bei der Beschaffung geeigneter Arbeitsplätze steht die Verwaltung vor bisweilen unlösbaren Aufgaben. Sehr oft werden die Schwerbeschädigten in Ermangelung einer geeigneten Beschäftigung mit einer Scheinarbeit betraut, die nicht nur völlig unproduktiv ist, sondern darüber hinaus hemmend und störend im allgemeinen Betriebsablauf wirkt. Die richtige Einordnung des einzelnen ist in manchen Fällen nicht möglich. Dazu kommt noch, daß der Schwerbeschädigte auf Grund des erlittenen Berufs- oder Kriegsschicksals zur Verbitterung neigt und diese Verbitterung auch in die übrige Belegschaft leicht hineinträgt. Der Kündigungsschutz gibt der Verwaltung so gut wie gar keine Handhabe, gegen Disziplinlosigkeiten, unberehrschtes und aufsässiges Verhalten vorzugehen, zumal der Schwerbeschädigte auf Grund seines körperlichen Zustandes besondere Rücksichten für sich in Anspruch nimmt. Deshalb machen die Betriebe die Erfahrung, daß Schwerbeschädigte nicht selten Unruhe in den Betrieb hineinzutragen pflegen.

Die Einstellungspflicht kann, wie noch hervorgehoben werden muß, auch gegenüber solchen Schwerbeschädigten, die eine oft hohe Rente beziehen, bisweilen geradezu unsozial sein, da so der Betreffende zu einem gesetzlich sanktionierten Doppelverdiener wird, dem ja der ortsübliche Tariflohn gewährleistet bleibt. Dies ist vor allem in Zeiten starker Entlassungen bedenklich, wenn Familienväter mit großer Kinderzahl entlassen werden müssen, während die Schwerbeschädigten trotz der doppelten Verdienste Entlassungsschutz genießen, so daß unter den Schwerbeschädigten eine Auslese unter sozialen Gesichtspunkten bei Entlassungen nicht getroffen werden kann. Aus einer Aufstellung einer östlichen Zeche über die daselbst beschäftigten Schwerbeschädigten vom August 1930 geht hervor, daß einzelne auf eine Verdiensthöhe von 360 bis 375 RM im Monat kommen. Die Renten schwanken zwischen 150, 200 und mehr Mark, zu denen der Schichtlohn von 5,50 bis 7,50 RM hinzukommt. Unter diesen Schwerbeschädigten war eine Anzahl ledig, kinderlos oder hatte nur eine geringe Kinderzahl, abgesehen von der eventuellen Nebenbeschäftigung der Frau. Eine solche Regelung muß zu einer Zeit der großen Arbeitslosigkeit, in der die Werke gezwungen sind, alte Belegschaftsmitglieder zu entlassen, als unangebracht angesehen werden.

Die Einordnung von Schwerbeschädigten im Betrieb bereitet, wie wir hervorgehoben haben, technische, organisatorische und schließlich auch

psychologische Schwierigkeiten. Der Schwerbeschädigte wirkt störend und hemmend im Betriebsablauf, geeignete Arbeitsplätze sind nur in beschränktem Maße vorhanden, die seelische Verfassung der Invaliden unterscheidet sich erheblich von derjenigen der Gesunden. Um diesem Mangel abzuhelpfen, entschlossen sich einige wenige Betriebe, vorwiegend in der Eisenindustrie, zu einer Zusammenfassung der Altersinvaliden, der Minderleistenden und Schwerbeschädigten in einem eigenen Alters- und Invalidenwerk, das solche Arbeiten umfaßt, denen die Invaliden leistungsmäßig gewachsen sind. Zum Teil wurden Hilfsvorrichtungen und Maschinen so eingerichtet, daß auch Leute mit einem erheblichen Organdefekt an und mit ihnen arbeiten können. Die seelischen Spannungen wurden insofern beseitigt, als jeder nach seinen Fähigkeiten beschäftigt und seine Leistungsfähigkeit in viel größerem Umfange ausgenützt wird als im normalen Betrieb. Diese letztere Tatsache führte auch dazu, daß sich solche Werkstätten wirtschaftlich tragen konnten, also keinen Zuschußbetrieb darstellten, was immerhin schon von großem Vorteil ist, weil die Schwerbeschädigten im Betrieb nicht nur unproduktiv sind, sondern auch arbeitshemmend wirken. Ein solches Alters- und Invalidenwerk gibt es bei der Abteilung Schalke der Gelsenkirchener Bergwerks AG.^{9a}, ferner auf der Gutehoffnungshütte. Von der Gutehoffnungshütte werden Schwerbeschädigte und Invaliden der Eisen- und Zechenbetriebe beschäftigt. Zum Teil werden physisch volleistungsfähige Bergleute, die nur für die spezielle Bergarbeit untauglich sind (z. B. Augenzittern) mit Arbeiten betraut, wie Anfertigung von Betonsteinen, die auch eine volle Verdienstmöglichkeit bieten. Die Zahl der im Invalidenwerk Beschäftigten betrug Ende 1931 43 Arbeiter und 3 Beamte, gegenüber einer Höchstbeschäftigungszahl von 88 Arbeitern und 4 Beamten am 1. November 1929. Bemerkt werden muß noch, daß die Errichtung von solchen Alters- und Invalidenwerken nur bei größeren Gesellschaften möglich ist, die nicht nur die genügende Anzahl von Schwerbeschädigten beschäftigen, sondern auch wirtschaftlich in der Lage sind, ein solches Werk zu errichten und mit produktiver Arbeit zu versorgen.

c) Die Sicherung und Schulung des Bergarbeiternachwuchses

1. Der Bergarbeiternachwuchs vor und nach dem Kriege

Die Sicherung und Schulung des bergmännischen Nachwuchses ist ein wichtiges und im Wesen zusammengehöriges Gebiet der betrieblichen Arbeitspolitik. Die Sicherung betrifft die fortdauernde und ununter-

^{9a} Vgl. P. Ostholt, Der Mensch im Betrieb. Industrieverlag Düsseldorf (o. J.).

brochene Ergänzung der Belegschaft mit brauchbaren und gleichmäßig qualifizierten Arbeitskräften, den Ersatz des natürlichen Abgangs in der Belegschaft, während die Schulung eine Hebung des beruflichen Bildungsstandes der Belegschaft zum Gegenstand hat.

Nach den Angaben der Ruhrknappschaft weist die Zahl der minderjährigen Arbeiter gegenüber der Vorkriegszeit eine starke Abnahme auf. So waren im Jahre 1893 noch 20,94 % Arbeiter im Alter von 15 bis 20 Jahren beschäftigt. Während 1909 ihr Anteil noch 17,27 % betrug, fiel er im Jahre 1927 auf 9,96 %, 1928 auf 9,20 %. Wenn wir die Angaben über eine einzelne Altersstufe, die 15-jährigen, ins Auge fassen, wird diese Entwicklung noch deutlicher. 1909 standen 3,34 % der jugendlichen im 15. Lebensjahr, 1928 nur noch 0,43 %.

Zu ähnlichen Ergebnissen führten die vom Oberbergamt Dortmund am 21. November 1928 angestellten Erhebungen, aus denen hervorgeht, daß die Gesamtzahl der jugendlichen Bergleute bis zum vollendeten 17. Lebensjahr Ende 1928 sich auf 2,89 % der Gesamtbelegschaft belief gegenüber 6,70 % im Jahre 1913. Der Rückgang beträgt demnach etwa 57 %.

Bei der Beurteilung dieses auffallenden Rückgangs wollen wir im einzelnen feststellen, wieweit dieser einmal in der geringeren Nachfrage nach jugendlichen Bergarbeitern, in deren Erübrigung zu suchen, das andere Mal ein sinkendes Angebot von Jugendlichen ausschlaggebend ist¹⁰. Zweifellos spielen beide Faktoren in Zeiten normalen Arbeiterbedarfs eine erhebliche Rolle und verstärken durch ihren gleichzeitigen Einfluß die Tendenz einer Senkung der Anteilziffer der Jugendlichen.

Die Gründe für die sinkenden Verwendungsmöglichkeiten von Jugendlichen im Bergbau, der abnehmenden Nachfrage, lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

1. Die fortschreitende Mechanisierung der bergmännischen Arbeit, besonders nach dem Kriege, verringert die Zahl der Arbeitsplätze, die zu einem großen Teil ursprünglich von Jugendlichen besetzt wurden. Wir verweisen z. B. auf die Einrichtung des automatischen Wagenumlaufs, mechanischer Aufschiebevorrichtungen auf der Hängebank, die Mechanisierung der Förderung usw. Nach Durchführung einer solchen Mechanisierung wurden auf der Hängebank mancher Zechen oft nur noch 15 oder 10 % der hier vorher tätigen Jugendlichen beschäftigt. Ähnliches

¹⁰ Die Bedeutung der Nachwuchsfrage tritt unter den gegenwärtigen Verhältnissen der Arbeitslosigkeit und der für unabsehbare Zeit dauernden Freisetzung von Arbeitskräften zahlenmäßig stark zurück. Trotzdem bleibt die prinzipielle Bedeutung des Problems, wie es vom Verfasser Ende 1930 in dieser Form analysiert wurde, auch weiterhin bestehen.

gilt von dem Übergang der Lampenwirtschaft von Benzinlampen zu elektrischen Lampen. Die Zeche Victor I/II hatte 1913 18 Jugendliche in der Lampenstube, während heute nur noch 3 benötigt werden. Auch unter Tage haben sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für jugendliche Arbeiter über 16 Jahre durch Fortfall der Pferdeförderung, die Mechanisierung der Förderung u. a. Ursachen stark vermindert. Der zunehmenden Mechanisierung entspricht auch eine immer bessere Organisation der bergmännischen Arbeit, vor allem durch stärkere Konzentration der Anlagen, alles Vorgänge, durch die vor allem Jugendliche freigesetzt werden.

2. Ein weiterer Grund für den Rückgang der Beschäftigung Jugendlicher bis zum 16. Lebensjahr liegt in den Erschwernissen, welche die besonderen gesetzlichen Schutzbestimmungen für Jugendliche mit sich bringen.

a) Sonderarbeitsschutz der Jugendlichen.

α) Anordnung von Pausen durch § 136 der Gewerbeordnung bei Beschäftigung Jugendlicher über 6 Stunden, und zwar einer Pause von 1 Stunde mittags und je einer halben Stunde vor- und nachmittags. Die Verordnung über die Beschäftigung Jugendlicher im Steinkohlenbergbau vom 26. März 1930 schreibt für unmittelbar mit der Förderung zusammenhängende Arbeiten Jugendlicher eine Höchstdauer der Arbeitszeit von 8 Stunden mit einer halben Stunde Pause vor.

Durch die Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November und 17. Dezember 1918, Ziffer V, Absatz 3 ist § 136 der Gewerbeordnung dahingehend geändert, daß bei 6—8 Stunden Arbeitszeit den Jugendlichen nur eine halbe Stunde Pause, bei mehr als 8 Stunden 2 Stunden Pause zu gewähren sind.

β) Nachtarbeitsverbot für Jugendliche für die Zeit von 20—6 Uhr in einschichtigen Betrieben (§ 136 der Gewerbeordnung), Festsetzung des Schichtendes vor Sonn- und Feiertagen auf 17 Uhr. Abweichend hiervon kann nach der Verordnung vom 26. März 1930 betr. Beschäftigung Jugendlicher auf Steinkohlenbergwerken der Beginn der Arbeit schon auf 5 Uhr, das Ende auf 23 Uhr festgelegt werden. Bei Beschäftigung Jugendlicher vor 6 Uhr bzw. nach 20 Uhr ist ein ärztliches Gesundheitszeugnis beizubringen. Nach der Arbeitszeit ist jedoch eine ununterbrochene arbeitsfreie Zeit von mindestens 15 Stunden zu gewähren.

γ) Absolute Sonntagsruhe für Jugendliche nach § 136, Abs. 4 der Gewerbeordnung.

δ) Das Mehrarbeitsabkommen zum Rahmentarif vom 1. Mai 1928 setzt die Arbeitszeit für Jugendliche auf 9 Stunden bei 10stündiger Schicht-

60 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

zeit fest. Da aber nach § 136 der Gewerbeordnung bei einer Arbeitsdauer über 8 Stunden 2 Stunden Pause zu gewähren sind, ergibt sich eine produktive Arbeitszeit von nur 8 Stunden. Hierdurch werden Störungen in durchgehenden Betrieben, verbunden mit der erforderlichen Bereitstellung von Ersatzkräften, hervorgerufen.

b) Sonderbetriebsschutz der Jugendlichen.

Verbot der Beschäftigung Jugendlicher unter Tage (§ 332 BPV), Verbot der Beschäftigung Jugendlicher im Rangierbetrieb der Zechenbahnhöfe (§ 262 und § 266 BPV), Verbot der Beschäftigung Jugendlicher beim Kesselreinigen, OBA-Verfügung I 13993/1919 betr. Heraufsetzung des Mindestalters für bestimmte Tätigkeiten unter Tage durch das Oberbergamt.

c) Fortbildungsschutz.

Nach § 87 des Allgemeinen Berggesetzes in Verbindung mit Artikel 134 der Reichsverfassung ist den Jugendlichen Zeit zum Besuch der Fortbildungsschule zu gewähren. Für manche Zechen mit einer Schicht für die Tagesbelegschaft ergibt sich hieraus, daß sie die Schüler alle 2 Wochen schon eine halbe Stunde vor Schichtende entlassen müssen, damit dieselben rechtzeitig zum Unterricht kommen.

d) Wirkungen des Schwerbeschädigtengesetzes.

Durch die Verpflichtung der Werke, bis zu 2 % ihrer gesamten Belegschaft durch Schwerbeschädigte (50 % Arbeitsunfähige) zu ersetzen, wird ebenfalls die Zahl der Arbeitsplätze für Jugendliche vermindert, da die Schwerbeschädigten wegen der Gefährlichkeit des Grubenbetriebs mit leichten Arbeiten über Tage beschäftigt werden müssen.

Es liegt auf der Hand, daß vor allem die Arbeitsschutzbestimmungen erhebliche organisatorische Schwierigkeiten mit sich bringen, die eine Beschäftigung von Jugendlichen sehr behindern. So werden z. B. infolge der komplizierten Pausenregelung vielfach Erwachsene für Jugendliche eingestellt, da meist während der Pause für den Jugendlichen Ersatzleute eingesetzt werden müssen.

3. Die Lohndifferenz zugunsten der unter Tage Beschäftigten ist zur Zeit zu gering, als daß ein Lohnanreiz zur Aufnahme der Arbeit unter Tage bestehen könnte. Eine gewisse Besserung der Verhältnisse wurde allerdings durch die neue Ausbildung der Bergjungleute geschaffen, die nach unten streben, da sie in der Grubenarbeit ihre eigentliche Berufsausbildung sehen und mit der Aufnahme der Grubenarbeit überhaupt erst der Weg zum besser bezahlten Gedingeschlepper beschritten werden kann.

4. Durch die Rationalisierung und infolge des Absatzrückganges vom Jahre 1924 an, werden in wachsendem Umfange Entlassungen nötig. Aus sozialen Gesichtspunkten werden vor allem die älteren und verheirateten Leute gegenüber den Jugendlichen bevorzugt, so daß von den Entlassungen in erster Linie die Jugendlichen betroffen werden. Dies gilt aber nur mit Einschränkung, da die Zechen mit einer modernen Jugendlichenausbildung im Interesse einer stetigen Schulung und einer möglichst gleichmäßigen und lückenlosen Sicherung des Arbeiternachwuchses trotz des erheblichen Abbaues der Belegschaft die Bergjungleute weitgehend vor Entlassungen bewahren.

Dem sinkenden Bedarf an Jugendlichennachwuchs steht auf der anderen Seite ein sinkendes Angebot von Jugendlichen gegenüber. Ausschlaggebend dafür sind folgende Gründe:

a) Die Abwanderung der Jugendlichen in andere Berufszweige. Die Tendenz zu einer solchen Abwanderung ist einmal bei Zechen am Rande des Industriegebiets vorhanden. Hier besteht die Neigung zum Berufswechsel in die Landwirtschaft. Dasselbe gilt von solchen Werken, die in der Nähe oder inmitten von größeren Städten liegen. Hier sind es vor allem die Berufszweige mit höherem Lohnniveau, wie das Baugewerbe und verschiedene Handwerksberufe, die die Jugendlichen aus dem Bergmannsberuf an sich ziehen. Ein weiterer Grund dürfte das Berechtigungsunwesen sein, das manche Eltern des öfters veranlaßt, ihre Kinder trotz geringer Aussichten auf höhere Schulen zu schicken, um sie vielfach nach 1—3 Jahren wieder aus der Schule herauszunehmen. Das hat die Wirkung, daß sich die Kinder häufig schon für den Bergmannsberuf wegen ihres höheren Bildungsgrades zu schade dünken. Wie sehr die Jugendlichen vor allem im Handwerk und in handwerksmäßigen Berufen vielfach die Erfüllung eines höheren Berufsideals sehen, ist aus einer Berufsberatungsstatistik von 44 rheinischen Berufsämtern unter 38 232 männlichen Jugendlichen ersichtlich. Unter diesen hatten nur 344 den Wunsch, Bergmann zu werden¹¹. Auf solche Erhebungen ist allerdings kein allzu großer Wert zu legen.

b) Die Verlegung der Berufsschulzeit in die freie Zeit des Arbeiters im Gegensatz zu anderen Berufen dürfte ebenfalls zur Verminderung der Belegschaft in den niedrigen Altersklassen beitragen.

c) Ausschlaggebend dürfte auch die Sorge vor baldiger Wiederentlassung infolge der Abwärtsentwicklung des Ruhrbergbaus in den letzten Jahren gewesen sein.

¹¹ Westfälische Allgemeine Zeitung, Nr. 156 vom 7. Juli 1928.

62 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

d) Hervorzuheben ist der Einfluß der Lohnverhältnisse und der damit verbundenen sozialen Abgaben. Der effektive Schichtverdienst der Jugendlichen ist zum Unterschied vom Schichtlohn, der gegen 1913 bei den 14jährigen um 52 % gestiegen ist, nur um 33,3 % gestiegen. Der Grund ist in der gewaltigen Steigerung der sozialen Lasten des Arbeitnehmers zu suchen, die bei den Jugendlichen prozentual weit mehr gestiegen sind als bei den erwachsenen Arbeitern.

5. Von großem Einfluß auf das Angebot von Jugendlichen ist der Geburtenausfall der Kriegsjahre, dessen Auswirkung hauptsächlich in die Jahre 1929 bis 1933 fällt¹²:

	1929 Geburtenausfall von über 80 000
1930	" " 50 000
1931	" " 570 000
1932	" " 640 000
1933	" " 590 000

Nach dieser Aufstellung treten im Jahre 1932 etwa nur die Hälfte der Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt gegenüber der Zahl des Jahres 1928.

Wie sich dieser Rückgang der Jugendlichen zahlenmäßig auswirkt, ersieht man aus einer Statistik über den Besuch der bergmännischen Berufsschule im Oberbergamtsbezirk Dortmund. Die Zahl der jungen Bergleute im Alter von 14 bis 18 Jahren, die zum Besuch der bergmännischen Berufsschule verpflichtet sind, hat sich wie folgt entwickelt:

Zeit	Zahl der bergmännischen Berufsschüler	Belegschaft	Hundertsatz der Berufsschüler von der Belegschaft
1. 5. 1923	22 875	444 315	5,15
1. 11. 1924	14 328	447 569	3,20
1. 4. 1925	10 184	442 010	2,30
1. 3. 1926	10 824	369 460	2,93
1. 11. 1926	11 450	383 722	2,98
1. 7. 1927	12 396	389 111	3,19
1. 5. 1928	11 582	378 671	3,06
1. 4. 1929	11 695	350 270	3,34
1. 5. 1930	9 501	336 920	2,82
1. 11. 1930	8 349	286 119	2,92
1. 11. 1931	6 545 ¹³	224 115	2,92

¹² W. Stets, Mittel und Wege zur Behebung des in den nächsten Jahren durch den Geburtenausfall zu erwartenden Facharbeitermangels. In: Der Arbeitgeber, 1928, Nr. 12.

¹³ Es dürfte von Interesse sein, wenn an dieser Stelle darauf hingewiesen wird, daß neben der durch die besonderen Gründe hervorgerufenen Abnahme der Beschäftigungszahl der Jugendlichen ein Anwachsen der höheren Altersklassen festzustellen ist. Die Gründe für diese letztere Altersverschiebung sind in Kürze diese: 1. Soziale Rücksichtnahme beim Abbau von Belegschaftsmitgliedern durch Schonung der älteren und verheirateten Männer. 2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter Tage durch die

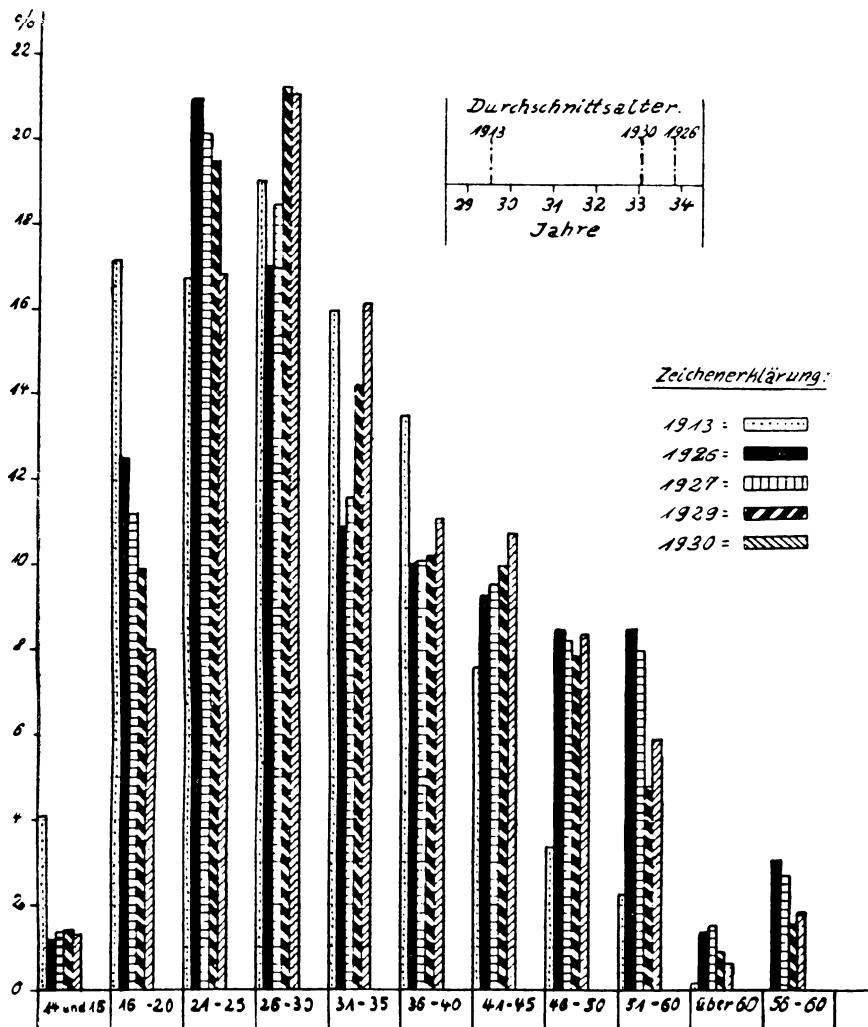


Abb. 2. Altersaufbau der aktiven Pensionskassenmitglieder der Ruhrknappschaft

Mechanisierung der bergmännischen Arbeit, die die körperlichen Anforderungen vermindert, dagegen größere Erfahrung und Kenntnisse verlangt. Das Alter der „Bergfertigkeit“ wird dadurch wesentlich herausgesetzt. 3. Hohe Belastung des einzelnen Arbeitnehmers durch Steuern und soziale Abgaben, die eine Rücklegung von Ersparnissen für das Alter unmöglich macht. 4. Geringere Beschäftigungsmöglichkeit von Alterspensionären in anderen Berufen. 5. Unmöglichkeit der Umsiedlung von Pensionären und Invaliden in die Landwirtschaft wegen zu hoher Kosten. Durch diese gegenläufigen Tendenzen der Abnahme der Jugendlichen einerseits, sowie des Anwachsens der höheren Altersklassen andererseits, hat sich das Durchschnittsalter der Ruhrkohlenarbeiter für die Zeit von 1913 bis 1930 von 29,52 auf 33,16 Jahre verschoben. Bei der Umschichtung in der Belegschaft im Gefolge der Wirtschaftskrise dürfte allerdings das Durchschnittsalter wiederum einigermaßen gesunken sein. (Vgl. Abb. 2.)

Einer der hauptsächlichsten Beweggründe zur Schaffung einer neuzeitlichen Ausbildung der Bergjungleute ist, wie noch näher dargelegt werden soll, die Sicherung eines möglichst gleichmäßigen Angebots und die Erhöhung des Anreizes zur Ergreifung des Bergmannsberufs. Da die Beschaffung des Nachwuchses je nach dem Standort der Zechen unter verschiedenen Bedingungen vor sich ging, wirkte dies auch auf die Art und Intensität der Ausbildungsbestrebungen einzelner Werke zurück.

Bei der Erörterung der Nachwuchsfrage müssen die verschiedenen Altersgruppen, der 14- und 15jährigen und der 16- und 17jährigen voneinander unterschieden werden. Die Nachwuchsfrage darf nicht in verallgemeinernder Weise für alle Altersgruppen behandelt werden. Die größeren Schwierigkeiten bei der Beschäftigung des Nachwuchses bestehen bei den 14- und 15jährigen. Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß die Bestimmungen des Jugendschutzes eine Betriebserschwernis für die hinreichende Anlegung gerade dieser Gruppe bereitet, so daß die Arbeitsplätze in viel größerem Umfange für die 14- und 15jährigen begrenzt sind als für die Jugendlichen über 16 Jahren, die eine viel elastischere Beschäftigungsmöglichkeit gestatten. Dazu kommt noch die bereits ebenfalls erwähnte Freisetzung von Arbeitskräften durch die fortschreitende Mechanisierung, von der in erster Linie die jüngste Arbeiterkategorie betroffen wird. Daher mußten die Betriebe einen Teil des Nachwuchses aus der Gruppe der älteren Jugendlichen bzw. der Ungelernten ergänzen und durch eine nachträgliche Hauerschulung „von oben her“ zu brauchbaren Bergarbeitern heranbilden.

Die Entwicklung der Zahl der Jugendlichen unter 16 Jahren seit Anfang 1924 ist aus folgender Aufstellung ersichtlich:

Zeitabschnitt	Zahl der Jugendlichen unter 16 Jahren *	Von der Gesamtbelegschaft %
1924: 1. Halbjahr	6365	1,45
2. „	6329	1,39
1925: 1. „	6358	1,38
2. „	4922	1,21
1926: 1. „	4142	1,10
2. „	4733	1,21
1927: 1. „	5279	1,28
2. „	5352	1,34
1928: 1. „	5332	1,36
2. „	5307	1,39
1929: 1. „	5346	1,45
2. „	5783	1,52
1930: 1. „	5174	1,43
2. „	5118	1,47
1931: 1. „	3448	1,23
2. „	3585	1,40

* d. h. angelegte, im Monatsdurchschnitt vorhandene Arbeiter.

Die im ersten Halbjahr 1930 beginnende starke Senkung der absoluten Zahl der Jugendlichen ist bereits auf die beginnende Wirtschaftskrise zurückzuführen. Prozentual dagegen ist im Verlaufe der Jahre keine erhebliche Verminderung eingetreten.

2. Die Ausbildung des Bergarbeiternachwuchses vor dem Kriege

Ein Ausbildungswesen im eigentlichen Sinne, eine mehr oder weniger systematische Schulung der Bergarbeiter gab es in der Vorkriegszeit nicht.

Bis in die 80er Jahre hatte die Ausbildung des Nachwuchses der erfahrene ältere Bergmann selbst in der Hand. Die bergmännischen Fähigkeiten wurden vom Vater auf den Sohn, meist auf verwandtschaftlichem Wege, unmittelbar überliefert. Das war um so mehr möglich, weil die Belegschaft noch eine alteingesessene und durchaus ständige war. Der Bergmannsberuf besaß viel mehr den Charakter eines Standes als jetzt. Die Fähigkeiten der bergmännischen Arbeit hatten in höherem Maße wie heute noch Merkmale fachlichen Könnens. In diesem Zusammenhang sind auch die damals herrschenden Abbaumethoden zu berücksichtigen. Es gab nur kleine Betriebspunkte, die vielfach unter Berücksichtigung der verwandtschaftlichen Beziehungen belegt wurden, so daß an einem Ort oft mehrere Familienmitglieder in der Arbeit vereinigt waren und die natürliche Grundlage für eine unmittelbare Arbeitsüberlieferung gegeben war. Maßgeblich ist fernerhin noch, daß die Bergleute verhältnismäßig viel seltener an andere Arbeitsplätze verlegt wurden als in der Gegenwart. Wir finden im Gegenteil die bemerkenswerte Tatsache, daß manche Bergleute viele Jahre hindurch in einem Streb gearbeitet haben, mit dessen Verhältnissen sie natürlich aufs genaueste vertraut waren.

Der schnelle Aufschwung des Bergbaus, der in den 70er und 80er Jahren einsetzte, blieb nicht ohne großen Einfluß auf die bergmännische Arbeit und schließlich die Ausbildung selbst. Große Arbeitermassen wurden aus allen Gegenden herangezogen, und die alteingesessene Belegschaft wurde mit ortsfremden Elementen stark durchsetzt. Die massenmäßige Förderung wurde ausschlaggebender denn je. Auch die Betriebspunkte nahmen an Zahl und Ausdehnung zu und die Belegung der einzelnen Arbeitsplätze mußte nach anderen Gesichtspunkten vorgenommen werden. Damit erfuhr auch die Heranbildung des Nachwuchses wesentliche Wandlungen. Während vorher die Arbeitstradition eine gewisse Übertragung bergmännischer Fähigkeiten sicherte, kam unter den neuen Verhältnissen die Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses zu kurz. Die neue Ausbildung, wenn überhaupt von einer solchen die Rede sein konnte, hob sich nun aus dem Rahmen der allgemeinen bergmännischen Schriften 186 I

66 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

Arbeit weder in organisatorischer noch in methodisch-pädagogischer Hinsicht ab.

Was insbesondere die Ausbildung der Jugendlichen anbelangt, so wurde diese nicht von dem gesamten bergbaulichen Betrieb ausgesondert, eine Schulung erfolgte höchstens rein praktisch, jedenfalls völlig unplanmäßig innerhalb des normalen betrieblichen Arbeitsprozesses. Jährlich wurde nach dem jeweiligen Bedarf der Zche eine ziemlich wechselnde Anzahl von Jugendlichen eingestellt und zunächst im Übertagebetrieb beschäftigt, um nach Erreichung des gesetzlichen Mindestalters von 16 Jahren, oft aber noch später, in die Grube verlegt zu werden. Dabei wurden dem Jungen zunächst die Arbeiten zugewiesen, für die er auf Grund seiner körperlichen und geistigen Qualitäten geeignet war, Arbeiten, die aber zugleich eine produktive Beschäftigung gewährleisten. Bei der Verteilung der Arbeitsplätze spielten demnach Gesichtspunkte der Ausbildung keine Rolle. Der Junge wurde mit dem einzigen Zweck und Ziel angelegt, produktiv tätig zu sein; die Frage der Ausbildung blieb dabei völlig unberücksichtigt. Schon aus diesen Gründen kann hier von einem planmäßigen Wechsel der Arbeit, wie er im Sinne einer geordneten Ausbildung notwendig wäre, nicht die Rede sein.

Die Jugendlichenarbeit im Übertagebetrieb sah man als eine provisorische an, und sie war für seine berufliche Ausbildung ziemlich bedeutungslos. Die Jugendlichen blieben hier mehr oder weniger sich selbst überlassen. Die Arbeit über Tage wurde als ein Übergangsstadium bis zur eigentlichen Grubenarbeit angesehen und daher nicht als ein selbständiger Ausbildungsfaktor gewertet. Solche Arbeitsplätze über Tage sind: Leseband, Holzplatz, Ab- und Aufschieben der Wagen auf der Hängebank, Kesselhaus, Lampenstube, eventuell auch die Zechenwerkstätten.

Unter Tage lernte der Junge in wechselnder Beschäftigung allmählich die grundlegenden, für seinen künftigen Beruf notwendigen Arbeitsverrichtungen kennen. Die Arbeitsplätze wurden wie über Tage unter dem Gesichtspunkt der möglichst produktiven Verwertung ausgewählt, d. h. die kräftigen Jungen wurden mit leichten Reparaturarbeiten, Umsetzen von Wagen an Bremsbergen und Stapelschächten, Bedienung von Häspeln usw. beschäftigt, während Tätigkeiten, die weniger Kraftaufwand erforderten, wie Pferdeführen bzw. später Zugbegleiten, An- und Abkoppeln der Wagen den weniger Kräftigen überwiesen wurden. Im übrigen gilt dasselbe, was über die Arbeit über Tage gesagt wurde; eine Gewährsleistung für einen zweckmäßigen Wechsel der Arbeit war nicht gegeben. Es blieb mehr oder weniger dem Zufall überlassen, in welcher Art und in welchem Tempo die Ausbildung fortschritt. Wesentlich bleibt

auch hier die Tatsache, daß der Jugendliche aus der betrieblichen Praxis heraus in seinen Beruf hineinwachsen mußte.

Diese Art der „Ausbildung“ in einem uneigentlichen Sinne ist nicht nur für die Vorkriegszeit charakteristisch, sie ist noch heute auf einer Anzahl von Zechen praktisch vertreten.

3. Die Notwendigkeit einer erweiterten Berufsausbildung der Jugendlichen nach dem Kriege

Nach dem Kriege sah sich der Ruhrbergbau vor die immer dringlichere Aufgabe gestellt, der Berufsausbildung der Jugendlichen stärkere Beachtung zu schenken und praktische Wege einer Neugestaltung der bergmännischen Jugendlichenausbildung zu beschreiten. Die Beweggründe zu einer solchen Neuorientierung in der Ausbildungsfrage sind mehrfache gewesen. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt nach dem Kriege machte eine schärfere Erfassung und Sicherung des bergmännischen Nachwuchses zur Notwendigkeit. Während bei den ungelernten Arbeitern ein sinkender Bedarf bei relativ großem Angebot vorhanden war, konnte der Bedarf an gelernten Hauern nicht annähernd gedeckt werden. Gerade aber der produktive Teil der Belegschaft, die Hauerschaft, ist für eine Steigerung der Förderung von ausschlaggebendem Einfluß. Die Aufgabe war nun die, geeignete Arbeitskräfte anzulernen, aber nicht nur auf kurze Sicht durch beschleunigte Anlernung, etwa auf dem Wege der Lehrkameradschaften, einer Hauerausbildung usw., sondern auch auf weite Sicht durch Erfassung und Schulung des Jugendlichenachwuchses im frühen Alter, um so den Belegschaftsstamm wiederum zu erneuern, die Arbeitsqualitäten zu heben und den kostspieligen Belegschaftswechsel zu unterbinden.

Eine weitere Veranlassung gaben die Wirkungen des Jugendschutzes. Da nach den gesetzlichen Bestimmungen die jugendlichen Bergarbeiter vor Erreichung des 16. Lebensjahres nicht in der Grube beschäftigt werden dürfen, blieben sie in den weitaus meisten Fällen nach dem Verlassen der Schule zwei Jahre ohne ordnungsmäßige Aufsicht und unterlagen ungünstigen, oft demoralisierenden Einflüssen. Ergriffen sie aber für die Übergangszeit einen vorläufigen Nebenberuf, so bestand die Gefahr, daß der Jugendliche in dem Nebenberuf dauernd verblieb und dem Bergbau verlorenging. Daher mußte man die Jugendlichen möglichst frühzeitig erfassen und auch die zweijährige Übergangszeit schon für eine berufliche Ausbildung nutzbringend verwerten.

Die Ausbildungsfrage wurde nach dem Kriege vor allem deshalb aktuell, weil Technik und Methoden der bergmännischen Arbeit nicht un wesentliche Änderungen erfahren haben. Die Einführung neuer, zum Teil sehr kostspieliger maschineller Einrichtungen im Abbau und bei

der Förderung stellten höhere Anforderungen an den Bergmann, vor allem mußten umfassendere handwerkliche und technische Kenntnisse und Fähigkeiten vom Bergmann verlangt werden. Neben diesen mehr arbeitsmethodischen Gesichtspunkten erweist sich auch die pflegliche Behandlung der Maschinen als betriebswirtschaftlicher Faktor. Eine solche Erweiterung der bergmännischen Fähigkeiten läßt sich aber nur auf dem Wege einer neuen vertieften Ausbildung erreichen.

Ein maßgeblicher Beweggrund ergab sich unter dem Gesichtspunkt einer Belegschaftspolitik, einem bewußten und planmäßigen Belegschaftsaufbau. Eine unzuverlässige, berufs fremde und stark fluktuierende Belegschaft ist von ungünstigem, oft verhängnisvollem Einfluß auf die Sicherheit des Betriebs, wie überhaupt auf die gesamte Zusammenarbeit über und unter Tage. Was insbesondere die Unfallgefahren angeht, so war man sich dessen bewußt, daß diese nicht allein auf technischem Wege bekämpft werden können, sondern erziehliche Einflüsse gleichzeitig wirksam sein müssen, die auf die Schaffung einer verantwortungsbewußten Arbeiterschaft abgestellt sind.

Keinen geringen Ausschlag dürfte die neue Einstellung gegenüber der menschlichen Arbeitskraft im Betriebe, ihre Behandlung und Bewirtschaftung gegeben haben. Nach dem Kriege gewinnt auch im Bergbau der Gedanke immer mehr Boden, daß ein unumgänglicher Bestandteil der Betriebswirtschaft die Menschenwirtschaft ist. Innerhalb dieser ist aber eine der wichtigsten Aufgaben die Erziehung des Arbeiters für den Produktionsprozeß, die Vermittlung aller geistigen und körperlichen Fähigkeiten, wie sie für den Beruf erforderlich sind.

4. Die Anfänge einer planmäßigen Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses

Bis Ende 1925 war dem Ruhrbergbau wie gesagt eine systematische Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses fremd, betriebliche Sondereinrichtungen zum Zwecke der Schulung der Jugendlichen waren nicht vorhanden. Den Anstoß zur Schaffung einer planmäßigen Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses gab einmal die vor allem nach dem Kriege aufkommende sogenannte industripädagogische Richtung, die sich für eine verbesserte fachliche Schulung und Erziehung des industriellen Nachwuchses einsetzte. Träger dieser Bestrebungen waren hauptsächlich der Deutsche Ausschuß für technisches Schulwesen (Datsch) und das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung (Dinta). Es würde zu weit führen, auf das zahlreiche Schrifttum näher einzugehen, das im Gefolge der industripädagogischen Bewegung erschienen ist. In der gleichen Richtung

wirkten die gesammelten Erfahrungen mit den Industriewerkschulen, die sich insbesondere nach dem Kriege auffallend schnell entwickelt hatten und in ihrem Aufbau zum Teil stark von den Grundsätzen der industrie-pädagogischen Bewegung bestimmt waren. Die Zahl der Industriewerkschulen stieg von über 60 im Jahre 1918 auf 125 im Jahre 1928. Die musterhaften Einrichtungen der Lehrwerkstätten, vor allem in der Eisen- und Maschinenindustrie, sollte auf das Ausbildungswesen im Bergbau nicht ohne Einfluß bleiben. In erster Linie war es der Leiter des Ausbildungswesens der Gelsenkirchener Bergwerks AG., Abteilung Schalke und der Begründer des Dinta, Carl Arnhold, der die Frage des systematischen Ausbildungswesens im Bergbau aufwarf und in einem bemerkenswerten Aufsatz „Bewirtschaftung des Menschenmaterials im Bergbau“¹⁴ zum ersten Male auf die Notwendigkeit und praktische Durchführbarkeit einer systematischen Heranbildung eines qualifizierten bergmännischen Nachwuchses hinwies. Arnhold geht davon aus, daß selbst eine weitgehende Mechanisierung des Bergwerksbetriebes die Verwendung des Menschen nicht ausschalten könne. „Der entscheidende Faktor wird im Bergbau stets der Mensch mit seiner Arbeitskraft und seinem Arbeitswillen bleiben.“ Diese grundlegende Erkenntnis müsse folgerichtig dazu führen, gerade im Bergbau eine Bewirtschaftung in die Wege zu leiten, deren Ziel ein zweifaches sein soll: einmal einen handwerklich und geistig geschulten Nachwuchs für alle qualitativen Arbeiten im Bergbau heranzubilden, zum andern alles darüber hinaus notwendige Menschenmaterial seinen Veranlagungen und Fähigkeiten entsprechend zur Arbeit anzusetzen oder geeignete Arbeitskräfte im Anlernverfahren für notwendige Sonderarbeiten planmäßig zu schulen. Als Vorbild für die systematische Schulung des Bergarbeiternachwuchses könne die Hütten- und Maschinenindustrie mit ihren Lehrwerkstätten dienen. Dabei wäre es aber widersinnig, diese Einrichtungen einfach auf den Bergbau zu übertragen. Arnhold macht dann praktische Vorschläge für ein solches Ausbildungswesen im Bergbau. Eine planmäßige Erziehung zu handwerklichen Arbeiten müsse die Grundlage bilden. Dadurch würde der zukünftige Bergmann zur geschickten Handhabung von Werkzeugen erzogen werden und zur Achtung vor dem Material. Diese Erziehung könne in allen Betrieben über Tage geschehen, also in den Werkstätten und auch im Tagesbetriebe. Vor allem müsse die Beschäftigung der Jugendlichen eine produktive sein. Arnhold empfiehlt eine zweijährige Lehrzeit über Tage und ein weiteres Jahr unter Tage zur Vertiefung der Sonderkenntnisse. — Nach der Gründung des Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung (Dinta) im Jahre 1925

¹⁴ Jubiläumsausgabe Nr. 2 der „Deutschen Bergwerks-Zeitung“ vom 25. August 1924.

70 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

setzte sich Arnhold weiter für das von ihm entworfene System im Bergbau ein¹⁵.

Die Durchführung eines solchen Ausbildungswesens begegnete in den Kreisen des Ruhrbergbaus zunächst einem Widerstand. Man war sich zwar darüber einig, daß ein planmäßiges Ausbildungswesen geschaffen werden müsse, lehnte aber die Übertragung der Methoden der Eisen- und Maschinenindustrie, die auf einen speziellen Facharbeiternachwuchs zugeschnitten waren, ab. Für bedenklich hielt man aber im weiteren Verlauf auch eine zu enge Verbindung mit dem Dinta, weil die Schaffung selbständiger, dem Dinta mit unterstehender Ausbildungsorgane in der Form, wie sie Arnhold vorzuschweben schien, eine Beschränkung der Befugnisse der Bergwerksverwaltung darstellen würde. Als Erschwernis wurde auch die Tatsache angesehen, daß die eigentliche bergmännische Arbeit erst mit dem 16. Jahre unter Tage beginnt, während bei den Lehrlingen der Eisen- und Maschinenindustrie die berufliche Ausbildung im eigentlichen Sinne bereits mit dem 14. Lebensjahre einsetzt. Man befürchtete schließlich auch die mit der Durchführung eines solchen Ausbildungswesens verbundene große finanzielle Belastung der Zechen, die in der herrschenden Wirtschaftsdepression besonders schwer zu tragen sein würde. Nicht zuletzt waren es die mangelnden praktischen Erfahrungen des Bergbaus auf diesem Gebiete, die zu einer abwartenden Haltung veranlaßten.

Bereits bevor die Arnholdschen Pläne in größerem Umfange verwirklicht wurden, gab es bei der Hoesch-Köln Neuessen AG. (früher Köln-Neuessener Bergwerks-Verein) erste Ansätze zu einer Ausbildung nach gewissen planmäßigen Gesichtspunkten. Seit Jahrzehnten wurde bereits beim Köln-Neuessener Bergwerks-Verein der Frage des bergmännischen Nachwuchses Beachtung geschenkt, und man war dort schon von jeher bemüht gewesen, den Nachwuchs zu sichern und möglichst selbst großzuziehen, die Kontinuität in der Beschäftigung der heranwachsenden Jugend der Belegschaft dauernd zu gewährleisten. Zu dem Zwecke ging man sogar so weit, von einer allzu weitgehenden Mechanisierung des Tagesbetriebes bewußt abzusehen, um nicht die Arbeitsstellen für die Jugendlichen zu verringern. Anfang 1925 entschloß man sich denn auch zu einer planmäßigen Ausbildung der Bergjungleute, deren Methoden aber von denjenigen des Dinta nicht unerheblich abweichen. Die Leitung der Ausbildung auf jeder Schachtanlage liegt in der Hand eines Fahrsteigers oder Inspektors. Dieser führt eine Kartothek, in welcher die Arbeit der Bergjungleute fortlaufend verzeichnet wird. Mit Hilfe dieser Kartothekskontrolle hat der Ausbildungsleiter dafür zu sorgen, daß der

¹⁵ Über das Dinta vgl.: Peter C. Bäumer, Das deutsche Institut für technische Arbeitsschulung (Dinta). München und Leipzig 1930.

Junge möglichst alle wichtigen Arbeiten bis zu seiner Beschäftigung als Lehrhauer kennenlernen. Während der Ausbildungszeit über Tage sind die Bergjungleute einige Monate in der Zechenwerkstatt tätig, um dort mit den gelernten Handwerkern in Arbeitskolonnen zusammen zu arbeiten. Hier werden sie in den Reparaturwerkstätten für Bergwerksmaschinen beschäftigt, um beim Auseinandernehmen, Überholen, Reinigen und Zusammensetzen der Maschinen behilflich zu sein. So werden sie mit der Handhabung der Bohr- und Abbauhämmere, Häspel und Schrämmaschinen vertraut. In der Schreinerei fertigen sie Gezähkisten, Gesteinstauschranken, Wettertüren u. a. an. Außerdem werden sie in der Dreherei, Schmiede, Klempnerei, in der Elektrowerkstatt beschäftigt, um sich hier eine größere Fertigkeit anzueignen. In den Werkstätten sind die Bergjungleute vorwiegend als Handlanger der Handwerker tätig, die sie beaufsichtigen und entsprechend anleiten. Zum Unterschied vom Dinta spielt das Handwerkliche beim früheren Köln-Neuessener Bergwerks-Verein bewußt keine überragende Rolle. — Während der zweijährigen Übertagebeschäftigung werden die Bergjungleute 3—4 Monate zu Ausbildungskursen vereinigt, die eine theoretische Erklärung des praktisch Erlernten zum Gegenstand haben. Die Aufsicht über diese Kurse führt der Ausbildungsleiter. Während der Beschäftigungszeit in der Zechenwerkstatt findet einmal wöchentlich eine zweistündige Werkstattunterweisung statt. Bezeichnend für dieses Ausbildungswesen ist der stark praktische Zuschnitt und der Mangel an betrieblichen Sondereinrichtungen auf dem Gebiet des Ausbildungswesens. Die Bergjungleute sind weder räumlich noch organisatorisch von den übrigen Betrieben getrennt.

In engster Verbindung mit Oberingenieur Arnhold und in ausgesprochener Anpassung an die Ideen des Dinta baute dagegen am 1. Januar 1926 die Zeche Centrum-Wattenscheid als erste ihr Ausbildungswesen auf. Man war auch hier bemüht, der Eigenart des Bergbaus Rechnung zu tragen. Mit Arnhold stellte man sich auf Centrum das dreifache Ziel: Wendigkeit, fachliche Hochwertigkeit und Anstelligkeit; berufliche und charakterliche Erziehung gehen Hand in Hand. Das Ausbildungswesen bildete ein geschlossenes Ganzes, das mit dem übrigen Betrieb kaum in Berührung kam. Vor seiner Anlegung wurde jeder jugendliche Anwärter auf seine Eignung psychotechnisch geprüft. Die Mutterzelle der Ausbildung bildete die Anlernwerkstatt, in der man die Bergjungleute 6 Monate (später 9 Monate) beschäftigte, um ihnen die Grundlagen der handwerklichen Fähigkeiten beizubringen. Wirtschaftlich konnte sich die Anlernwerkstatt selbst erhalten und arbeitete produktiv. Die übrigen 18 bzw. 15 Monate war der Junge an den verschiedenen Arbeitsplätzen über Tage nach einem bestimmten Turnus tätig, um dann auf zwei Jahre

unter Tage nach den Grundsätzen und Plänen der Lehrkameradschaften weiter ausgebildet zu werden. Ergänzt wurde die praktische Schulung durch eine theoretische Unterweisung. Die Jugendlichen wurden bis zu 16 Jahren 6 Stunden in der Woche in einer besonderen Lernschicht unterwiesen, während die Jugendlichen über 16 Jahre einen zweistündigen wöchentlichen Unterricht erteilt bekamen.

Auf den Schachtanlagen Minister Stein und Fürst Hardenberg wurden Anfang 1926 ebenfalls erste, allerdings zunächst nur zur Überbrückung einer Übergangszeit dienende Versuche auf dem Gebiete der Jugendlichenausbildung gemacht.

Damit war die Grundlage für die weitere Entwicklung des Ausbildungswesens und für eine Einschaltung des Bergbauvereins zur weiteren Förderung dieses Gebietes zum Nutzen der Gesamtheit gegeben. Zunächst hielt Oberingenieur Arnhold am 11. Januar 1926 in einer Versammlung dieses Vereins einen aufklärenden Vortrag über „die Heranbildung eines hochwertigen Bergarbeiternachwuchses“¹⁶. In einer kurz darauffolgenden Besprechung wurden die Anregungen Arnholds, sowie die bisherigen praktischen Ergebnisse der Ausbildungsfrage besprochen. Bei der Gelegenheit hob Arnhold u. a. hervor, daß es notwendig sei, die Ausbildungsleiter einen Lehrgang beim Dinta durchmachen zu lassen, um sie für die Aufgaben genügend vorzubereiten. Diese unter Leitung von Arnhold stehenden Ausbildungsleiter hatten die Aufgabe, die ersten grundlegenden organisatorischen Maßnahmen zur Schaffung des Ausbildungswesens zu ergreifen und den Betrieb der Anlernwerkstätten, die Gestaltung der Anlernecken usw. in Angriff zu nehmen und die ersten bergbaulichen Erziehungsprinzipien aufzustellen. Die Schulung der Ausbildungsleiter dauerte in der Regel 3 Monate, ist aber später ganz fortgefallen, als den Werken genügend eigene Organe zur Verfügung standen. Gleichwohl führten diese Maßnahmen nicht zu einer die Allgemeinheit der Zechen erfassenden, engen Bindung an das Dinta, es wurden vielmehr Wege gefunden und beschritten, um dem Ruhrbergbau auf dem Gebiete des Ausbildungswesens selbständige Bewegungsfreiheit zu geben, ohne damit die aus vielen Gründen als nützlich erkannte Fühlungnahme mit dem Dinta auszuschließen. November 1926 wurde die Bildung eines besonderen „Arbeitsausschusses für Berufsausbildung“ beim Verein für die bergbaulichen Interessen beschlossen, zu dem auch Arnhold hinzugezogen wurde. Der neugebildete Ausschuß blieb in seinem Aufgabenbereich nicht auf die Fragen der Jungmännerziehung beschränkt, er befaßte sich vielmehr mit sämtlichen Fragen der Berufsausbildung des Bergarbeiternachwuchses vom jugendlichen Arbeiter bis herauf zum Hauer. Als eine

¹⁶ „Glückauf“, Nr. 12, 1926.

Hauptaufgabe des Ausschusses wurde angesehen, auf die Zechen, die ihr Ausbildungswesen noch nicht in die Hand genommen hatten, anregend und fördernd im Sinne einer Weiterverbreitung der neuen Ideen zu wirken, sowie einen Erfahrungsaustausch der Zechen zu vermitteln. Im Einvernehmen mit dem Dinta wurde später für die Beziehungen zwischen dem Dinta und den Zechen ein besonders dafür angestellter Mittelsmann ernannt.

Die schnelle Entwicklung des Ausbildungswesens ist aus den Ergebnissen einer Rundfrage des Vereins für die bergbaulichen Interessen vom 11. April 1928 über Art und Umfang der Ausbildungseinrichtungen auf den Vereinszechen ersichtlich. In dieser Zeit hatten bereits von insgesamt 53 in Betrieb stehenden Vereinszechen 22 Zechen ein planmäßiges Ausbildungswesen für jugendliche Arbeiter in irgendeiner Form. Diese 22 Zechen mit 103 selbständigen Schachtanlagen sind mit 53,18 % an der Gesamtförderung beteiligt gewesen. 12 Vereinszechen mit 30 Schachtanlagen hatten eigene Anlernwerkstätten errichtet. (Bis Ende des Jahres 1928 sind 8 weitere neue Anlernwerkstätten errichtet worden.) Die Zahl der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen bis zu 18 Jahren betrug im April 1928 3149, von denen 675 unter Tage beschäftigt waren. Von den letzteren hatten 213 eine 2jährige oder kürzere Anlernung über Tage bereits durchlaufen.

Nach einer Erhebung, die von Bergassessor F. Trippe¹⁷ Anfang 1931 angestellt wurde, betrug zu dieser Zeit die Zahl der Bergjungleute im Alter von 14—15 Jahren (Tagesbetrieb) 3528, derjenigen im Alter von 16—17 Jahren (Grubenbetrieb) 2739, insgesamt also 6267. Demnach ist gegenüber April 1928 eine Zunahme von 99% zu verzeichnen. Der prozentuale Belegschaftsanteil an der Gesamtbelegschaft derjenigen Gesellschaften, die eine planmäßige Ausbildung auf sämtlichen Schachtanlagen betreiben, ist nach den Feststellungen von Trippe 53,57 %, derjenigen Gesellschaften, die eine planmäßige Ausbildung nur auf einigen ihrer Schachtanlagen eingeführt haben, beträgt 19,44 %. Annähernd drei Viertel der Bergwerksgesellschaften des niederrheinisch-westfälischen Industriegebiets hatten zu dieser Zeit also bereits moderne Ausbildungseinrichtungen geschaffen.

Im Zusammenhang mit der neuen bergmännischen Ausbildung der Jugendlichen mußten vom Bergbau eine Anzahl grundsätzlicher Fragen gelöst werden. Zunächst ging es um die rechtliche Beziehung zwischen dem Lehrherrn und den auszubildenden Jungen. Zu Anfang waren einige Zechen, wie die Klöckner-Werke, Abteilung Bergbau, die Gruppe Ham-

¹⁷ Im Rahmen einer staatswissenschaftlichen Probearbeit vom Jahre 1931 über die Ausbildung des Bergarbeiternachwuchses im Ruhrbergbau.

born der Vereinigten Stahlwerke, Zeche Centrum u.a., bemüht, zum mindesten äußerlich das Ausbildungsverhältnis als ein richtiges Lehrverhältnis zu gestalten, und zwar mit einem regulären Lehrvertrag, der mit dem Berg „lehrling“ und seinem gesetzlichen Vertreter abgeschlossen wurde. Andere Zechen, wie die Harpener Bergbau AG. und die Zeche Auguste Victoria, ließen es bei schriftlichen Vereinbarungen bewenden, während eine dritte Gruppe von Zechen jede schriftliche Vereinbarung ablehnte, um eine Parallelie mit der Ausbildung der Handwerkslehrlinge zu vermeiden.

Die Bedenken, die man gegen den Abschluß formeller Lehrverträge erhob, waren folgende: Gelegentlich der Verhandlungen über den Regierungsentwurf eines Berufsausbildungsgesetzes im vorläufigen Reichswirtschaftsrat waren Bestrebungen erkennbar geworden, den Bergbau nicht nur hinsichtlich der Handwerkslehrlinge, sondern auch des bergmännischen Nachwuchses in das Gesetz einzubeziehen. Da aber die Ausbildung der Bergjungleute sich der Form und dem Inhalt nach von der normalen gewerblichen Lehrlingsausbildung im Sinne der Gewerbeordnung unterscheidet, die eigentliche Berufsausbildung übrigens erst mit dem Einsetzen der Hauerausbildung, frühestens jedoch mit 16 Jahren, dem Alter der Grubendiensttauglichkeit beginnt, sah man sich von Seiten des Bergbauvereins veranlaßt, eine klare begriffliche Unterscheidung zu machen. Deshalb wurde in der Folgezeit von allen Bezeichnungen abgesehen, die auch nur den Anschein erwecken könnten, als ob es sich um eine „Lehre“ handele, wie Berg „lehrlinge“, „Lehr“werkstatt und „Lehrvertrag“ und wandte die sachlich zutreffenderen Ausdrücke „Bergjungleute“ und „Anlernwerkstatt“ an. Trotzdem wollte man überwiegend auf eine schriftliche Bindung nicht völlig verzichten, da in dem Vorhandensein schriftlicher Ausbildungsabkommen ein wichtiges und unentbehrliches Erziehungsmittel und ein sichtbares, für die Bergjungleute sowie deren Erziehungsberechtigte wertvolles Zeichen des Verbundenseins zwischen Werk und Lehrling erblickt wurde. Eine formelle Abmachung über die Rechte und Pflichten bei der bergmännischen Berufsausbildung wurde als ein wertvoller Anreiz gerade für die qualifizierten Kräfte sowie deren Eltern und Erziehungsberechtigte angesehen.

Als einen Punkt von grundlegender Wichtigkeit betrachtete man die Abgrenzung des betrieblichen Ausbildungswesens, vor allem der theoretischen Unterweisung der Bergjungleute, gegenüber dem Wirkungsbereich der bergmännischen Berufsschule (vgl. S. 97f.).

Die Bezahlung der Bergjungleute richtete sich meist nach den Bestimmungen des Tarifvertrages; eine Ausnahme machte nur ein Werk, das zwar für die Zeit, in der der Bergjungmann im Betrieb arbeitet, den tarif-

mäßigen Lohn eines jugendlichen Arbeiters vergütet, dagegen für die Zeit der Tätigkeit in der Lehrwerkstatt Abzüge vom Tariflohn macht, und zwar im 1. Lehrjahr 30%, im 2. Lehrjahr 20% (Bezahlung wie Zechenwerkstattlehrlinge). Doch wird die sechste, sogenannte Lernschicht, die der theoretischen Unterweisung, dem Sport usw. gewidmet war, nicht vergütet.

5. Die Auswahl der Jugendlichen

Erste Voraussetzung einer erfolgreichen Jugendlichenausbildung ist der Stamm eines bildungsfähigen, körperlich und geistig leistungsfähigen und schließlich auch in charakterlicher Hinsicht untadeligen Nachwuchses. Es besteht daher die Notwendigkeit, aus dem sich bietenden Angebot die tüchtigsten und brauchbarsten Elemente auszuwählen oder zum mindesten die unfähigsten von vornherein auszuschalten. Die Methode und praktische Handhabung dieser Auswahl ist für den Erfolg einer geordneten Ausbildung maßgebend. Die Gesichtspunkte dieser Auswahl können mannigfacher Art sein und richten sich in erster Linie nach dem Anforderungsbild, das sich ein Werk von den Qualitäten eines Bergjungmannes macht. Ausschlaggebend sind natürlich vor allem die Gesichtspunkte der beruflichen Eignung. Bei näherem Zusehen wird sich jedoch bald herausstellen, daß sich die berufliche Eignung von anderen Eigenschaften und Faktoren, wie körperliche Leistungsfähigkeit, Gesundheitszustand, geistige Befähigung, häusliche Verhältnisse usw., nicht trennen läßt. Die Auswahl wird sich daher in den seltensten Fällen mit der Beantwortung der Frage nach der beruflichen Eignung allein begnügen können, sie wird ihre Anforderungen weiterspannen müssen.

In den bergbaulichen Kreisen war man sich bald darüber klar, daß eine planmäßige Ausbildung die systematische Auslese der Jugendlichen nicht entbehren kann. Zunächst lehnte man sich noch an die Vorbilder der Eisen- und Maschinenindustrie an und die vom Dinta angewandten Methoden (psychotechnische Eignungsprüfung nach Poppelreuter). Doch bald suchte und fand man eigene Wege, die den betrieblichen Anforderungen des Bergbaus besser angemessen waren.

Eine mehr oder weniger wahllose Einstellung von Jugendlichen, die unter den andersartigen Verhältnissen der Vorkriegszeit die Regel bildete, dürfte vor der Wirtschaftskrise nur noch auf denjenigen Zechen zu finden sein, die unter einem erheblichen Unterangebot von Jugendlichen zu leiden hatten.

Das zunächst naheliegende Ausleseverfahren ist rein empirisch. Der jugendliche Anwärter wird nach einer erst mehr groben Auswahl durch den Betriebsführer oder andere Vorgesetzte, die auf dem persönlichen Eindruck und Urteil beruht, in den Betrieb eingestellt, wo er in einer ver-

schieden langen Probezeit auf seine Eignung und seine sonstige Einfähigung hin beobachtet wird. Nach Ablauf der Probezeit, die zwischen 3 Wochen und 3 Monaten schwankt, erfolgt die endgültige Einstellung. Die Auswahl ist also vorwiegend eine nachträgliche. Es wäre verfehlt, dieses Verfahren von vornherein als unzweckmäßig und unzulässig zu bezeichnen. Ausschlaggebend ist hier die Persönlichkeit der Vorgesetzten, ihre Fähigkeit der Menschenbeobachtung und -beurteilung. Deshalb setzt diese Methode die Auswahl von besonders tüchtigen Ausbildungsbeamten voraus. Eine solche rein empirische Auslese besteht z. B. bei der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke.

Von diesem empirischen Verfahren einer nachträglichen Auslese unterscheiden sich die Methoden, die bereits vor der Einstellung die für den Betrieb notwendige Auslese treffen, eine Auslese, die mehr oder weniger systematisch sein kann. Zunächst ist die Auswahl nach gewissen objektiven Gesichtspunkten zu erwähnen, und zwar kommen folgende in Betracht:

1. Selbstgeschriebener Lebenslauf,
2. Schulzeugnisse und Fragebogen an die Schule (Charakterauskunft),
3. Ärztliches Attest,
4. Zugehörigkeit des Vaters zum Betrieb,
5. In allerdings vereinzelten Fällen Auskunft über die häuslichen Verhältnisse, eventuell durch Werkspflegerin (sozialer Befund),
6. Selbst angefertigte Arbeiten oder Zeichnungen aus der Schulzeit.

Schließlich ist das Verfahren zu nennen, das speziell auf die Ermittlung der Berufseignung im engeren Sinne zugeschnitten ist, die psychotechnische Eignungsprüfung. In den ersten 1½ Jahren nach Einführung einer planmäßigen Ausbildung im Ruhrbergbau wurde, wie oben bemerkt, auf den in Frage kommenden Zechen vorwiegend die Eignungsprüfung nach der Methode Poppelreuter angewandt. Gemäß diesem Verfahren werden verschiedene Qualitäten, wie Sinnesorgane, körperliche Leistungsfähigkeit, Geschicklichkeit, praktische und begriffliche Intelligenz, mittels besonderer Tests, kleiner Arbeitsproben, geprüft, die den Zweck haben, angeborene, also nicht erworbene Eigenschaften des Prüflings festzustellen. Der Nachteil der Poppelreuterschen Methode ist der, daß kein speziell auf den bergmännischen Beruf zugeschnittenes Berufsbild zugrunde gelegt wird. Bestenfalls kann nach diesem Verfahren eine allgemeine berufliche Qualifikation festgestellt werden, aber keine spezielle. Einzelne Tests können leicht ein falsches Bild von den Fähigkeiten des Geprüften geben, wenn sie z. B. darauf abgestellt sind, Gedanken zu Papier zu bringen; denn ein Versagen kann seinen Grund auch in der mangelnden

Gewohnheit des schriftlichen Ausdrucks haben, ohne daß damit ein Schluß auf die veranlagten Fähigkeiten selbst gezogen werden kann.

Die berufsfremde Methode und — was besonders wichtig ist — Prüfungsatmosphäre, in der sich der Prüfling befindet, ist als ein Mangel anzusehen. Daher wurden neue Wege zur Feststellung der bergmännischen Geschicklichkeit eingeschlagen, insbesondere unter spezieller Berücksichtigung der Unfallneigung. Aus diesen Erwägungen heraus entstand das Prüfungsverfahren nach der Methode Leidenroth¹⁸. Leidenroth ersetzte die zahlreichen Tests durch eine eigens konstruierte Arbeitsprobe, die „ein Stück wirklicher Arbeit des täglichen Lebens“ zum Gegenstand hat und durch systematische Beobachtung während der Prüfung die Möglichkeit zur Feststellung der gerade für den Bergmann wichtigen Eigenarten zu bieten in der Lage ist. Die Probe ist nach der Darstellung von Leidenroth folgende: „Der Prüfling erhält den Auftrag, ein Loch in einer Bretterwand mit einem darauf zu nagelnden Stück Brett zu verschließen. Das nötige Werkzeug findet er in einem danebenstehenden Schrank. Bretter liegen vor der Holzwand. Alle im Prüfraum befindlichen Gegenstände dürfen benutzt werden, um das in 2,5 m Höhe vorhandene Loch in der Bretterwand schließen zu können. Der Prüfling arbeitet vollständig selbständig; Fragen oder Hilfesuchen ist nicht gestattet.“ Der Prüfer beobachtet nun den Mann, um aus der Art seines Verhaltens sich ein Bild von der Persönlichkeit zu verschaffen. Einen Eindruck gibt bereits der Grad des Verständnisses bei der Erteilung des Auftrags, seine wörtliche oder sinngemäße Wiederholung, die Entschlossenheit oder Unentschlossenheit bei der Inangriffnahme der Arbeit. Feststellbar ist weiterhin der Grad der Vorsicht, zu dessen Beurteilung künstliche Hindernisse in die Arbeitsprobe eingefügt werden, die Handgeschicklichkeit (hier wird nicht so sehr die erworbene Fertigkeit als vielmehr die Geschicklichkeit und Ökonomie der Bewegungen, die Anstelligkeit beurteilt), das umsichtige und praktische Verhalten beim Auswählen des passenden Werkzeugs, dem Zurechtschneiden eines Brettes, die Auswahl der Gegenstände für die Vornahme der Arbeit in 2,5 m Höhe¹⁹. Diese Arbeitsprobe entspricht den Bedingungen des praktischen Lebens. Sie ist berufs- und arbeitsnahe, da sie eine Tätigkeit umfaßt, die derjenigen des Bergmannes nicht fremd ist oder zum mindesten weitere Schlüsse auf einzelne beruflich notwendige Eigenschaften zuläßt. Die Methode Leidenroth kann man nicht als „wissenschaftlich“ bezeichnen, sie ist aber trotzdem geeignet, ihren Zweck hinreichend zu erfüllen. Sie ist zunächst für den Praktiker

¹⁸ O. Leidenroth, Psychotechnische Eignungsprüfung zwecks Unfallverhütung im Bergbau. „Der Kompaß“, Nr. 23, 1928.

¹⁹ Siehe Leidenroth a. a. O.

78 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

bestimmt und kann auch nur vom bergbaulichen Fachmann durchgeführt werden, der den Blick für die bergmännischen Anforderungen hat. Dadurch wird die Stellung eines Fachpsychotechnikers zum Unterschied von Poppelreuter überflüssig. Mag auch die Methode Leidenroth als eine grobe bezeichnet werden, so ist sie schon deshalb ausreichend, weil sich der Bergbau bei dem relativ geringen Angebot und den begrenzten Auswahlmöglichkeiten auf eine grobe Auslese beschränken muß, d. h. auf die Aussonderung der am meisten ungeeigneten und unfallgefährdeten Kräfte. Als Vorteil von Poppelreuter dagegen kann angesehen werden, daß er die Veranlagung erfaßt, die sich unter Umständen erst im Betriebe auswirkt, während Leidenroth auf den erworbenen Eigenschaften basiert. Ein Fehlen solcher Eigenschaften, etwa durch Mangel an Gelegenheit zur praktischen Tätigkeit, läßt noch die Möglichkeit offen, daß diese Fähigkeiten nachträglich, im Betrieb, erworben werden.

Probezeit, Auswahl nach ärztlichen, schulischen und sozialen Befunden und Eignungsprüfung schließen einander nicht aus, sie können durchaus gleichzeitig nebeneinander bestehen und so eine möglichst einwandfreie Auslese garantieren. Als Beispiel einer solchen kombinierten Auslese kann die Zeche Rheinpreußen dienen, die nach folgenden Gesichtspunkten vorgeht:

1. Die Volksschulen liefern das Zeugnis (Herbstzeugnis) und die Charakterauskunft, die sich auf den Vorstellungstyp (visuell, akustisch, notorisch), Gedächtnis, Aufmerksamkeit, Phantasie, Denken, Temperament und Charakter erstreckt.
2. Ärztliche Begutachtung.
3. Selbstgeschriebener Lebenslauf.
4. Selbst angefertigte Arbeiten oder Zeichnungen aus der Schulzeit.
5. Anmeldebogen für die Lehrwerkstatt mit Angaben der Familienverhältnisse.
6. Auskunft des Betriebsführers über den Vater des Bewerbers, Arbeitsweise, regelmäßiger Besuch der Arbeit, Trinker usw.
7. Psychotechnische Eignungsprüfung nach Poppelreuter, die von dem zuständigen Arbeitsamt vorgenommen wird.
8. Persönlicher Eindruck.
9. Dreimonatliche Probezeit.

Ähnlich ist die Auswahl auf der Gutehoffnungshütte, der Harpener Bergbau AG., Recklinghausener Bergwerks AG. u. a.

6. Die Formen des Ausbildungswesens im Ruhrkohlenbergbau

Eine einheitliche Form der Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses gibt es im Ruhrbergbau nicht und kann es nicht geben, da das

Ausbildungswesen aus den betrieblichen Erfordernissen und Bedingungen herauswächst und eng mit ihnen verknüpft ist. Maßgebend für die Gestaltung eines bestimmten Ausbildungswesens ist neben den erwähnten wechselnden betrieblichen Erfordernissen auch die soziale Zusammensetzung der Belegschaft, ihre soziale Beschaffenheit. Ein Werk mit einer beruflich vernachlässigten, unzuverlässigen und stark wechselnden Belegschaft würde unter sonst gleichen Bedingungen ein intensiveres Ausbildungswesen erfordern, als ein Werk, das eine gute Stammbelegschaft mit einer gewissen Berufs- und Arbeitsüberlieferung besitzt und den Nachwuchs aus seinen Reihen heraus ergänzen kann. Als Beispiel einer solchen Intensivierung des Ausbildungswesens auf Grund ungünstiger Belegschaftsbedingungen kann die Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke dienen. Von Einfluß auf die Art des Ausbildungswesens, vor allem unter Tage, können aber auch die Lagerungsverhältnisse sein. Bei flacher Lagerung sind die räumlichen und betrieblichen Voraussetzungen für eine Einwirkung von Mann zu Mann, also die Grundbedingungen der Ausbildung, ungleich viel günstiger und mannigfaltiger als bei steiler; überdies erschwert die steile Lagerung auch die Anwendung von Anlernrevieren. Weiter kommt hinzu, daß die flache Lagerung eine geeignetere Grundlage für die umfangreiche Mechanisierung des Grubenbetriebs bietet als die steile. Daß dies wiederum auf die Ausbildung zurückwirkt, die auf Zechen mit einer besonders weitgehenden Mechanisierung den maschinentechnischen Erfordernissen des Betriebs in erhöhtem Maße Rechnung tragen muß, liegt auf der Hand. Im allgemeinen werden sich die Bedingungen des Übertagebetriebs einzelner Zechen gleichförmiger gestalten als die des Untertagebetriebs; deshalb finden wir auch eine größere Angleichung in der Übertage- als in der Untertageausbildung.

Bei der Gliederung der verschiedenartigen Formen der Ausbildung im Ruhrkohlenbergbau muß zunächst die grundsätzliche Unterscheidung gemacht werden, ob das Ausbildungswesen Bestandteil der allgemeinen Betriebsführung ist und sich nicht aus dem Betriebe in organisatorischer und räumlicher Hinsicht abhebt oder ob betriebliche Sondereinrichtungen geschaffen wurden, die das Ausbildungswesen vom Betrieb abgrenzen und es diesem gegenüber verselbständigen.

α) Das Ausbildungswesen als Bestandteil des Betriebs

Hier unterscheiden wir:

αα) Ausbildung unter geregelter Aufsicht

Es ist dies die einfachste Form der Ausbildung. Besonders beauftragte Personen haben die — meist nebenamtliche — Aufgabe, die Tätigkeit der

Jugendlichen unter dem Gesichtspunkt einer beruflichen Schulung zu überwachen. Es ist dies die Anfangsstufe einer planmäßigen Ausbildung.

ββ) Planmäßiger Wechsel der Arbeitsplätze unter geregelter Kontrolle

Diese Form ist dadurch gekennzeichnet, daß der Jugendliche nach einem bestimmten Plan in regelmäßigm Wechsel von einem Arbeitsplatz zum andern zur Sicherung einer möglichst umfassenden gleichmäßigen Beschäftigung versetzt wird. Das Mittel dazu ist die Kartothekkontrolle. Der mit der Kontrolle beauftragte Beamte hat für den Arbeitswechsel im Sinne des Ausbildungswesens zu sorgen. Der Ausbildungsplan sieht zunächst eine Anlernung in den Zechenwerkstätten in besonderen „Anlernecken“ vor, wie Schmiede, Schreinerei, Schlosserei usw. Hier eignet sich der Bergjungmann die für seinen Beruf wichtigsten handwerklichen Fähigkeiten an und lernt außerdem die gebräuchlichen Maschinen des Untertagebetriebs kennen. Angeleitet wird er hier von besonders zuverlässigen Facharbeitern und Meistern. Außerdem wird er an verschiedenen Betriebspunkten über Tage beschäftigt, wie Leseband, Wäsche, Lampenstube u. a. Eine ähnliche Kontrolle besteht für die Arbeit unter Tage, die für eine möglichst gleichmäßige Beschäftigung an allen in Betracht kommenden Arbeitsplätzen Sorge tragen soll. Die Aufsicht hat in den meisten Fällen ein aus dem Betrieb hervorgegangener Beamter, Fahrsteiger, Maschinensteiger oder dergleichen.

Kennzeichnend für diesen Typus der Ausbildung ist die enge und elastische Anpassung an die unmittelbaren Tagesbedürfnisse des Betriebs. Wenn auch bei allen Ausbildungsformen wirtschaftliche Gesichtspunkte keineswegs ausgeschaltet werden, so ist gerade diesem Typus eine Wirtschaftlichkeit auf kurze Sicht eigen. Der wirtschaftliche Vorteil besteht darin, daß man den Bergjungmann mit höchster Ökonomie an den einzelnen Arbeitsstellen des Tagesbetriebs verwendet und ihn mit Arbeiten betraut, die sich möglichst zwanglos in den normalen Arbeitsprozeß einordnen. Das Ausbildungswesen erfährt keine Verselbständigung und Loslösung vom Betrieb, sondern eine möglichst enge Einordnung in ihn. Die Ausbildung selbst hat einen rein praktischen Zuschnitt; angelernt werden nur die Fähigkeiten, die dem Bergmann unmittelbar nützlich sind. Daher wird auf ein Übermaß der handwerklichen Schulung bewußt verzichtet. Die Bergjungleute bleiben nur eine verhältnismäßig kurze Zeit (4 bis 5 Monate) in der Werkstatt, leisten im Grunde genommen kaum mehr als Handlangerdienste für die Vorarbeiter und helfen bei der Instandhaltung und Ausbesserung der Maschinen des Untertagebetriebs. Die übrigen Monate sind sie als jugendliche Arbeiter an den verschiedenen

Betriebspunkten über Tage tätig, ohne daß der Gesichtspunkt der Ausbildung besonders in Erscheinung tritt.

In dieser Weise, wenn auch mit örtlichen Abweichungen und starken Unterschieden hinsichtlich des Umlaufes und der Intensität, ist das Ausbildungswesen folgender Werke bzw. Zechen aufgezogen: Hoesch-Köln Neuessen, Auguste-Viktoria, Hibernia (nicht auf allen Zechen), Stinneszechen u. a.

Hervorgehoben sei noch das Ausbildungswesen der Bergwerks AG. Recklinghausen, die völlig unabhängig vom Dinta ihre Ausbildung der Bergjungleute in dieser Weise aufgezogen hat, beginnend bei den Möller- und Rheinbabenzechen der Berginspektion Gladbeck am 1. April 1926, denen bald auch die anderen Zechen nachfolgten. Die Beschäftigung der Bergjungleute verteilt sich in planmäßigem Wechsel auf die Zechenwerkstatt (Anlernecken) und die verschiedenen Betriebspunkte über Tage. Die Übertage-Ausbildung dauert 1 Jahr. Aus den Bergjungleuten wird auch der Facharbeiternachwuchs ausgewählt. Ausbildungsleiter ist ein aus dem Werk selbst hervorgegangener Grubenbeamter.

Auch das Ausbildungswesen der Rheinischen Stahlwerke, Abteilung Arenberg, ist nach diesem System organisiert. Hier ist allerdings kennzeichnend und von den übrigen Werken abweichend, daß sämtliche Werkstättenarbeiten der 4 Schachtanlagen in einer großen Zentralwerkstatt zusammengefaßt sind, in der Ende 1930 277 Vollhandwerker einschließlich Hilfsarbeiter, 78 Fachlehrlinge und 156 Bergjungleute beschäftigt wurden. Die Ausbildung und Anlernung erfolgt nicht nur in der Lehrwerkstatt, welche als besondere Abteilung der Zentralwerkstatt geschlossen ist, sondern in allen Betriebsabteilungen, und zwar: 1. allgemeiner Betrieb (Reinigung, Transport, Demontage, Zwischenlager und Lagerhaltung), 2. Schmiedewerkstatt, 3. Maschinenbau, Eisenkonstruktion, Waggon- und Lokomotivbau und Schreinerei, 4. mechanische Werkstatt, 5. Elektrowerkstatt und Klempnerei, 6. Holzbearbeitungswerkstatt, 7. technische und kaufmännische Abteilung. Insgesamt wird der Bergjungmann in der 2 jährigen Ausbildung über Tage 17 Monate in diesen verschiedenen Betriebsabteilungen in einem monatlichen Wechsel beschäftigt, die restlichen 7 Monate im Übertagebetrieb: Leseband, Holzmagazin, Förderung, Wäsche und Lampenstube. In der Lehrwerkstatt arbeitet der Bergjungmann im ganzen 6 Monate in Abwechslung mit den Anlernbetriebsabteilungen. Der Arbeitswechsel wird von der Betriebsleitung überwacht. Die Bergjungleute werden an solchen Stellen beschäftigt, an denen sie Gelegenheit haben, die Maschinen kennenzulernen,

mit denen sie später arbeiten müssen. Die Bergjungleute werden also mit den Handwerkslehrlingen zusammen ausgebildet und nicht räumlich getrennt.

β) Das Ausbildungswesen als betriebliche Sondereinrichtung

Die Gruppe der eben geschilderten Ausbildungsmethoden hat demnach einen starken Zuschnitt auf das Werk. Das Ziel der beruflichen Ausbildung wird auf so kurzfristigem Wege wie möglich zu erreichen versucht. Die Abstellung der Ausbildung auf Produktivität nähert die Bergjungleute der Gruppe der „jugendlichen Arbeiter“.

Wesentlich anders ist es mit den Ausbildungsmethoden bestellt, die jetzt zur Darstellung gebracht werden sollen: Das Ausbildungswesen wird hier als planmäßige Vorbereitung auf die eigentliche Berufsausbildung, nämlich die Hauerausbildung, angesehen. Der Bergjungmann wird zunächst mit allen handwerklichen Betätigungsarten vertraut gemacht, die ihm zwar später sehr nützlich sein können, aber nicht sämtlich praktisch bei der bergmännischen Arbeit gebraucht werden. Man will dem jungen Bergmann Eigenschaften und Fertigkeiten beibringen, die Voraussetzung der bergmännischen Arbeit sind, z. B. Umsicht, Wendigkeit, Sorgfalt, Ordnungsliebe, Pflicht- und Verantwortungsbewußtsein. Der Weg zur Anlernung solcher Eigenschaften ist bisweilen vom Standpunkt der zukünftigen Berufsarbeite ein Umweg, der aber doch letztlich und sogar vertieft dem späteren Bergmann zugute kommt. Es wurde bereits betont, daß für den Bergmann nicht nur berufliche Arbeitseigenschaften im engeren Sinne von Bedeutung sind, sondern ebenso sehr Eigenschaften des Charakters. Dem tragen die Ausbildungsmethoden der zweiten Hauptgruppe Rechnung. Man will den Bergjungmann so heranbilden, daß er nicht nur beruflich tüchtig, sondern auch als Persönlichkeit seinem zukünftigen Beruf gewachsen ist. Es ist also im weiteren Sinne eine Hebung des Berufsstolzes, eine Erneuerung des Bergmannsstandes, die angestrebt wird. Daraus geht auch grundsätzlich hervor: primär ist nicht mehr der Ausbildungszweck, wie bei den Methoden der ersten Hauptgruppe, sondern der Erziehungszweck. Durch eine rechtzeitige Erfassung der Jugendlichen in einem bildsamen Alter, das noch nicht belastet ist von außerbetrieblichen, zersetzenden Einflüssen, will man die Bergjungleute sowohl für ihre spätere eigentliche Ausbildung als auch für ihren zukünftigen Beruf vorbereiten.

Wesentliches Merkmal dieser Ausbildungssysteme ist ihre Geschlossenheit und Selbständigkeit dem ganzen Betrieb gegenüber. Das Ausbildungswesen ist eine Art Betrieb für sich, eine organisatorische, wirtschaftliche und räumliche Einheit. Sie hat ihre Grundlage in der Anlernwerkstatt,

die unter der Leitung eines hauptamtlich tätigen Ausbildungsleiters steht, der auch die Ausbildung im Tagesbetrieb und unter Tage beaufsichtigt. Die Jugendlichen werden straff zusammengefaßt und — losgelöst vom übrigen Betrieb — geschult. Die Schulung erstreckt sich nicht nur auf die fachliche, sondern auch auf körperliche Ertüchtigung und charakterliche Bildung. Der Schwerpunkt der Erziehungsarbeit liegt in der Anlernwerkstatt. Deshalb behält man die Bergjungleute verhältnismäßig lange in der Anlernwerkstatt. Sie werden bei dauernder Aufsicht und Unterweisung des Ausbildungsleiters und der ihnen zur Seite stehenden Hilfspersonen, Meister und Vorarbeiter, mit den Grundlagen ihres Berufs und den wichtigsten Fertigkeiten, wie Schmiede-, Schlosserei-, Schreinerei- und Dreharbeit, vertraut gemacht. Wenn auch für den Bergmann unter Tage ein Teil dieser Fähigkeiten praktisch nicht unmittelbar in Betracht kommt, so wird in dieser umfassenden Schulung der Vorteil gesehen, daß der künftige Bergmann zu der für ihn so wichtigen Eigenschaft der Wendigkeit, zur Sorgfalt und zum Pflichtbewußtsein erzogen wird. Der Vorteil einer solchen erweiterten Ausbildung ist auch ein wirtschaftlicher: durch Hereinnahme von mehreren Handwerksberufen in die Anlernwerkstatt ist diese im erhöhten Umfange in der Lage, Aufträge des Betriebs entgegenzunehmen und zu erledigen.

Neben der Werkstattausbildung läuft die Ausbildung auf den einzelnen Punkten des Tagesbetriebs einher, die für eine geschlossene Ausbildung unentbehrlich ist.

Die praktische Ausbildung wird ergänzt durch eine theoretische Unterweisung, die einmal in der Woche in der sogenannten Lernschicht erteilt wird und den Zweck hat, das praktisch Erlernte den Jugendlichen auch geistig nahe zu bringen. Ergänzt wird diese dienstliche Schulung durch eine außerordentliche Erfassung der Bergjungleute durch Sport, Turnen und Wandern im Sommer, im Winter durch Musikpflege, Vorträge, Bastelarbeit usw. Wirtschaftlich ist die Anlernwerkstatt ein selbständiges Unternehmen mit eigenem Schichtenzettel und Konto. Eine strenge Kalkulation bei der Preisgestaltung und Kostenkontrolle soll die Wirtschaftlichkeit der Anlernwerkstatt sichern, die allerdings nicht als ein Überschußbetrieb aufgezogen ist, sondern lediglich die Kosten zu decken hat. Dem wirtschaftlichen Aufriß der Anlernwerkstatt wird ebenfalls ein erziehlicher Wert beigemessen. Diese Art der Ausbildung geht in ihren Anfängen auf die Anregungen des Oberingenieurs Arnhold vom Dinta zurück, die später eine weitere, selbständige Ausgestaltung durch die einzelnen Zechen erfahren haben. Die Abwandlungen des Arnholdschen Systems in der Praxis bringt auch zahlreiche Übergänge von der Ausbildungsmethode eines planmäßigen Wechsels der Arbeitsplätze unter

geregelter Kontrolle (s. o.) zu den Ausbildungsmethoden der zweiten Hauptgruppe. Der Übergang wird vor allem bestimmt durch den Gesichtspunkt einer möglichst unmittelbaren und elastischen Anpassung an die Bedürfnisse des Betriebs, die eine gewisse Anlehnung an einzelne Maßnahmen des ersterwähnten Typus zur Folge hat. Vor allem versucht man in diesem Falle eine Lockerung der sonderbetrieblichen Organisation des Ausbildungswesens. Da diese Formen stark individuellen Zuschnitt haben, seien sie jeweils mit dem Namen des Werkes bezeichnet, das für eine bestimmte Abart besonders kennzeichnend ist.

Die Methode Harpen

stellt den Grundtypus der Ausbildung im Ruhrbergbau dar, der, ursprünglich vom Dinta entwickelt, vom Bergbau weiter ausgebaut wurde. In dieser Gestalt hat das Ausbildungswesen eine verhältnismäßig große Verbreitung gefunden und sich als höchst entwickelte Form bei all den Werken durchgesetzt, die überhaupt auf eine planmäßige Ausbildung der Jugendlichen Wert legen. Auch hier sind die Anlernwerkstätten von den Zechenwerkstätten völlig getrennt. Die Jugendlichen werden nach Möglichkeit in monatlichem Wechsel zwischen Anlernwerkstatt und Betrieb beschäftigt. Die Dauer der ganzen Ausbildung über Tage beträgt 2 Jahre, davon entfallen etwa 16 Monate auf die Ausbildung in der Anlernwerkstatt und ungefähr 8 Monate auf diejenige im Untertagebetrieb. Die Beschäftigungsdauer der Bergjungleute an den Betriebspunkten und in der Anlernwerkstatt paßt sich den örtlichen Verhältnissen an, deshalb gibt es kein starres Festhalten an einer bestimmten Ausbildungszeit und ihre Verteilung im ganzen. Die Tätigkeit in der Anlernwerkstatt umfaßt unter Vermeidung aller handwerklichen Überspezialisierung sämtliche für den Bergmann notwendigen Fähigkeiten: Schlosserei, Schmiede, Schreinerei. Durch mechanische Hilfsvorrichtungen und Werkstattmaschinen wird das Abgleiten ins zünftige Handwerk vermieden und gleichzeitig die Produktivität gesichert. Eine genaue Kostenkontrolle sorgt für die Wirtschaftlichkeit der Anlernwerkstatt, die wie ein selbständiges Unternehmen geführt wird, das wirtschaftlich unabhängig ist und ein eigenes Konto besitzt. Strenge Ordnung bei der Werkzeugaufbewahrung und -ausgabe dienen erziehlichen Zwecken. Im Tagesbetrieb werden dem Bergjungmann auf den verschiedenen Arbeitsplätzen die nötigen praktischen Fertigkeiten und Kenntnisse beigebracht, z. B. am Leseband die Ausscheidung der Berge von den Kohlen, auf dem Holzplatz die Maße und Arten des Holzes, im Magazin Materialkenntnisse.

Die charakterliche Ausbildung der Bergjungleute steht neben der beruflichen stark im Vordergrund. Erreicht wird dies durch straffe Zusammen-

fassung, völlige Isolierung von der übrigen Belegschaft und dauernde Aufsicht. Auf eine sorgfältige Auswahl der Vorgesetzten, die durch Vorbild auf die Jugendlichen günstigen Einfluß haben sollen, wird Wert gelegt. Zur Unterstützung der erziehlichen Arbeit nimmt der Ausbildungsleiter mit den Eltern auf Elternabenden und vor allem in Einzelbesprechungen regelmäßig Fühlung. Durch eine solche persönliche Fühlungsnahme wird das gegenseitige Vertrauen gestärkt und die Mithilfe bei der elterlichen Seite gewonnen.

Bemerkenswert ist die Einrichtung des Leistungsbuches, das bei der Zeche Centrum zum erstenmal eingeführt wurde, um dann von der Harpener Bergbau AG. und den Vereinigten Stahlwerken übernommen zu werden. Dieses „hat den Zweck, die Erziehungsberechtigten über die Ausbildung des Bergjungen auf dem Laufenden zu halten. Es wird dem Bergjungen in den ersten Tagen eines jeden Monats ausgehändigt und ist innerhalb von 3 Tagen mit der Unterschrift des Erziehungsberechtigten versehen, an den Maschinensteiger der Anlernwerkstatt zurückzugeben“. Für die Bewertung der Leistungen ist eine Reihenfolge der Urteile festgelegt; begutachtet wird: Fleiß, Führung und Anstelligkeit. Über den Fortschritt in der körperlichen Ausbildung orientiert fortlaufend das Urteil des Turnwärts über Besuch und Erfolg der turnerischen Veranstaltungen. Um eine Abhängigkeit der Urteile von früheren Aufzeichnungen zu vermeiden, werden die Urteile vorläufig auf Leistungszetteln vermerkt. Erreicht wird somit neben der Selbstkontrolle der Jugendlichen eine Anteilnahme der Eltern an der Ausbildung.

Über alle Bergjungleute wird eine Kartei geführt, in der fortlaufend der Gang der Beschäftigung, die Fehlschichten, die Beurteilung bei der Arbeit nach Fleiß, Führung und Anstelligkeit, die Beteiligung an den turnerischen Veranstaltungen vermerkt werden. — In einer Lernschicht je Woche werden zwei Stunden Arbeitsunterweisung und vier Stunden Turnunterricht erteilt. Umfassend ist die turnerisch-sportliche Ausbildung (vgl. S. 102 ff.).

Einige Zechen haben zur Gewöhnung der jungen Leute an ihre spätere bergmännische Tätigkeit unter Tage Übungsbergwerke, Lehrstrecken und Übungsstapel über Tage errichtet. Vor Verlegung nach unter Tage werden die Bergjungleute hier mit den wichtigsten Untertagearbeiten einigermaßen bekannt gemacht. Solche Einrichtungen in größerem Umfange bestehen u. a. bei der Gutehoffnungshütte, bei der Harpener Bergbau AG., bei der Zeche Centrum-Morgensonnen und bei den Bergbaugruppen Gelsenkirchen und Dortmund der Vereinigten Stahlwerke. Einige Werke, z. B. die Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke, veranstalten gelegentlich Lehrfahrten unter Tage.

Ähnlich wie bei der Harpener Bergbau AG. ist — mit örtlichen Abweichungen — zur Zeit das Ausbildungswesen einer großen Anzahl anderer Zechen aufgezogen, wie: Vereinigte Stahlwerke, Centrum-Morgensonne, Kruppsche Zechen, Königin Elisabeth, Mont-Cenis, Gewerkschaft ver. Constantin der Große, Steinkohlenbergwerk Westfalen, Shamrock III/IV, Gewerkschaft Emscher-Lippe, Gelsenkirchener Bergwerks AG., Gutehoffnungshütte (gleichzeitige Ausbildung von Handwerkslehrlingen in der Anlernwerkstatt, 2monatlicher Wechsel; keine theoretische Unterweisung). Auf der Gewerkschaft Dahlbusch, den Zechen Brassert, Hansa, Hansemann, Germania besteht ein 14tägiger Wechsel zwischen Betrieb und Anlernwerkstatt. Durch eine besonders lange Schullung in der Anlernwerkstatt zeichnen sich neben Harpen die Vereinigten Stahlwerke aus (16 Monate).

Hervorgehoben sei noch insbesondere das Ausbildungswesen der Vereinigten Stahlwerke²⁰, das uns deutlich die Lückenlosigkeit des bergmännischen Ausbildungswesens vor Augen führt, die an sich auch bei anderen großen Werken wie Harpen u. a. vorhanden ist. Die Ausbildung der Bergjungleute bis zum fertigen Hauer beträgt hier insgesamt 7 Jahre, davon 5 Jahre unter Tage, zum Unterschied von den Zechen, bei denen zwischen werksseitiger Ausbildung und behördlich geregelter Hauerschulung kein lückenloser Zusammenhang besteht.

Für die etwas abweichende

Methode Klöckner

könnte man folgende Merkmale anführen:

1. Die Arbeit der Zechenwerkstatt wird zum Teil von der Anlernwerkstatt übernommen. Die Handwerkerlehrlinge arbeiten mit den Bergjungleuten zusammen und haben eine ähnliche Funktion wie die Vorarbeiter bei der Anlernung der Bergjungleute. Es werden Arbeitskolonnen von etwa je drei Bergjungleuten und einem Handwerkerlehrling gebildet, in denen die Bergjungleute hauptsächlich Hilfsarbeiten verrichten.

2. Besonderer Wert wird darauf gelegt, die Ausbildung der Jugendlichen auf den Bergmannsberuf abzustellen und eine übermäßige handwerkliche Ausbildung zu vermeiden. Deshalb werden sie nur mit Arbeiten beschäftigt, die mit dem Untertagebetrieb in engster Beziehung stehen: wie Herstellung von einfachen, typenmäßigen Gegenständen des Grubenbetriebs, Reparaturen von Förderwagen und Bergwerksmaschinen. Demselben Zwecke dienen die Angliederung eines künstlichen „Aufbruchsschachtes“ mit Lufthaspel an die Anlernwerkstatt sowie der Transport

²⁰ Vgl. Organisationsplan für das Ausbildungswesen auf den Zechen der Vereinigten Stahlwerke AG. Dortmund 1931, S. 7ff.

mit Akkumulatorenlokomotiven und eine Lehrstrecke. Die Leitung des Ausbildungswesens liegt in den Händen eines Fahrsteigers der Zeche.

3. Die Werkstatttätigkeit der Bergjungleute wird auf die ganze Zeit ihrer Arbeit über Tage verteilt. Im ersten Monat werden die Jungen ausschließlich in der Anlernwerkstatt mit reiner Übungarbeit in der Benutzung der Werkzeuge beschäftigt. Diese Zeit dient auch der persönlichen Erfassung durch den Werkstattleiter. Bis zur Verlegung in die Grube wird dann wochenweise mit der Arbeit im Übertagebetrieb und in der Anlernwerkstatt gewechselt, so daß zwei Gruppen Jugendlicher vorhanden sind, von denen die eine Gruppe die Woche im Betrieb, die andere in der Anlernwerkstatt tätig ist. Dieser intensive Wechsel dient ebenfalls der Erziehung zur spezifischen Anpassungsfähigkeit des Bergmanns an seine zukünftige Arbeit.

4. Die Werkstattunterweisung findet täglich vor der Werkstattarbeit statt. Dieser gehen Turnübungen von 20 Minuten Dauer voran. Die Befreischung der Werkstattarbeiten umfaßt eine halbe Stunde. Von einer besonderen Lernschicht wurde abgesehen; durch den täglichen Unterricht will man eine scharfe Erfassung der jungen Leute durch den Ausbildungsleiter und eine tägliche körperliche und geistige Aufmunterung erzielen.

Auch die

Methode Rheinpreußen

nimmt eine Sonderstellung ein. Die bei Rheinpreußen in weit erheblicherem Umfang als anderswo durchgeführte Mechanisierung der bergmännischen Arbeit unter Tage stellt besondere Anforderungen an das Ausbildungswesen. Das maschinentechnische Gebiet wird in erster Linie betont, während die handwerkliche Schulung in den Handgriffen des alten Bergmannes als überholt angesehen wird. Der moderne Bergmann ist nach der Auffassung von Rheinpreußen zunächst ein Maschinenmann. Die Ausbildung und Schulung im Gebrauch von Bergwerksmaschinen spielt deshalb eine überragende Rolle. Die gleichzeitige Werkstattausbildung der Bergjungleute mit den Bergschülern und Bergvorschülern, also den zukünftigen Beamten, wird aus erziehlichen Gründen für vorteilhaft gehalten. Gesorgt wird aus denselben Gründen für eine strenge Isolierung von der übrigen Belegschaft. Zechenwerkstätten und Anlernwerkstätten sind völlig voneinander getrennt. Die Ausbildung an den Betriebspunkten über Tage und in der Anlernwerkstatt hält sich die Waage.

γ) Die Formen der Ausbildung unter Tage

Die Ausbildung unter Tage ist wie bereits betont, in stärkerem Maße von den örtlichen Bedingungen abhängig als die Ausbildung über Tage. Ihre Einordnung in den Gesamtausbildungsplan ist nicht nur deswegen

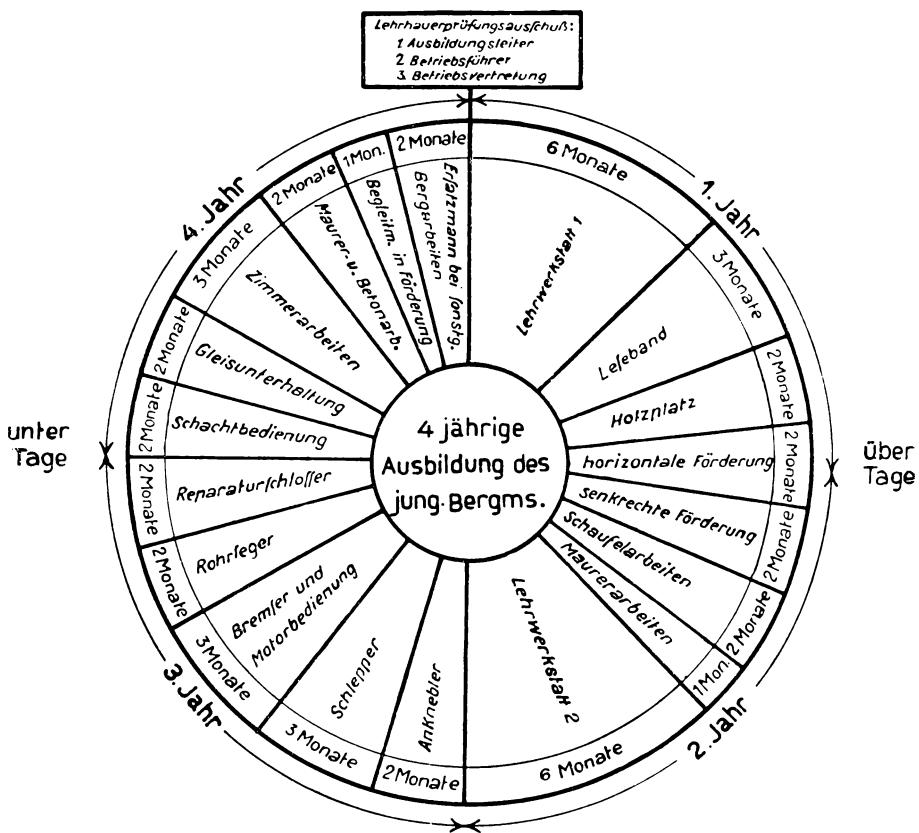


Abb. 3

Zeitplan der praktischen Ausbildung der Bergjungeleute auf einer Zeche (Rheinpreußen)

mit Schwierigkeiten verknüpft, weil der Untertagebetrieb völlig veränderte Arbeits- und Dienstaufsichtsverhältnisse mit sich bringt, sondern weil die Jugendlichen auch mehr und mehr der persönlichen Einwirkung und Kontrolle des Ausbildungsleiters entwachsen, selbst dann, wenn ihm die Werksleitung für diesen Abschnitt der Ausbildung gewisse Befugnisse einräumt. Wo die Ausbildung in der Hand des Ausbildungsleiters verbleibt, pflegt auch die theoretische Unterweisung (meist 2 Stunden in der Woche) weiterhin zu dessen Obliegenheiten zu gehören.

Eine wichtige Frage ist die Form der Ausbildung der Bergjungeleute unter Tage. Früher wurden die Jugendlichen nach Bedarf einzeln auf die verschiedenen Reviere verteilt. Diese Verstreutheit gestaltet eine planmäßige Ausbildung und Beaufsichtigung sehr schwierig und man schuf daher zum Zwecke der Berufsausbildung mehrfach eigene Anlern-

reviere²¹, zu dem Ziele einer geschlossenen Beschäftigung der Bergjungleute unter Anleitung eines besonders dazu befähigten Steigers. Eine solche Konzentration der Anlernung unter Tage erfüllt den Zweck einer planmäßigen Aufsicht, Beschäftigung und Erziehung. Der Vorteil der Anlernreviere besteht (analog der Anlernwerkstatt) in der einheitlichen Zusammenfassung der Jugendlichen auch unter Tage und in der Vermeidung von Störungen des normalen Grubenbetriebs durch die Anlernung. Das Anlernrevier verursacht keine zusätzlichen Kosten, wenn jeder einzelne an die Arbeit versetzt wird, der er gewachsen ist.

Schwierigkeiten begegnet die richtige Auswahl der Anlernreviere, die genügend Beschäftigungsmöglichkeiten für die Jugendlichen bei verschiedenen Lagerungsverhältnissen bieten müssen. Um die Bergjungleute mit allen in Betracht kommenden Arbeitsbedingungen vertraut zu machen, pflegen sich, wenn möglich, zwei Anlernreviere zu empfehlen, nämlich eins für flache und eins für steile Lagerung.

Die Arbeitsplätze der Anlernreviere werden mit ausgesuchten, besonders tüchtigen Hauern, die vorher eine eigene Schulung durchmachen (Meisterhauer) besetzt. Das Anlernrevier dient gewöhnlich zugleich als Lehrrevier für die in Ausbildung befindlichen Lehrhauer. Die Leitung wird ausgewählten Steigern übertragen, die für die Führung des Anlernreviers verantwortlich sind und aufs engste mit dem Ausbildungsleiter zusammenzuarbeiten haben.

Die praktische Ausbildung der Bergjungleute im Anlernrevier ist am besten aus einem Schema ersichtlich, das in dem erwähnten Organisationsplan²² für das Ausbildungswesen der Vereinigten Stahlwerke angeführt wird.

„Jedem Anlernrevier werden jährlich etwa 15 Bergjungleute zugewiesen.

1. Jahr: Mit Rücksicht auf das jugendliche Lebensalter kommen nur leichte Arbeiten in Frage. Die Verteilung in dem Anlernrevier, in dem 2 Stapel oder 2 Bremsberge angenommen werden, ist beim Arbeiten in 2 Schichten folgende:

2 mal 2 = 4 Bergjungleute beim Bremsen,

2 mal 4 = 8 Bergjungleute beim Abnehmen am Stapel,

²¹ Die Anlernreviere haben durch den Belegschaftsabbau neuerdings insofern an Bedeutung eingebüßt, als die Bergjungleute jetzt mehr als bisher den Hauernachwuchs decken. Dadurch ergibt sich die Notwendigkeit, die Bergjungleute auf eine viel größere Anzahl von Revieren zu verteilen, wenn nicht sogar auf alle. Die ursprünglichen Anlernreviere sind dadurch ihres eigentlichen Charakters entkleidet worden und haben an Wichtigkeit verloren.

²² a. a. O., S. 16f.

90 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

2 mal 1 = 2 Bergjungleute beim Ab- und Anknebeln am Schacht,
1 mal 1 = 1 Bergjungmann beim Herstellen von Gesteinstaubschranken
und als Begleiter des Gesteinstaubstreuers.

Damit sind für 15 Bergjungleute Arbeitsplätze mit leichter Verrichtung gegeben. In diesem wie auch in den folgenden Ausbildungsjahren sollen die Bergjungleute alle zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze in planmäßigem Wechsel durchlaufen.

2. Jahr: Es kommen schon schwerere Arbeiten in Frage, die auch mehr Grubenkenntnisse voraussetzen:

2 mal 3 = 6 Bergjungleute bei leichten Reparaturarbeiten, beim Senken, Schienenlegen usw.,

2 mal 4 = 8 Bergjungleute beim Wagenumsetzen, Bedienen von Streckenhäspeln, Beaufsichtigen von Seilbahnen in den Orts- und Abteilungsquerschlägen,

2 mal 1 = 2 Bergjungleute als Hilfsarbeiter des Grubenschlossers.

Es sind somit 16 Arbeitsplätze vorhanden. Außerdem kommt für diesen Jahrgang bereits das Ausklauben der Berge aus den Kohlenrutschen, wo solches üblich, in Frage.

3. Jahr: Beginn der Gedingeschleppertätigkeit, also Laden aus der Rutsche oder beim Kasten vor dem Streb.

Schleppen der Kohle in der Abbaustrecke.

Schleppen der Kohle in der Vorrichtungsstrecke.

Berge-Schleppen und -kippen auf der Steinbahn.

Berge-Schleppen vor Querschlägen, Richtstrecken, Aufbrüchen und Gesenken.

4. und 5. Jahr: Ausbildung zum Hauer

im Streb,

vor dem Streckenort,

im Überhauen,

in Querschlägen, Richtstrecken, Aufbrüchen und Gesenken.

Im 4. und 5. Ausbildungsjahr wird je nach Eignung und Neigung die Ausbildung zum Kohlen- oder Gesteinhauer besonders betrieben. Es ist schließlich noch hervorzuheben, daß der Bergjungmann in der Lehrhauerzeit von einem tüchtigen Lehrmeister, einem Meisterhauer, angeleitet wird.“

Anlernreviere gibt es außer bei den vier Bergbaugruppen der Vereinigten Stahlwerke auch noch bei Bergwerksgesellschaft Dahlbusch, den Klöcknerwerken u. a.

Die Ausbildung in Lehrkameradschaften kommt in verhältnismäßig seltenen Fällen vor, z. B. bei verschiedenen Zechen der Hibernia,

bei der Harpener Bergbau AG., den Zechen der Berginspektion Gladbeck. Die Bergjungleute werden stets in geschlossenen Gruppen mit regelmäßigen Wechseln der Arbeitsplätze beschäftigt. Während die Anlernreviere mit den Anlernwerkstätten in Parallele zu setzen sind, ähneln dagegen die Lehrkameradschaften mehr den Anlernecken der Übertageausbildung.

Am meisten Verbreitung hat folgende Form der Ausbildung gefunden: Die Jugendlichen werden in den verschiedenen Revieren verteilt — man bemüht sich allerdings, nach Möglichkeit eine unnötige Verstreutheit zu vermeiden —, ihre Ausbildung wird aber durch Listenführung überwacht, so daß für eine planmäßige Verlegung gesorgt wird. Diese Form ist teils notwendig bei solchen Zechen, wo die örtlichen Bedingungen die Errichtung von Anlernrevieren nicht zulassen, teils deshalb in Anwendung, weil eine solche Ausbildung sich den betrieblichen Erfordernissen leichter anpaßt und umfassende Sondereinrichtungen nicht notwendig macht. Der Mangel einer Isolierung der Jugendlichen und die verhältnismäßig lose Zusammenfassung und Überwachung macht sich als Nachteil bemerkbar, es sei denn, daß dieser durch entsprechende Organisation (Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsleiter, Überwachungsbeamten und Meisterhauer) ausgeglichen wird.

7. Organe und Organisation des Ausbildungswesens

Mit dem Aufkommen der neuzeitlichen Ausbildung der Jugendlichen wurde auch die Frage nach den geeigneten Organen, den Ausbildungsleitern dringlich. Die Anforderungen, die die Werksleitungen an die Ausbildungsleiter stellen, denen mehrfach auch die Schulung der Hauer untersteht, richten sich im allgemeinen nach dem jeweils gehandhabten Ausbildungsmethoden. Meist neigen diejenigen Werke, deren Ausbildungswesen sich ziemlich eng an den Betrieb anlehnt, vor allem diejenigen, die keine betrieblichen Sondereinrichtungen für das Ausbildungswesen geschaffen haben, dazu, zu Ausbildungsleitern bergmännische Praktiker, Beamte, die aus dem eigenen Grubenbetrieb hervorgegangen sind und mit den betrieblichen Verhältnissen genau vertraut sind, wie Tagesbetriebsführer, Fahrsteiger, Maschinensteiger zu wählen. Dies gilt z. B. von der Bergwerks AG. Recklinghausen, den Klöcknerwerken, der Hoesch-Köln Neuessener Bergwerks AG., den Stinnes-Zechen sowie verschiedenen Zechen der Hibernia AG. Bei völliger Loslösung des Ausbildungswesens vom Betrieb und bei isolierten Anlernwerkstätten werden dagegen gewöhnlich Diplomingenieure zu Ausbildungsleitern bestellt, die für ihre Aufgabe besonders vorgebildet und auch als Persönlichkeit ihrer Aufgabe gewachsen sein müssen. In den Jahren 1926 und 1927 wurden

die Anlernwerkstätten auf einer Anzahl von Zechen mit Zuhilfenahme der Ausbildungingenieure des Dinta (sogenannter Dinta-Ingenieure) eingerichtet. Andere Zechen haben wiederum ihre Ausbildungsleiter einige Monate beim Dinta schulen lassen, um dann selbstständig das Ausbildungswesen weiter auszubauen und zu leiten. Damit wurde dem zu Anfang bestehende Mangel an geeigneten Ausbildungsleitern abgeholfen. Der eigentliche Dinta-Ingenieur ist in mehrfacher Hinsicht an das Dinta gebunden: 1. die Gehaltszahlung erfolgt durch das Dinta, 2. das Dinta hat das Recht der Kündigung, 3. es besitzt Einfluß auf die grundsätzliche und praktische Ausbildung, 4. die Dinta-Ingenieure kommen zu regelmäßigen Besprechungen von Fachfragen zusammen. Vom Bergbau wurde eine solche enge Bindung des Ausbildungsleiters von vornherein grundsätzlich abgelehnt und das Dinta hatte nur die Aufgabe einer Beratung und Vermittlung von Erfahrungsmaterial. Die meisten Zechenleitungen haben sehr bald die Auswahl der Ausbildungsleiter selbst in die Hand genommen. Diese Unabhängigkeit vom Dinta ist durch die Eigenart des Ausbildungswesens im Bergbau sachlich bedingt und die Schaffung eigener Ausbildungsorgane trug zur selbständigen Entwicklung des Ausbildungswesens erheblich bei. Es bleibt aber das große Verdienst des Dinta, zu Anfang, als noch gar keine geeigneten Ausbildungsleiter vorhanden waren, solche zum Zwecke der Ausgestaltung des Ausbildungswesens zur Verfügung gestellt zu haben. Als ein weiterer Vorteil der Zusammenarbeit mit dem Dinta ist der Erfahrungsaustausch anzusehen, der durch die Dinta-organisation ermöglicht wurde.

Ende 1930 waren von 49 Ausbildungsleitern 21 Diplomingenieure und 28 Nichtakademiker, meist höhere Grubenbeamte (Betriebsführer, Fahrsteiger, Maschinensteiger).

Bei der Bestellung von besonderen Ausbildungsorganen war auch die Frage des Geschäftskreises der Ausbildungsleiter zu lösen. Es handelt sich darum, ob man nach § 74 des Allgemeinen Berggesetzes die Ausbildungsleiter bei der Bergbehörde unter Angabe ihres Geschäftskreises namhaft machen solle. Auf Grund dieser Bestimmungen sind alle zur Leitung und Beaufsichtigung des Betriebs angenommenen Personen innerhalb ihnen übertragenen Geschäftskreises, vor allem für eventuelle Betriebsunfälle, der Bergbehörde gegenüber verantwortlich. Die Praxis ging dahin, daß die Werke davon Abstand genommen haben, den Geschäftskreis der Ausbildungsleiter anzumelden. Diese sind vielmehr nach innen dem Betrieb gegenüber voll verantwortlich, der Bergbehörde gegenüber fällt das Ausbildungswesen unter den Geschäftskreis des Tagesbetriebsführers, der auch die entsprechende Verantwortung nach außen zu tragen hat. Doch gilt dies auch nicht ohne Einschränkung,

denn es gibt eine Anzahl von Schachtanlagen, bei denen der Ausbildungsleiter für seinen Geschäftskreis der Bergbehörde gegenüber verpflichtet und verantwortlich ist.

Neben dem Ausbildungsleiter sind auch die Hilfsorgane der Ausbildung, die Meister und Vorarbeiter, von Bedeutung. Sie müssen nach den Gesichtspunkten der pädagogischen Fähigkeiten und der Einwandfreiheit des Charakters ausgewählt werden, da die Fühlungnahme mit den Jugendlichen eine besonders intensive und ununterbrochene ist. Um eine genügende Aufsicht und zureichende Anlernung zu sichern, muß die Zahl der Jugendlichen zu der Zahl der Meister und Vorarbeiter in einem abgestimmten Verhältnis stehen.

Was die Frage der Organisation des Ausbildungswesens anlangt, so spielt sie vor allem bei größeren Werken mit mehreren Zechen eine hervorragende Rolle. Zunächst muß die Frage entschieden werden, ob es sich empfiehlt, für eine Anzahl von Zechen eine gemeinsame Anlernwerkstatt zu schaffen oder mehrere Anlernwerkstätten für die einzelnen Zechen aufzubauen. Die Vorteile einer Zentralisation des Ausbildungswesens mehrerer Schachtanlagen auf einer Schachtanlage durch Errichtung einer Zentralanlernwerkstatt liegen zunächst in der Kostenersparnis für die Leitung der Ausbildung, Personal und Ausstattung; ferner kann durch eine Zentralanlernwerkstatt das Ausbildungswesen in verhältnismäßig kurzer Zeit organisiert werden. Diesen Vorteilen stehen bei verstreut liegenden Schachtanlagen eine Reihe von Nachteilen gegenüber: 1. Der lange Anmarschweg der Jugendlichen wirkt ermüdend und bereitet Transportschwierigkeiten (besondere Verkehrseinrichtungen werden notwendig). 2. Die Jungen werden mit ihrem Betrieb, auf dem sie arbeiten, für die Zeit der Ausbildung nicht vertraut. 3. Das Mittagessen bereitet Schwierigkeiten; den Jungen wird kein warmes Essen von den Angehörigen gebracht und sie essen entweder kalt oder es muß eine besondere Speisung vom Werk eingerichtet werden. 4. Die ganztägige Abwesenheit von der Familie ist von Nachteil. 5. Eine systematische Jugendpflege (Sport, Turnen, Gemeinschaftsabende) ist aus technischen Gründen sehr erschwert. — Eine große zentrale Anlernwerkstatt bestand bis zum Jahre 1931 für die Gruppe Gelsenkirchen der Vereinigten Stahlwerke auf Zeche Rheinelbe, die für 5 Schachtanlagen (Bonifazius, Pluto, Holland, Rheinelbe und Alma) bestimmt war. Eine zweite, kleinere Zentralanlernwerkstatt ist auf Moltke für Nordstern und Moltke vorhanden. Hier machen sich alle die angeführten Nachteile bemerkbar, denen durch Omnibuslinien für die Jugendlichen und gemeinsame Mittagsspeisung nach Möglichkeit abgeholfen wird. Eine zentrale Anlernwerkstatt haben noch folgende Werke: Hoesch-Köln Neuessen AG., ferner die Gelsen-

94 Zweiter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik innerhalb des Betriebs

kirchener Bergwerks AG. für ihre Anlagen Grillo und Grimberg, bei den Klöcknerwerken ist eine gemeinsame Anlernwerkstatt auf Victor III/IV für Victor I/II und Ickern vorhanden. Bei Krupp besteht eine Zentralanlernwerkstatt im Anschluß an die zentrale Zechenwerkstatt auf Sälzer-Neuack für diese Anlage und für die Schachtanlagen Helene und Amalie, eine zweite Anlernwerkstatt auf Hannibal für Hannover I/II und III/IV. Die Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke besitzt eine Zentralanlernwerkstatt für die Schachtanlagen Friedrich Thyssen III/VII, IV/VIII und II/V; außerdem gibt es drei örtliche Anlernwerkstätten, und zwar je eine auf Beeckerwerth, Lohberg und Wehofen; auf Schacht Westende gibt es besondere Anlernecken.

Bestehen aber günstige Verkehrs- und Standortsverhältnisse, so ist unter Umständen eine Zentralanlernwerkstatt angebracht. Dies beweist z. B. die Gewerkschaft Rheinpreußen, die zur Zeit eine Anlernwerkstatt für Rheinpreußen-Rheinland auf Schacht III besitzt. Auf Schacht V befindet sich eine große Förderwagenreparatur, die die Jungleute innerhalb des Ausbildungsturnus ebenfalls durchlaufen. In den weiteren Monaten werden in dieser Förderwagenreparatur, die etwa 5 km von der Zentralwerkstatt entfernt liegt, vor allem Jungen untergebracht, die ihren Wohnort verhältnismäßig weit von der Anlernwerkstatt haben. Die eigene ausgedehnte Werksbahn beseitigt die Schwierigkeiten, die durch eine solche Zentralisation entstehen.

Ein aufschlußreiches Beispiel einer Dezentralisation des Ausbildungswesens bietet die Harpener Bergbau AG. Die Ausbildung umfaßt 6 Ausbildungsbezirke mit 8 Anlernwerkstätten. An der Spitze einer jeden Anlernwerkstatt steht folgendes Ausbildungspersonal:

a) hauptamtlich:

1. Ausbildungsleiter (stets Diplomingenieur),
2. Werkstattmeister²⁴ (stets geprüfter Schlossermeister),
3. Vorarbeiter (stets geprüfter Facharbeiter);

b) nebenamtlich:

technische Grubenbeamte (Fahrsteiger, Reviersteiger).

Die Organisation hat folgenden Aufriß:

I. Ausbildungsbezirk Kurl: umfaßt die Schachtanlage Kurl.
Anlernwerkstatt Kurl.

²⁴ In verschiedenen Anlernwerkstätten leistet ein Maschinesteiger Meisterdienste. Diese Methode ist nicht empfehlenswert, da der Maschinesteiger, der nicht genügend handwerksmäßig vorgebildet ist, neben der rein fachlichen Ausbildung auch die Wirtschaftlichkeit der Anlernwerkstatt in Frage stellt. In solchen Fällen wird außerdem die reine Ausbildungsaufgabe viel zu sehr den Vorarbeitern obliegen, was nicht als günstig zu bezeichnen ist. Als Meister ist am besten ein mit den Grubenverhältnissen vertrauter Schlossermeister geeignet, wie es bei der Harpener Bergbau AG. der Fall ist.

- II. Ausbildungsbezirk Victoria: umfaßt die Schachtanlage Victoria.
Anlernwerkstatt Victoria.
- III. Ausbildungsbezirk Derne: umfaßt die Schachtanlagen Gneisenau und Scharnhorst.
Anlernwerkstatt Gneisenau.
- IV. Ausbildungsbezirk Langendreer: umfaßt die Großschachtanlage Robert Müser und die Schachtanlagen Neu-Iserlohn I und II und Siebenplaneten.
 - A. Anlernwerkstatt Amalia.
 - B. Anlernwerkstatt Neu-Iserlohn.
- V. Ausbildungsbezirk Herne: umfaßt die Schachtanlagen Julia, Recklinghausen I und II.
 - A. Anlernwerkstatt Julia.
 - B. Anlernwerkstatt Recklinghausen II.
- VI. Ausbildungsbezirk Buer: umfaßt die Schachtanlagen Hugo I, II und III.
Anlernwerkstatt Hugo.

An der Spitze des gesamten Ausbildungswesens steht ein zentraler Ausbildungsleiter, der, beginnend bei der Zeche Gneisenau, das Ausbildungssystem auf Harpen organisiert hat. Eine übermäßige Bevormundung, ein zentraler Schematismus wird bewußt vermieden. Die lokalen Ausbildungsleiter haben in der individuellen Ausgestaltung ihres Ausbildungswesens weitgehende Freiheit. Dadurch werden schöpferische Kräfte frei, die dem Ganzen wieder zugute kommen. Monatlich findet eine Zusammenkunft der Ausbildungsleiter statt, um aktuelle Ausbildungsfragen an Hand kurzer Referate zu besprechen. Es ist dies der interessante und vorbildliche Fall eines systematischen, innerbetrieblichen Erfahrungsaustausches. Als Ausbildungsleiter werden grundsätzlich nur Diplomingenieure eingestellt, als Meister und Vorarbeiter in den Anlernwerkstätten nur geprüfte Leute mit Gesellen- und Meisterprüfung. Mit dieser Dezentralisation und Selbstverwaltung der einzelnen Werkstätten geht zugleich eine zentrale Kontrolle der lokalen Ausbildungsleiter einher, die sich auf die Unterweisungsstunden, Turn- und Sportstunden und die sonstigen Veranstaltungen erstreckt; ferner besteht eine zentrale Kostenkontrolle betreffend Einnahmen und Ausgaben sowie die Wirtschaftlichkeit der Anlernwerkstatt. Eine fortdauernde Revision der einzelnen Anlernwerkstätten durch den zentralen Ausbildungsleiter gestaltet die Aufsicht unmittelbar und intensiv, vermeidet somit eine rein bürokratische Regelung.

Die acht Zechen der Gruppe Dortmund der Vereinigten Stahlwerke haben sämtlich eigene Anlernwerkstätten. Die Dezentralisation ist also

hier Prinzip und wurde aus den bei dem Harpener System angeführten Gründen gleich in bewußter Weise angestrebt. Die Dezentralisation ist bei der Gruppe Dortmund weitgehender als bei der Harpener Bergbau AG., da die zentrale Leitung des Ausbildungswesens nicht so straff durchgeführt ist.

Dagegen ist bei der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke das Prinzip der zentralen Überwachung des Ausbildungswesens bei dezentralisierten Anlernwerkstätten stärker durchgeführt als bei der Harpener Bergbau AG. Das Ausbildungswesen liegt in der Hand des Gruppenleiters konzentriert, der einen besonderen zentralen Ausbildungsleiter für alle Zweige des Ausbildungswesens bestellt hat (zum Unterschied von der Harpener Bergbau AG., bei der die Zuständigkeit der vielen selbständigen Werksdirektoren unangetastet bleibt). Der zentrale Ausbildungsleiter hat nur die Ausbildungsbelange insgesamt zu vertreten.

In diesem Zusammenhang sei auch die Überwachung der Bergjungleute bei der Gruppe Hamborn kurz gestreift, die im Wesen typisch ist für die Überwachung bei den meisten anderen Zechen: Der Leiter der Anlernwerkstatt führt die Oberaufsicht; wo nur Anlernecken vorhanden sind, liegt diese in der Hand eines Tagesbetriebsführers. Im einzelnen wird die Aufsicht bei der Ausführung von Arbeiten durch Meister, Vorarbeiter und Handwerker ausgeübt. Spätestens 15 Minuten vor 6 Uhr passieren die Bergjungleute die Markenkontrolle und stellen sich um 6 Uhr sämtlich zur Arbeitseinteilung. Dabei wird auch auf Sauberkeit, Ordnung der Arbeitskleidung und des Schuhwerks geachtet. Für die Beaufsichtigung während der Arbeitspausen, für das Verhalten in den Waschräumen, für Ordnung im Aufenthaltsraum und auf den Aborten ist ein in wöchentlichem Wechsel zum Tagesdienst bestimmter Vorarbeiter verantwortlich, dessen Name jeweilig auf einer Tafel bezeichnet ist. Er hat auch die Arbeit der zum Ordnungsdienst bestellten Bergjungleute, Instandhaltung der Räume, der Kaffeekocher und Essenwärmern usw. zu überwachen. Die Überwachung an den einzelnen Betriebspunkten über Tage erfolgt durch Betriebsführer. Sie sorgen auch für den regelmäßigen Wechsel der Bergjungleute an den verschiedenen Betriebspunkten. Auch die Verlade-, Lampen-, Holzplatz- und Maschinenmeister haben sich an der Aufsicht angemessen zu beteiligen. Unter Tage erfolgt zum Zwecke einer leichteren Überwachung eine Zusammenfassung der Bergjungleute in Anlernrevieren, die der Aufsicht des zuständigen Reviersteigers sowie des für alle unter Tage in der Ausbildung befindlichen Belegschaftsmitglieder verantwortlichen Überwachungsbeamten unterstehen. Da der zuständige Unterrichtsleiter regelmäßig die Anlernreviere befährt, ist eine weitere Gewähr dafür gegeben, daß der

künftige Bergmann alle einzelnen Arbeitsstätten durchläuft und sachgemäß angeleitet wird. Diese Beschäftigung unter Tage wird bei jedem einzelnen durch Listenführung überwacht. — Durch eine so aufgezogene Organisation werden alle Bergjungleute in der Anlernwerkstatt, an den Betriebspunkten über und unter Tage straff zusammengefaßt, damit wird auch der andere Zweck erreicht, das Zusammengehörigkeitsgefühl zu steigern und die Werksverbundenheit zu fördern.

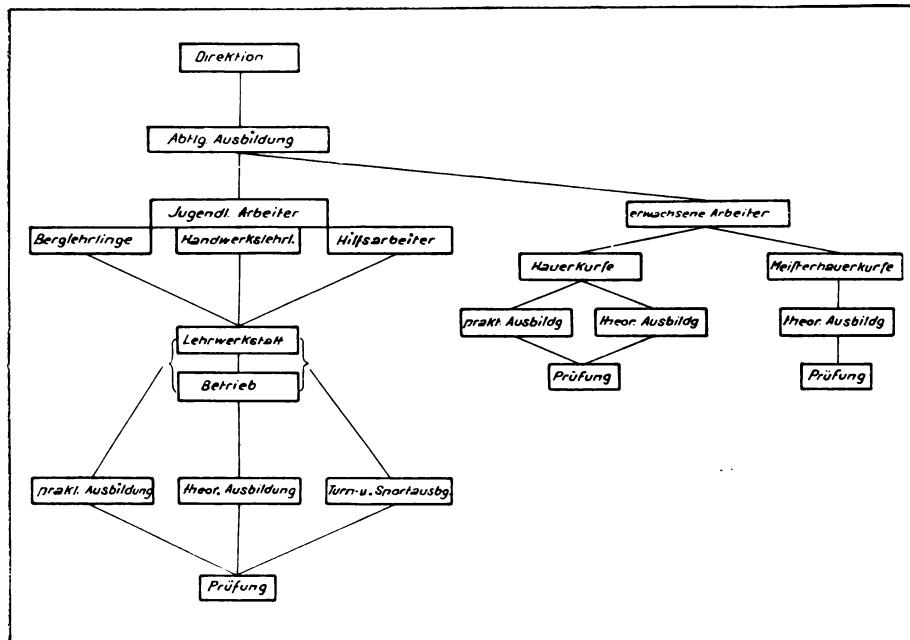


Abb. 4

Beispiel für die Organisation des neuzeitlichen Ausbildungswesens (Rheinpreußen)

8. Betriebliches Ausbildungswesen und bergmännische Berufsschule

Die Zeche Centrum-Wattenscheid hat zu Anfang für ihr Ausbildungswesen den Ausdruck „Werkschule“ gebraucht, ihn aber gleich wieder fallen gelassen, aus der Erwägung heraus, daß eine solche werksseitig geleitete Werkschule in Widerstreit mit der für den gesamten Ruhrbezirk nach einheitlichen Gesichtspunkten gebildeten bergmännischen Berufsschule geraten würde, deren Träger die westfälische Berggewerkschaftskasse in Bochum ist. Damit wurde sofort die Frage akut, den theoretischen Unterricht seitens der Werke vom Unterricht der bergmännischen Berufsschule abzugrenzen. Um eine Überschneidung der Stoffgebiete zu vermeiden, beschränkten sich diese Werke auf eine theo-

retische Unterweisung, die den Jugendlichen ihre praktische Arbeit auch geistig näherbringen, das Verständnis der Arbeitsvorgänge erweitern sollte. Der im Zusammenhang mit der Werksausbildung erteilte Unterricht beschränkt sich daher auf Werkstattkunde, Materialkenntnis, Bergbau-maschinenkunde und ähnliche Gebiete, Stoffgebiete also, die mit theoretischen Fächern einer Berufsschule wenig gemein haben, sondern sich im wesentlichen auf diejenige Art der Belehrung beschränken, wie sie sonst der Meister seinen Lehrlingen vermittelt. Allerdings war es in diesem Falle der Ausbildungsleiter, der die Werkstattunterweisung in die Hand nahm. Der eigentliche theoretische Unterricht wurde demgegenüber der bergmännischen Berufsschule überlassen.

Die planmäßige Ausbildung blieb auch nicht ohne Einfluß auf die Unterrichtszeit der bergmännischen Berufsschule. Obwohl auch heute noch der alle 14 Tage mit 8 Stunden in der Woche stattfindende Unterricht am Wohnort der Berufsschulpflichtigen für den Bezirk die Regel bildet, hat die Einrichtung einer besonderen Lernschicht durch viele Zechen die bergmännischen Berufsschulen veranlaßt, stellenweise auch einen wöchentlich sich wiederholenden Unterricht von 4 Stunden einzuführen, der im Anschluß an die Lernschicht, wenn auch unabhängig von ihr, stattfindet. Die Anpassung an die Bedürfnisse der Werke ging zum Teil so weit, den Unterricht in den neuerrichteten Unterrichtsräumen der Zechen im Anschluß an die Werkstattunterweisung, die 4 Stunden beträgt, zu erteilen (Gutehoffnungshütte, Centrum-Morgensonnen, Gruppen Hamborn, Gelsenkirchen und Dortmund der Vereinigten Stahlwerke, Rheinische Stahlwerke).

Diese Einrichtung, die natürlich nicht überall durchführbar ist, erwies sich als sehr zweckmäßig, da nunmehr die Jungen desselben Jahrganges auf der Schachtanlage, auf welcher sie tätig sind, in einer Klasse vereinigt werden, während früher die Berufsschulklassen von den Jungen der verschiedenen Schachtanlagen besucht wurde.

9. Die Ausbildung der Zechenhandwerkerlehrlinge

Neben der Sorge um die Sicherung und Schulung des jugendlichen Bergarbeiternachwuchses besteht für die Zechen die Aufgabe, den Bedarf an Handwerkern in der richtigen Weise zu decken. Nicht alle Zechen bilden ihren Nachwuchs an Zechenhandwerkern selbst aus, viele begnügen sich damit, Handwerker mit abgeschlossener Berufsausbildung einzustellen. Auf diese Art deckten, besonders vor dem Jahre 1922, weitaus die meisten Zechen ihren Bedarf. Nur wenige Werke hatten vor und im Kriege den Weg einer eigenen, u. zw. freiwilligen Ausbildung des Zechenhandwerkernachwuchses beschritten (Wendel 1903, Königs-

born seit 1904, Shamrock und Minister Achenbach seit deren Bestehen, die einzelnen Zechen der Bergwerks AG. Recklinghausen haben solche Einrichtungen zwischen 1905 und 1911 geschaffen, die Abteilung Arenberg der Rheinischen Stahlwerke 1914, Ewald 1917). Beachtlich ist, daß auf allen diesen Zechen keine planmäßige Ausbildung der Bergjungleute stattfindet, mit Ausnahme von Shamrock, Abt. Arenberg, und der Bergwerks AG. Recklinghausen, die ihre Bergjungleute allerdings nicht in Anlernwerkstätten, sondern in Zechenwerkstätten beschäftigen.

Vor der Regelung der Ausbildung und Gesellenprüfung der Zechenwerkstattlehrlinge²⁵ am 1. April 1922 war die Ausbildung keineswegs eine einheitliche. In den meisten Zechen galten die jungen Leute nicht als Lehrlinge, sondern als jugendliche Arbeiter oder Hilfsarbeiter und wurden daher auch als solche höher bezahlt als die Lehrlinge. Sofern überhaupt ein Lehrverhältnis bestand, beruhte dies meistens auf einer mündlichen Vereinbarung, während ein schriftlicher Lehrvertrag verhältnismäßig selten war. Als jugendliche Arbeiter bzw. Hilfsarbeiter mußten sie Arbeiten verrichten, die außerhalb ihrer eigentlichen Fachausbildung lagen. Ein Erschwernis bildete auch der Umstand, daß es auf manchen Zechen keine Handwerker gab, die eine Befugnis zur Lehrlingsausbildung hatten. In diesen Fällen wurden die jugendlichen Arbeiter zunächst als Hilfsarbeiter angelegt, um dann später als angelernte und gelernte Handwerker in den Werkstätten beschäftigt zu werden. Die Beförderung zum Gesellen erfolgte daher ohne weitere Förmlichkeit. Die so ausgebildeten Handwerker wurden aber außerhalb des Bergbaus nicht als solche anerkannt, weil eine Gesellenprüfung nicht vorlag. Anders war es bei den Zechen, die ihre Zechenwerkstattlehrlinge auf Grund eines schriftlichen Vertrages ausbildeten. Diese besuchten dann auch die Fortbildungsschule, um nach einer dreijährigen Ausbildung von der Handwerkskammer oder dem zuständigen Innungsprüfungsausschuß zur Gesellenprüfung zugelassen zu werden. Doch machten diese Stellen des öfteren Schwierigkeiten, da von den Prüfungsausschüssen die Vornahme der Prüfung mit der Begründung abgelehnt wurde, daß die Ausbildung in den Zechenhandwerkstätten keine handwerksmäßige sei. Deshalb haben verschiedene Zechen die Gesellenprüfung selbst vorgenommen. Als Unterlage für die Zulassung zur Prüfung diente das Urteil über Leistung und Betragen des Lehrlings, das Zeugnis der Fortbildungsschule und die Anfertigung eines Gesellenstücks. Das vom Zechenmeister ausgestellte Lehrzeugnis war natürlich in seinem Wert und seiner Gültigkeit stark begrenzt.

²⁵ Vgl. Weise, Die Ausbildung und Gesellenprüfung der Zechenwerkstattlehrlinge im Bezirk der Arbeitskammer für den Kohlenbergbau des Ruhrgebiets in Essen. Reichsarbeitsblatt II, 1927, S. 328.

Nach dem Kriege schritt man an eine Reform der Ausbildung der Zechenwerkstattlehrlinge. Den Anstoß dazu gab u. a. sicherlich auch der mit der wachsenden Mechanisierung im Bergbau zunehmende Bedarf an geeigneten Facharbeitern. Die nach dem Kriege durch Gesetz gebildete Arbeitskammer für den Kohlenbergbau des Ruhrgebiets hat als eines ihrer ersten Aufgabengebiete die Vereinheitlichung der Ausbildung der Zechenwerkstattlehrlinge in Angriff genommen. In der Gesamtsitzung der Arbeitskammer am 25. Januar 1921 wurde ein Entwurf über die Richtlinien des Lehrlingswesens in Bergwerksbetrieben mit dem zugehörigen Lehrvertrag einstimmig angenommen und dem Preußischen Handelsministerium unterbreitet. In den nachträglichen Verhandlungen mit den Handwerkskammern in Münster, Dortmund und Düsseldorf sind die „Richtlinien“, nach denen die Prüfungen vorgenommen werden sollten, endgültig festgelegt worden²⁶.

Die Neuregelung hat ihre Gültigkeit seit dem 1. April 1922. Angestrebt wird eine möglichste Einschränkung der dauernden Beschäftigung von Hilfsarbeitern unter 17 Jahren mit handwerksmäßigen Arbeiten. Die Annahme eines Lehrlings darf nur durch Abschluß eines schriftlichen Vertrags erfolgen. Die Befugnis zur Ausbildung von Zechenwerkstattlehrlingen haben nur diejenigen im Bergbau angestellten Handwerksmeister, die das 24. Lebensjahr vollendet und die Meisterprüfung abgelegt haben. Daneben kann das Oberbergamt diese Befugnis auf Widerruf auch Personen verleihen, die zwar keine Meisterprüfung abgelegt, aber wenigstens 5 Jahre hindurch persönlich das Handwerk selbständig oder als Werkmeister oder in ähnlicher Stellung ausgeübt haben und mindestens 25 Jahre alt sind. Bezuglich der Ausbildung der Lehrlinge heißt es, daß dem Lehrling keine Arbeiten zugewiesen werden dürfen, welche nicht zu seiner Berufsausbildung gehören. Der Lehrling ist zum Besuch der gewerblichen Berufsschule verpflichtet, als Ersatz kann die bergmännische Berufsschule dienen. Die Dauer der Lehrzeit beträgt 3 Jahre²⁷. Die Gesellenprüfung findet vor dem zuständigen Prüfungsausschuß statt, der von der Handwerkskammer in Gemeinschaft mit der Arbeitskammer des Bergbaus vereinbart wird und sich aus Handwerks- und Bergbausachverständigen zusammensetzt.

Aus einer Rundfrage des Vereins für die bergbaulichen Interessen vom 11. April 1928 über die Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses

²⁶ Weise a. a. O.

²⁷ Die Verlängerung der Lehrzeit bei einzelnen Handwerkszweigen ist statthaft. Im Handwerkskammerbezirk Dortmund beläuft sich die Lehrzeit bei einzelnen Handwerkszweigen auf 3½ Jahre (z. B. für Schlosser) und 4 Jahre (z. B. für Schreiner und Elektriker).

geht hervor, daß zu jener Zeit 65 Schachtanlagen eine eigene Handwerkerausbildung besaßen. Die Zahl der seit 1922 ausgebildeten Zechenwerkstattlehrlinge ist aus der nachfolgenden Aufstellung ersichtlich:

	1922	1923	1924	1925	1926	1927	1928	Insges.	%
Schlosser	192	188	146	160	114	105	42	947	55,3
Schmiede	47	39	32	40	22	33	14	227	12,8
Klempner	9	6	5	10	5	3	2	40	2,3
Elektriker.	75	60	61	59	43	40	21	359	20,3
Dreher	6	10	11	9	4	6	1	47	2,7
Schreiner	6	18	10	18	13	13	8	86	4,9
Anstreicher	8	4	3	8	1	—	1	25	1,4
Maurer	—	2	1	3	1	2	1	10	0,6
Former	—	—	—	—	—	—	—	1	0,1
Gärtner.	1	2	—	—	—	—	—	3	0,2
Ankerwickler	1	1	2	6	2	3	3	18	1,0
Dachdecker	3	—	—	—	—	1	—	4	0,2
Laboranten	—	—	—	—	—	1	2	3	0,2
Zusammen	348	330	271	314	205	207	95	1770	100,0

Die Zahl der um diese Zeit (1928) in Ausbildung begriffenen Zechenwerkstattlehrlinge betrug:

	absolut	von der Summe %
Schlosser	211	46,9
Schmiede	62	13,8
Klempner.	11	2,4
Elektriker.	112	24,9
Dreher	3	0,7
Schreiner	25	5,6
Anstreicher	6	1,3
Maurer	9	2,0
Former	—	—
Gärtner.	1	0,2
Ankerwickler	6	1,3
Dachdecker	1	0,2
Laboranten	3	0,7
Zusammen	450	100,0

Die Zahl der Handwerkerlehrlinge im Ruhrbergbau spielt also an sich nur eine untergeordnete Rolle. Unter den Berufen stehen die Schlosser mit 53,3% weitaus an der Spitze, ihnen folgen die Elektriker mit 20,3%, die Schmiede mit 12,8% und die Schreiner mit 4,9%; die anderen Berufskategorien sind von geringer Bedeutung.

Die Ausbildungszeit wurde von einigen Zechen zum Zweck der Erzielung einer gediegenen Berufsausbildung von 3 auf 4 Jahre verlängert, u. zw. von den Klöckner-Werken, der Gutehoffnungshütte und Rheinpreußen für alle Handwerkszweige, von Krupp für die Schreiner und Elektriker, während die Schlosser eine Ausbildungszeit von 3½ Jahren haben. Abteilung Arenberg der Rheinischen Stahlwerke hat die Ausbildungszeit für sämtliche Handwerker auf 3½ Jahre festgesetzt.

Die Bezahlung erfolgt mit ganz geringen Ausnahmen (5 Schachtanlagen von 65) als Lehrlinge und nicht als jugendliche Arbeiter. Vor

der neuen Regelung vom 1. April 1922 war die tarifliche Bezahlung der Handwerkslehrlinge die übliche, da sie als jugendliche Arbeiter bzw. Hilfsarbeiter beschäftigt waren. Der Wegfall der tariflichen Bezahlung hängt mit der Beschäftigung als Lehrling zusammen.

In welcher Beziehung steht nun die Ausbildung der Zechenwerkstattlehrlinge zur Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses? In den meisten Fällen hat nicht der Ausbildungsleiter die Aufsicht über die Zechenwerkstattlehrlinge, sondern der Werkstattingenieur bzw. der Werkstattmeister. Einzelne Zechen haben dagegen die Bergjungleute und Werkstattlehrlinge zusammengefaßt und dem Ausbildungsleiter unterstellt, so daß beide Gruppen in der Anlernwerkstatt gemeinsam beschäftigt werden. Dies ist in besonders ausgesprochener Weise bei den Klöckner-Werken der Fall, wo Handwerkerlehrlinge bei der Ausbildung der Bergjungleute aktiv mitwirken. Eine gemeinsame Beschäftigung findet ferner statt bei der Gutehoffnungshütte, der Bergwerks AG. Recklinghausen, auf Rheinpreußen, Auguste Victoria und Abteilung Arenberg der Rheinischen Stahlwerke.

Die gemeinsame Schulung von Bergjungleuten und Werkstattlehrlingen pflegt auch die Anwendung derselben Grundsätze bei der Auslese der Werkstattlehrlinge zur Folge zu haben. So werden diese z. B. auf der Gutehoffnungshütte und Rheinpreußen einer psychotechnischen Eignungsprüfung nach Poppelreuter unterworfen, die dem Handwerker angepaßt ist, während bei der Bergwerks AG. Recklinghausen die Methode Leidenroth in Anwendung steht.

Der Bedarf an Werkstattlehrlingen wird in einigen Fällen zum Teil aus dem Bestand der Bergjungleute, die sich in der Ausbildung befinden, ergänzt. Eine solche Ergänzung finden wir auf Rheinpreußen, wo im Laufe der Werkstattausbildung einzelne Bergjungleute, die sich für den Handwerkerberuf als besonders geeignet erwiesen haben, zu Werkstattlehrlingen gemacht werden. Ähnlich ist es auf den Klöckner-Werken, Centrum-Morgensonne und General Blumenthal. Auf den Zechen der Bergwerks AG. Recklinghausen werden alljährlich eine Anzahl Bergjungleute nach festgestellter Eignung und zum Teil nach einer psychotechnischen Eignungsprüfung der Handwerkerausbildung überwiesen.

10. Die körperliche und geistige Ertüchtigung der Bergjungleute

Die berufliche Ausbildung wird ergänzt durch die körperliche Ertüchtigung der Bergjungleute mittels Turnen, Sport, Spiel und Wanderungen. Man will durch eine solche Körperpflege ein mehrfaches Ziel erreichen: 1. soll die infolge der Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse und der oft ungünstigen häuslichen Zustände geschwächte Gesundheit ge-

kräftigt werden; 2. will man für die einseitige Berufsarbeit einen zweckmäßigen Ausgleich schaffen; 3. kommt die gleichmäßige und harmonische körperliche Ertüchtigung der Berufsarbeit zugute, sie erhöht die Leistungsfähigkeit, Wendigkeit des Bergjungmannes und dient damit letztlich der Unfallverhütung; 4. werden durch Leibesübungen auch moralische und geistige Eigenschaften gefördert, wie Gemeinschaftsgeist, Mut, Geistesgegenwart, Ehrgeiz, Selbständigkeit und Frohsinn. Die körperliche Ertüchtigung ist daher eines der wichtigsten Mittel zur Charakterschulung und Menschenführung. Sie bietet die beste Gelegenheit, zu den Jugendlichen auch persönliche Fühlung zu nehmen und einen dauernden Kontakt zwischen Vorgesetzten und Jugendlichen zu schaffen.

Bei der Bedeutung, die man der körperlichen Ausbildung zumißt, ist sie bei einer größeren Anzahl von Zechen neben der praktischen und theoretischen Ausbildung Bestandteil des Ausbildungsplans. Die Bergjungleute sind dann zur Teilnahme an allen hier in Betracht kommenden Veranstaltungen verpflichtet. Eine solche obligatorische körperliche Ausbildung gibt es auf den Zechen der Vereinigten Stahlwerke, bei den Klöckner-Werken, der Harpener Bergbau AG., bei Centrum-Morgensonne, Dahlbusch und Rheinpreußen. Neben diesen pflichtmäßigen Übungen bestehen aber bei diesen Zechen auch sportliche und turnerische Veranstaltungen außerdienstlicher Art auf freiwilliger Grundlage. Andere Zechen haben nur eine freiwillige Teilnahme an solchen Veranstaltungen eingeführt, für die unter Umständen ein Anreiz durch Gewährung von Fahrgeld (Guthoffnungshütte) gegeben wird. Schließlich gibt es noch Zechen, die eine Betätigung auf dem Gebiete der Körperpflege im Rahmen des Ausbildungswesens mit der Begründung ablehnen, daß es sich hier um erzieherische Einflüsse handele, die nicht in dem Aufgabenbereich der Werke lägen.

1930 hatten von den 56 dem Verein für die bergbaulichen Interessen angeschlossenen Zechen 16 größere Bergwerksgesellschaften, die mit 57 % an der Gesamtförderung beteiligt sind, eigene Sportplätze und Turnhallen, die auf etwa 40 Schachtanlagen errichtet sind und in erster Linie den Bergjungleuten zur Verfügung stehen. Dazu kommt noch eine Reihe von Fällen, in denen werksfremde Einrichtungen (städtische Turnhallen usw.) von den Bergjungleuten in Anspruch genommen werden.

Die Leitung der körperlichen Ausbildung liegt bei einigen Werken in der Hand staatlich geprüfter Turn- und Sportlehrer, die diese Aufgabe nebenamtlich betreiben, oder sie wird geeigneten Beamten oder Arbeitern des Werkes, die eine entsprechende Ausbildung genossen haben, übertragen. Große Werke, wie die Harpener Bergbau AG., beabsichtigen, den Werksturnwart, der seine Aufgaben bisher nebenamtlich ausübte, zum

hauptamtlichen Leiter der körperlichen Ausbildung zu machen. Auf der Zeche Stein-Hardenberg ist die gesamte körperliche Erziehung in die Hand eines hauptamtlich angestellten „Ausbildungsmeisters“, der in Sportangelegenheiten gut Bescheid weiß, gelegt. Er wird von 6 früheren Soldaten des Reichsheeres und der Reichsmarine, die hauptamtlich als Überwachungsbeamte angestellt sind, unterstützt.

Der obligatorische Turnunterricht wird fast durchweg in der Lernschicht in einem Umfang von 2 Stunden erteilt. Eine Ausnahme machen die Klöckner-Werke, bei denen bekanntlich keine Lernschicht besteht, vielmehr die theoretische Unterweisung und das Turnen auf die ersten 5 Tage in der Woche verteilt werden; es wird vor Beginn der Tagesarbeit 20 Minuten unter Leitung des Werkstattleiters geturnt.

Neben diesen pflichtmäßigen dienstlichen Leibesübungen gibt es solche außerdienstlicher Art, die entweder an Stelle einer pflichtmäßigen Körpersausbildung treten oder mit ihr parallel laufen. Bei den meisten Zechen finden ein- oder zweimal in der Woche Leibesübungen im Freien oder in der Turnhalle statt.

Für die Leibesübungen des bergmännischen Nachwuchses lässt sich folgende Einteilung treffen: Geräteturnen, Körpergymnastik, Leichtathletik, Sportspiele, Schwimmen, Wanderungen.

Die Bergjungleute auf den Werken, die ein intensives Sportleben unterstützen, schließen sich vielfach zu Werksportvereinen zusammen, die nach außen geschlossen auftreten und mit den Werkssportvereinen anderer Zechen Ausscheidungskämpfe um einen Wanderpreis führen. Jahr für Jahr werden Sportfeste veranstaltet, zu denen auch die Belegschaft eingeladen wird. Größere Werke, wie die Harpener Bergbau AG., veranstalten zwischen den einzelnen Jahrgängen der Anlernwerkstätten Ausscheidungskämpfe. Eine einheitliche Sportkleidung soll das Zusammengehörigkeitsgefühl der verschiedenen Werke, Anlernwerkstätten oder Jahrgänge erhöhen. Solche Sportwettkämpfe tragen sicherlich auch zur Werksverbundenheit bei, da sich jede Gruppe als Vertreterin ihrer Anlernwerkstatt, ihres Werkes fühlt und ihren Ehrgeiz daransetzt, den Preis für sich zu gewinnen. Durch eine überdurchschnittliche Förderung der Leibesübungen zeichnen sich die Vereinigten Stahlwerke aus, die Harpener Bergbau AG. (beide veranstalten jährliche Sportfeste), die Zeche Centrum-Morgensonne und die Gewerkschaft Rheinpreußen.

Gemeinsame Wanderungen mit den Ausbildungs- bzw. Werkstattleitern gehören zum Bestandteil weitaus der meisten Ausbildungseinrichtungen. Die Ausgaben werden in den meisten Fällen von den Bergjungleuten selbst aufgebracht, vor allem für die großen mehrtägigen Wanderungen zu Ostern, zur Pfingstzeit bzw. gelegentlich des Tarifurlaubs.

Vielfach wird für die Jungen ein besonderes Sparkonto aufgemacht, auf das während des Jahres regelmäßig kleine Beträge eingezahlt werden. Ähnlich den großen Jugendverbänden besitzen die Bergjungleute oft ein einheitliches, vollständiges Fahrzeug.

Pausenturnen ist aus technischen Gründen im allgemeinen schwer durchzuführen, außerdem besteht die Gefahr der Übermüdung zum Nachteil der eigentlichen Berufssarbeit. Nur die Gruppe Hamborn macht eine Ausnahme: auf Anregung der Bergjungleute wird die Mittagspause unter Aufsicht eines dazu bestellten Beamten durch Sport ausgefüllt.

Außerdienstlicher Art sind auch die Maßnahmen zur geistigen Erziehung des bergmännischen Nachwuchses. Diesem Zwecke dienen Vorträge (die auch regelmäßig gehalten werden, wie bei der Gruppe Hamborn), Theater-, Musik- und Bastelabende. Besondere Jugendbüchereien oder Mitbenutzung der eventuell vorhandenen Werksbibliothek sind für die geistige Fortbildung bestimmt.

Bewährt haben sich die auf Stein-Hardenberg bestehenden „Jungknappengemeinschaften“, die in Anlehnung an die Formen und Ziele der bündischen Jugend geschaffen wurden. Sämtliche Bergjungleute schließen sich zu einer Gemeinschaft zusammen, mit dem Ziel der Hebung ihres Standes und zur Durchführung aller außerdienstlichen Veranstaltungen. Die Vereinigung ist in Form der Selbstverwaltung aufgezogen und ein Ausbildungsbeamter bildet die Vertrauensperson zwischen der Jungknappengemeinschaft und der Werksleitung, so daß eine gewisse Aufsicht vorhanden ist, andererseits aber bei Wahrung des Grundsatzes der Selbständigkeit die Jugend ein größeres Interesse an ihren Veranstaltungen gewinnt.

11. Die Ausbildung der Bergjungleute als Gegenstand der Gesetzgebung

Aus den bisherigen Darlegungen geht zur Genüge hervor, daß das Ausbildungswesen des bergmännischen Nachwuchses keineswegs einheitlich ist und auch nicht einheitlich sein kann. Dies hat, wie gesagt, darin seinen Grund, daß das Ausbildungswesen entsprechend den örtlichen Bedingungen der einzelnen Werke (Zusammensetzung der Belegschaft, Vorhandensein eines guten Belegschaftsstammes usw.) und den betrieblichen Verschiedenheiten dem Umfange und der Art nach eine wachsende Ausgestaltung haben muß, Bedingungen also, die eine Schematisierung des Ausbildungswesens nicht zulassen. Eine Elastizität der Ausbildungsmethoden sichert daher am vollkommensten die beste Erreichung des Ausbildungszwecks. Eine gesetzliche Nivellierung des Ausbildungswesens würde den Wirkungsgrad der Ausbildungseinrichtungen der Zechen erheblich herabsetzen. Die Anpassung des Ausbildungswesens in ihrer Me-

thode und in ihrem Umfang an die örtlichen und zeitlichen Bedürfnisse der einzelnen Werke ist daher unumgänglich.

Wir haben bereits in dem Abschnitt über die Sicherung des bergmännischen Nachwuchses nachgewiesen, wie die gesetzlichen Bestimmungen des Jugendschutzes, die ja zunächst mit der Jugendlichenausbildung noch nichts zu tun haben, trotzdem in einschneidender Weise auf das Ausbildungswesen selbst zurückwirken können: die Beschäftigungsmöglichkeiten werden vermindert, so daß Jugendliche nur in begrenztem Umfange angelegt werden können. Es bedarf keiner umfassenden Begründung, daß eine Ausdehnung der Jugendschutzgesetzgebung auf die Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahre, wie es bereits von einigen Seiten angeregt wurde, ein planmäßiges Ausbildungswesen nicht nur erschweren, sondern unter Umständen fraglich machen könnte. Damit würde nicht nur die Beschäftigung der Jugendlichen über Tage erschwert und begrenzt werden, sondern auch der Jugendlichen unter Tage, wo sich die betrieblichen Schwierigkeiten durch Pausenregelung, Beschränkungen in der Arbeitszeit usw. als unüberwindlich herausstellen würden. Man würde damit den Bergjungmann zu einem Fremdkörper im Betrieb machen, der nur störend wirkt und nicht mehr ordnungsgemäß beschäftigt werden könnte.

Es sind aber auch Bestrebungen vorhanden, die planmäßige Ausbildung der bergmännischen Jugend als solche zum Gegenstand eines Gesetzes zu machen. Sie finden ihren Ausdruck in dem Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes (veröffentlicht im Reichsarbeitsblatt Nr. 10 vom 1. April 1927), das eine umfassende einheitliche Regelung der Berufsausbildung beabsichtigt und in seinen Auswirkungen auch den Bergbau erheblich angeht. Zunächst sei in Kürze der Inhalt des Gesetzes angeführt. Bezuglich des Geltungsbereiches sollen unter das Gesetz die Jugendlichen vom vollendeten 14. bis zum vollendeten 18. Lebensjahre fallen, die als jugendliche Arbeiter, Angestellte oder als Lehrlinge in Betrieben beschäftigt werden. Ausgenommen sind u. a. alle in der Landwirtschaft, in Reichsbetrieben, in der Schiffahrt und Flößerei Beschäftigten. In einem zweiten Abschnitt sind allgemeine Vorschriften darüber angeführt, wer Jugendliche beschäftigen und ausbilden darf, so über die mangelnde Eignung zur Beschäftigung oder Ausbildung Jugendlicher, über die Beschränkung ihrer Zahl sowie über die Pflichten des Arbeitgebers und des Jugendlichen. Der dritte Abschnitt des Gesetzes behandelt die Ausbildung der Lehrlinge und den Lehrvertrag. Hier ist vor allem der § 13 wichtig, der besagt, daß Lehrlinge nur in Betrieben beschäftigt werden dürfen, die von der gesetzlichen Berufsvertretung, der Reichsregierung oder der obersten Landesbehörde als Lehrbetriebe anerkannt sind. Das

Prüfungswesen betreffend wird bestimmt, daß die Berechtigung, Gesellenprüfungen zu veranstalten, außer den Handwerkskammern und Innungen auch den anderen gesetzlichen Berufsvertretungen übertragen werden kann. Hinsichtlich der Berechtigung zur Bildung von Gesellenprüfungsausschüssen werden die Industrie- und Handelskammern den Handwerkskammern gleichgestellt. Somit haben dem Gesetzentwurf zufolge alle Berufsstände die Möglichkeit, Gesellen- (Gehilfen-) Prüfungen abzuhalten. Die Durchführung des Gesetzes wird durch den fünften Abschnitt nach dem Prinzip der Selbstverwaltung der beteiligten Berufsstände, bei gleichberechtigter Mitwirkung der Arbeitnehmer geregelt. Über die Berufung, die Zusammensetzung und Beschußfassung der paritätischen Ausschüsse als Ausführungsorgane der gesetzlichen Berufsvertretungen werden genaue Bestimmungen getroffen. Von entscheidender Bedeutung ist in diesem Zusammenhang § 80, der die gesetzlichen Berufsvertretungen ermächtigt, zur Durchführung ihrer Aufgaben aus diesem Gesetz Anordnungen und Maßregeln zu treffen, deren Kompetenz näher umschrieben wird. Die Ermächtigung dieser Berufsvertretungen erstreckt sich z. B. auf Anordnungen zur Regelung und Förderung der Berufsausbildung von Lehrlingen, Festsetzung der Höchstzahl der Lehrmittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten und über den Lehrgang bei der Berufsausbildung von Lehrlingen, Festsetzung der Höchstzahl der Lehrlinge und die Dauer der Lehrzeit, Form und Inhalt der Lehrverträge, Festsetzung von Entgelt, Urlaub, Ferien, Aufstellung von Richtlinien und Grundsätzen für die Anerkennung von Lehrbetrieben, die Errichtung von Berufs- (Fortbildungs-) und Fachschulen aller Art. Entscheidend ist hier Punkt 3, der besondere „Beauftragte“ vorsieht, welche „die Innehaltung der gesetzlichen Vorschriften und sonstigen Anordnungen über die Berufsausbildung Jugendlicher“ zu überwachen und die Arbeiten und Lehrverträge einzusehen und „auf die Abstellung von Mängeln und Mißständen, namentlich auch bei der Unterkunft und Verpflegung, die Arbeitgeber (Lehrherren) Jugendlichen gewähren“, hinzuwirken haben. Bezuglich dieser Beauftragten bestimmt § 83, daß die Arbeitgeber diesen auf Verlangen während der Betriebszeit den Zutritt zu den Werkstätten, Betriebsstellen, Unterkunftsräumen usw. zu gewähren sowie Auskunft über alles zu geben haben, was für die Erfüllung ihres Auftrages wichtig ist. Die Betragten haben die Pflicht, Gesetzesverstöße anzuzeigen und der gesetzlichen Berufsvertretung Bericht zu erstatten.

Es soll hier nicht im allgemeinen Kritik an dem Berufsausbildungsgesetz geübt werden, angeführt sei nur, daß der Entwurf eine lebhafte Diskussion auslöste und auch zur Bildung eines zentralen „Arbeitsausschusses für Berufsausbildung“ führte, der von den Spitzenkörperschaften

aus Industrie, Handel und Handwerk gebildet wurde. Dieser Arbeitsausschuß reichte einen Gegenentwurf ein, der die Meinung der gesamten Wirtschaft zum Ausdruck bringt und wichtige Abänderungen vorschlägt. Uns interessiert hier nur speziell die Beurteilung des Berufsausbildungsgesetzes vom Standpunkt des Bergbaus, insbesondere des Steinkohlenbergbaus²⁸.

Der Gesetzentwurf hat dem Bergbau insofern eine Sonderstellung eingeräumt, als im § 4 des Entwurfs ausdrücklich vorgesehen ist, daß die Vorschriften des Gesetzes auf ihn Anwendung finden sollen „soweit nicht die zuständige Landesregierung etwas anderes bestimmt“. Damit wird ausdrücklich die Berechtigung einer gesonderten Regelung des bergmännischen Ausbildungswesens ausgesprochen, dessen Betriebsverhältnisse sich durchaus von den anderen Industriezweigen unterscheiden und eine einfache Übertragung der Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes auf den Bergbau nicht zulassen. Für eine Sonderbehandlung des Bergbaus spricht insbesondere die Tatsache, daß bei einem Bergjungmann die Ausbildung zu seinem eigentlichen Beruf, nämlich dem Hauerberuf, erst nach Vollendung des 18. Lebensjahres einsetzt und nicht vor dem 21. Lebensjahr abgeschlossen ist. Vorher, vom 14. bis 16. Lebensjahr, wird er als jugendlicher Arbeiter über Tage und vom 16. bis 18. Lebensjahr unter Tage beschäftigt. Diese 4jährige Beschäftigungszeit kann ihres Gesamtcharakters wegen nicht als Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes gewertet werden, sondern als eine Art Vorstufe bzw. Vorbereitung für die durch die Bergpolizeiverordnungen geregelte Hauerausbildung, mit der die eigentliche Berufsausbildung im Steinkohlenbergbau logischerweise erst einsetzt. Demgegenüber beginnt die eigentliche Berufsausbildung des Handwerks- bzw. Industrielehrlings schon mit dem 14. Lebensjahr. Der Bergbau unterscheidet aus diesen angeführten Gründen streng zwischen der vierjährigen „Anlernung“ des Bergjungmannes, die kein eigentliches Lehrverhältnis darstellt und der Berufsausbildung für den eigentlichen Vollbergmann, den Hauer. Die in § 42 des Gesetzes angeordneten Gesellenprüfungen kommen deshalb für die Bergjungeleute nicht in Betracht, da eine solche Prüfung erst die Hauerprüfung darstellt.

Ein Mangel ist die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gesetzes auf alle Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Damit wird der Jugendschutz nicht unwesentlich erweitert, mit all den sich ergebenden Schwierigkeiten, die vor allem für den Steinkohlenbergbau bestehen. Bedenklich ist fernerhin die Schaffung neuer halbamtlicher

²⁸ Vgl. Jahresbericht des Vereins für die bergbaulichen Interessen. 1928, S. 86f. — Fr. Frölich, Berufsausbildung. In: Braunkohle 1927, Nr. 23. — H. Studders, Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes. In: Braunkohle 1929, H. 46.

Organe, nämlich der paritätischen Ausschüsse und ihrer „Beauftragten“, die mit weitgehenden Rechten ausgestattet sind, die denjenigen der Gewerbeaufsichtsbeamten nahekommen, diese sogar teilweise überschreiten. Sie gewähren schließlich die Möglichkeiten einer Betriebskontrolle, die hinsichtlich der Zusammensetzung dieser Ausschüsse und der Wahl der Beauftragten, sowie der politischen, treibenden Kräfte, die zur Schaffung dieser neuen Organe geführt haben, die Befürchtung rechtfertigen, daß es sich um einen Versuch handelt, neue wirtschaftsdemokratische Einrichtungen zu schaffen. Daß solche Institutionen, die dem Kampf der wirtschaftlichen Parteien ausgesetzt sind, einer positiven Berufsausbildungsarbeit nicht zuträglich sein können, bedarf keiner näheren Begründung. Im Steinkohlenbergbau würde es dazu führen, daß die Aufsicht über die Berufsausbildung nicht mehr den zuständigen Bergbehörden, sondern den bereits vorhandenen Arbeitskammern, die paritätischen Charakter haben, übertragen würde. Die Zuständigkeiten dieser Arbeitskammern, die bisher rein gutachtliche waren, würden damit außerordentlich erweitert werden.

Der Entwurf des Berufsausbildungsgesetzes hat neben diesen formalen und inhaltlichen Unzulänglichkeiten, soweit der Bergbau in Betracht kommt, noch eine weitere Gefahr zur Folge, die vor allem vom Standpunkt der Förderung des bergmännischen Berufsausbildungsgedankens zu bedauern wäre: eine zu weitgehende gesetzliche Regelung des bergmännischen Ausbildungswesens, ein übermäßiger Einfluß der gesetzlichen Berufsvertretung auf die Gestaltung des Ausbildungswesens, eine Be seitigung des Rechts der einzelnen Zechen auf eine ihnen als zweckmäßig erscheinende, ihrem Betrieb angepaßte Ausbildung, muß notwendig das gesamte Ausbildungswesen im Bergbau gefährden, da sich in diesem Falle die Werke leicht veranlaßt sehen könnten, überhaupt auf eine Schulung des bergmännischen Nachwuchses zu verzichten, zu der sie aus den oben angeführten Gründen gesetzlich nicht verpflichtet werden können. Die einzelnen Zechen bedürfen daher eines gewissen Spielraumes für die individuelle Ausgestaltung des Ausbildungswesens. Deshalb ist eine gesetzliche Sonderregelung für die Ausbildung der Jugendlichen im Bergbau, namentlich in Form des Berufsausbildungsgesetzes, als überflüssig anzusehen.

d) Auslese und Ausbildung der bergmännischen Betriebsbeamten

1. Die Auswahl des Beamtennachwuchses

Der Grubenbetrieb mit seinen Eigenarten und Schwierigkeiten erfordert sorgfältig ausgebildete Beamte. Grubenbeamte werden zunächst 2 Jahre

in der Bergvorschule²⁹ ausgebildet; Aufnahmebedingung ist ein Alter von 18 Jahren und eine zweijährige Grubenpraxis. Die sich anschließende Bergschule teilt sich in eine Steigerklasse und eine Oberklasse („Betriebsführerklasse“) ein. Die Bergvorschüler und Bergschüler sind verpflichtet, regelmäßig ihre Schichten zu verfahren: schulische und praktische Ausbildung gehen nebeneinander her. Aufnahmebedingungen für die Steigerklasse sind: ein Alter zwischen 21 und 30 Jahren, eine mindestens vierjährige Grubenpraxis, davon mindestens 1 Jahr im Ruhrgebiet (bei Schülern mit Obersekundareife 3 Jahre), Besitz eines Hauerscheins und Bestehen einer Aufnahmeprüfung; die Ausbildungsdauer betrug früher 2 Jahre, ist aber neuerdings bei gleicher Gesamtstundenzahl auf 2½ Jahre gestreckt worden, um den Schülern mehr Muße für häusliche Arbeiten zu lassen. Das Alter der Schüler der Oberklasse liegt meistens zwischen 25 und 35 Jahren, erforderlich ist der Nachweis einer mindestens einjährigen Beamtentätigkeit auf den Zechen des Ruhrbezirks, eine Aufnahmeprüfung, falls das Abgangszeugnis von der Steigerklasse nicht mit „gut“ ausgestellt ist. Die Ausbildungsdauer erstreckt sich auf 1 Jahr mit wöchentlich 34 Stunden; das Ziel ist die Ausbildung zum Obersteiger und Betriebsführer³⁰. Außer diesen Klassen bestehen noch folgende Abteilungen: Die Maschinensteigerklasse gab es bereits längere Zeit vor dem Kriege, in ihr sollen Beamte für den Bergwerksmaschinenbetrieb ausgebildet werden. Trotz der zunehmenden Mechanisierung hat aber der Bedarf eher zu- als abgenommen, da der Wettbewerb der Absolventen der Maschinenschulen sich hier stark bemerkbar macht, wenn auch die hier ausgebildeten Schüler immer eine Vorzugsstellung hinsichtlich der unterirdischen Beschäftigung einnehmen. Im Herbst 1920 wurde die Elektrosteigerklasse eingerichtet, in der Elektrotechniker für den Grubenbetrieb ausgebildet werden, von denen aber bezüglich der Beschäftigungsmöglichkeit dasselbe gilt wie von den Schülern der Maschinensteigerklasse. Die Vermessungssteigerklasse ist noch als eine weitere Abteilung zu erwähnen.

²⁹ Trägerin des Bergschulwesens für den Bereich des Oberbergamtsbezirks Dortmund ist die westfälische Berggewerkschaftskasse, eine Schöpfung des Ruhrkohlenbergbaus von öffentlich-rechtlichem Charakter. (Für den linksrheinischen Teil des Ruhrbezirks erfüllt der „Verein der Bergwerke am linken Niederrhein“ die gleiche Aufgabe.) Die Berggewerkschaftskasse hat zwar keine direkten betriebspolitischen Funktionen, sie muß aber in diesem Zusammenhang deshalb erwähnt werden, weil sie in ihren Unterrichtsmethoden, sowie der Auswahl der Schüler bestimmt wird durch die Bedürfnisse des Bergbaus, so daß sich im Bergschulwesen indirekt ein Stück der bergbaulichen Sozialpolitik widerspiegelt.

³⁰ Neuerdings leidet der Erfolg des Unterrichts dadurch, daß die Schüler, die früher meist nicht von den Zechen während des Unterrichtsjahres benötigt oder nur nebenher beschäftigt wurden, infolge der wirtschaftlichen Notlage in zunehmendem Maße neben der Schulzeit als Steiger oder auch Hauer tätig sein müssen.

Die Auswahl erfolgt erst mit der Abschlußprüfung der Bergvorschüler, die somit eine Vorsortierung für die Bergschule bietet; dies ist um so leichter möglich, als der Lehrer in den 2 Jahren die Schüler genau kennengelernt. Deshalb wird auch derjenige, der von der Bergvorschule empfohlen wird, bevorzugt, unzuverlässige Elemente werden von vornherein ausgeschlossen. Eine Aufnahmeprüfung in die Bergschule gibt die letzte Auswahl, doch wird die definitive Aufnahme von dem Ergebnis der Nachfrage bei dem Werk über die praktische Bewährung und Eignung zum Berufe abhängig gemacht. Die negativen Auskünfte sind sehr gering und betragen etwa 2 %. Übrigens wirken die Werke auch insofern bei der Auswahl mit, als besonders tüchtige junge Leute, die sich bei den Hauerkursen sowie bei der Ausbildung der Bergjungleute hervortun, der Bergvorschule empfohlen bzw. zum Besuch der Vorschule veranlaßt werden.

Vor dem Kriege war ein großes Überangebot vorhanden und durchschnittlich wurden nur 22 % der Bewerber in die Bergschule aufgenommen, während nach dem Kriege das Angebot stark zurückgegangen ist; trotzdem wurden 1929/30 immerhin nur 44 % der Bewerber aufgenommen³¹. Das geringere Angebot hat zur Folge, daß die Auswahl nicht mehr eine so scharfe ist wie früher, und es macht sich bereits ein Mangel an geeigneten Bewerbern bemerkbar. Das Unterrichtsniveau bleibt von dieser Tatsache natürlich nicht ganz unberührt. Die Gründe dieses Rückganges der Angebote sind verschieden. Zunächst ist ausschlaggebend, daß die Zahl der jungen Bergleute, aus denen sich der Nachwuchs für die Bergschule rekrutiert, stark zurückgegangen ist. Im Jahre 1914 waren im Ruhrbezirk 25552 14-, 15- und 16jährige Belegschaftsmitglieder vorhanden, zum Unterschied von 9472 im Jahre 1928 und 5210 am 1. Mai 1932, das bedeutet demnach einen Rückgang von 63 % bzw. 79,6 %. Zu dem Rückgang der Bewerber dürfte auch der geringere Anreiz zum Ergreifen des Steigerberufs beigetragen haben, da sich die Spanne zwischen Steigergehalt und Arbeiterlohn nach dem Kriege verringert hat. Dazu kommt die Tatsache, daß der verwickeltere technische Betrieb die Steiger vor immer schwierigere Aufgaben stellt. Ein weiterer Grund ist der Mangel an Aufstiegswillen in den Kreisen der Arbeiterschaft; auch dürfte die schwierige Stellung des Zechenbeamten mitspielen, der sich drei verschiedenen Fronten gegenübergestellt sieht, nämlich derjenigen der Arbeiterschaft mit ihrer gewachsenen Empfindlichkeit, der Bergbehörde mit ihren bergpolizeilichen Ansprüchen und des Arbeitgebers.

³¹ Verwaltungsbericht der Westfälischen Berggewerkschaftskasse zu Bochum 1929/30, S. 13.

Um einen geeigneten Nachwuchs für die Bergschulen zu sichern, wurden in jüngster Zeit Überbrückungslehrgänge (Aufbauklassen) geschaffen, die fähige Berufsschüler den Bergvorschulen zuführen sollen. Diese Einrichtung ist um so mehr zu begrüßen, als zwischen Berufsschule (14. bis 17. Lebensjahr) und Bergvorschule (18. Lebensjahr) eine Lücke von einem Jahr vorhanden ist, in dem der junge Bergmann nicht erfaßt wird. Auch im Zusammenhang mit der Ausbildung der Bergjungleute auf den Zechen sind die Überbrückungslehrgänge als zweckmäßig anzusehen. Hier ergibt sich die Möglichkeit einer engen Zusammenarbeit zwischen Bergschule, bergmännischer Berufsschule und örtlicher Ausbildungsleitung. Die Aufbauklassen haben sich in der kurzen Zeit ihres Bestehens bewährt und geben alle Veranlassung, diese neue Einrichtung weiter beizubehalten.

2. Die Ausbildung der bergmännischen Betriebsbeamten

Die Ausbildung an der Bergschule hat natürlich den Hauptzweck einer Vermittlung von fachlichem Wissen. Trotzdem erhebt sich die Frage, ob es nicht mit einer Aufgabe der Bergschule wäre, sich auch mit der menschlichen Seite des Berufs des bergmännischen Betriebsbeamten zu befassen und die Ausbildung auf das Gebiet des menschlichen Faktors im Betrieb auszudehnen. Der Bergschüler muß dafür Verständnis haben, daß es neben den Aufgaben der technischen und wirtschaftlichen Betriebsführung noch spezielle Aufgaben einer sozialen Betriebsführung gibt, die den Zweck hat, durch richtige Behandlung der Leute überflüssige und vermeidbare Spannungen zu beseitigen oder von vornherein unmöglich zu machen. Unfallverhütung, Hebung der Arbeitsleistung, Gedinge-festsetzung, Ausbildung, alle diese Gebiete sind ohne Berücksichtigung des menschlichen Faktors undenkbar. Deshalb müßten auch die Gebiete der Menschenbehandlung, der Berufs- und Arbeitspsychologie usw. in größerem Umfange im Lehrplan der Bergschule berücksichtigt werden, zumal sie innerhalb ihres Unterrichts die besten Möglichkeiten hätte, die Schüler auf diese zentralen Aufgaben und Pflichten hinzuweisen und eine entsprechende planmäßige Schulung vorzunehmen. Um dem bestehenden Mangel in der Beamtenschulung hinreichend abzuhelpfen, müßte allerdings auch der Lehrplan der Bergschule um ein Sachgebiet erweitert werden, das die Fragen der Betriebspädagogik, der Menschenbehandlung, der Arbeitspsychologie zu behandeln hätte. Allerdings kämen für dieses neue Lehrfach nur eigens dafür vorgebildete Lehrkräfte in Betracht.

3. Die betriebliche Schulung des Beamtennachwuchses

Neben der theoretischen Ausbildung auf der Bergschule gibt es eine praktische Ausbildung der Bergschüler im Betrieb. Jeder ist verpflichtet,

täglich sein Arbeitspensum auf der Zeche zu erledigen, um hier in der betrieblichen Praxis seine theoretischen Kenntnisse zu ergänzen. Durch diese Bestimmung soll auch im Sinne einer gesunden Demokratie jedem fähigen und strebsamen Menschen, auch dem, der keine Geldmittel zum Besuch der Schule besitzt, der Schulbesuch ermöglicht werden.

Die zunehmende Mechanisierung der Untertagebetriebe machte aber eine ergänzende Sonderausbildung auf maschinentechnischem Gebiete erforderlich. Zwar hat die Bergschule der Mechanisierung durch Vermehrung der einschlägigen Unterrichtsstunden, Errichtung eines Maschinelaboratoriums und Schaffung besonderer Lehrbücher Rechnung getragen, jedoch konnte man sich auf die Dauer der Dringlichkeit einer praktischen maschinentechnischen und handwerklichen Ausbildung nicht verschließen. Der Grubensteiger muß, um eine pflegliche Behandlung der Bergwerksmaschinen zu gewährleisten und mit ihnen richtig umgehen zu können, diese in ihren Einzelheiten auch kennen und verstehen. Während im Jahre 1928 noch eine einmonatige handwerkliche Beschäftigung vorgeschrieben war, wurde nunmehr eine dreimonatige Beschäftigung angestrebt, die sich jedoch nicht immer voll durchführen läßt, da die Bergschule in dieser Hinsicht von dem Entgegenkommen der Zechenverwaltung abhängig ist. Da der Erwerb dieser handwerklichen Kenntnisse zweckmäßig dem theoretischen Unterricht vorausgeht und außerdem die geringere Belastung der Schüler während des Vorschulunterrichts eine leichtere Anpassung an die Arbeitszeiten im Tagesbetrieb gestattet, drängen die Bergschulen darauf, daß nach Möglichkeit diese Ausbildung bereits in die Bergvorschulzeit fällt; auch spielt der mit dieser Beschäftigung verbundene Lohnausfall für die jungen Leute noch keine solche Rolle, wie für die Bergschüler. Andererseits machen freilich die Zechenverwaltungen geltend, daß nur ein Teil der Bergvorschüler auf der Bergschule angenommen werde. — Die handwerkliche Ausbildung wird allerdings mit der Zeit in dem Umfange überflüssig werden, als der Nachwuchs aus der Anlernwerkstatt nachgerückt kommt, der in ausreichender Weise handwerklich vorgebildet ist.

Mit besonderer Sorgfalt ist die handwerkliche Ausbildung der Bergvorschüler und Bergschüler von der Gewerkschaft Rheinpreußen betrieben worden, die sich frühzeitig für diese ergänzende Schulung eingesetzt hat. Bei der umfassenden Mechanisierung gerade auf Rheinpreußen war das Bedürfnis dazu ein dringlicheres als bei anderen Werken. Das System auf Rheinpreußen hat folgende Merkmale: der Anwärter für die Bergvorschule bzw. Bergschule wird nach der Methode Poppelreuter psychotechnisch geprüft, um dann zur Aufnahmeprüfung für die Bergschule zugelassen zu werden. Nach der Aufnahme in die Bergvorschule bzw. Berg-

schule wird der junge Mann aus dem Betrieb herausgezogen und der Lehrwerkstatt zur zweimonatigen Beschäftigung überwiesen. Nachher kommt er für die Dauer von 4 Monaten in die Reparaturwerkstatt für Bergwerksmaschinen, wo er an sämtlichen Maschinen dieser Art beschäftigt wird. Die Ausbildung beschränkt sich auf die Demontage der Maschinen und den Zusammenbau aus ihren einzelnen Teilen. Ein Ausbildungsplan in dem Sinne, daß für jede Beschäftigungsart eine bestimmte Zeit festgelegt würde, besteht nicht. Der Schüler kommt erst dann aus der Lehrwerkstatt heraus bzw. an eine andere Maschine, wenn er seine Arbeit genau beherrscht oder die Maschine in ihren Einzelheiten kennengelernt hat. Deshalb ist auch die Gesamtausbildungszeit keine unbedingt feststehende, sie überschreitet oft 6 Monate und dehnt sich bisweilen bis zu 12 Monaten aus. Neben dieser praktischen Ausbildung werden auch vom Werke aus wöchentlich ein bis zwei Vorträge über Preßluftwirtschaft und Bergwerksmaschinen gehalten, ferner ein Vortrag über die Unfallgefahren durch elektrischen Strom.

Die handwerkliche Ausbildung der Bergvorschüler und Bergschüler auf Rheinpreußen erstreckt sich über das rein berufliche Gebiet hinaus auch auf das Gebiet der Vorgesetztenbildung. Man bemüht sich, die Schüler nicht nur zu tüchtigen Fachleuten, sondern auch zu fähigen Vorgesetzten auszubilden. Man glaubt dies u. a. auch durch eine Absonderung von den übrigen Jugendlichen zu erreichen, um damit einen Unterschied von Beamten und Arbeitern zum Ausdruck zu bringen. Diese Isolierung der Bergvorschüler wird unter Tage möglichst beibehalten. Aufstieg und Zulassung zur Bergschule werden auch vom Vorhandensein persönlicher Qualitäten des Schülers, die für den Beamten als unentbehrlich angesehen werden, abhängig gemacht. Die Fühlungnahme wird auch später, wenn die Bergschüler im Betrieb als Steiger tätig sind, weiter aufrecht erhalten. Beamtenschulung und Vorgesetztenbildung sind also auf Rheinpreußen aufs engste verknüpft. — Diese Art der Ausbildung, soweit sie sich vor allem auf das rein Fachliche bezieht, entspringt, wie gesagt, den betrieblichen Bedürfnissen der Gewerkschaft Rheinpreußen. Viele Zechen haben dagegen die Erfahrung machen müssen, daß bei zu weitgehender handwerklicher Ausbildung die jungen Leute sich der Maschinentechnik zuwenden und dem Bergbau verlorengehen. Eine restlose Übertragung der Ausbildungsmethoden der Gewerkschaft Rheinpreußen auf die anderen Werke dürfte also nicht ohne weiteres möglich sein, wenn auch die Wege der betrieblichen Vorgesetztenbildung, wie sie von Rheinpreußen eingeschlagen wurden, einen beachtlichen Versuch darstellen, der für die Lösung des Vorgesetztenproblems wesentliche Anregungen bietet.

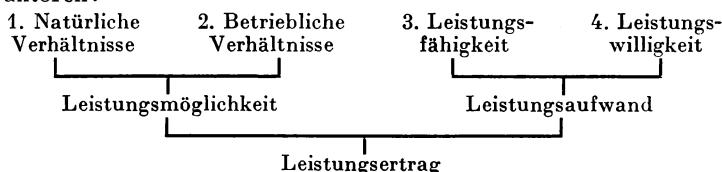
II. Die betriebliche Lohnpolitik und Existenzsicherung

a) Das Gedingewesen

Obwohl die Methoden der Entlohnung als Arten der Berechnung eines Entgeltes für eine bestimmte Leistung des Arbeitnehmers an sich mit der sozialen Seite des Betriebs direkt nichts zu tun haben, ist trotzdem die Entlohnungsform von großer sozialer Bedeutung, d. h. sie kann günstig oder ungünstig auf die zwischenmenschlichen Beziehungen einwirken. Ein übersichtliches, leicht zu handhabendes und gerechtes Lohnsystem schaltet Reibungen im Betrieb — unter sonst gleichen Umständen — aus, während eine komplizierte ungleichmäßige oder ungerechte Entlohnungsmethode zu dauernden Spannungen und einer oft erheblichen Mißtrauensbildung innerhalb der Belegschaft führen kann.

Die Leistung unter der Stunden- bzw. Zeitentlohnung kann angesichts der gegenläufigen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nur mittels einer ausgedehnten Arbeitsaufsicht, die nicht nur kostspielig, sondern auch spannungsreich ist, gesichert werden. Auch das einfache Akkordsystem unter annähernd gleichen Arbeitsbedingungen konnte die Unsicherheiten und Arbeitskonflikte nicht ausschalten, die sich bei der Schwierigkeit einer einwandfreien Leistungsbemessung auf Seiten der Arbeitgeber in Akkordkürzungen, auf Seiten der Arbeiter in künstlichen Leistungsbegrenzungen äußern (Akkordstreit). Die Entlohnung ist damit als ein zentraler Herd der Mißtrauensbildung im Betrieb gekennzeichnet. In der klaren Erkenntnis dieser in der Entlohnung für den Produktionserfolg und Arbeitsfrieden liegenden Gefahren haben sich die Fachleute und Wissenschaftler darum bemüht, eine einwandfreie Leistungsbemessung als Grundlage eines stabilen Akkordsystems zu finden. Tatsächlich wurde auch in der industriellen Praxis vielfach eine befriedigende Lösung dieses Problems gefunden.

Wesentlich komplizierter liegen die Verhältnisse im Bergbau. Die Komponenten, aus denen sich der Leistungsprozeß zusammensetzt, sind vielfältig und vor allem gilt dies von den unmittelbaren Arbeitsbedingungen selbst, die infolge ihrer Ungleichmäßigkeit die Aufstellung einer auch nur annähernd allgemein gültigen Leistungseinheit unmöglich machen. Herbig³² gibt folgende Aufstellung der den Leistungsertrag bestimmenden Faktoren:



³² E. Herbig, Bergarbeiterfragen. Essen 1918, S. 24f.

Die Leistungsmöglichkeit bildet die objektive Komponente des Leistungsertrags. Hier finden wir grundsätzliche Verschiedenheiten gegenüber der übrigen und insbesondere der weiterverarbeitenden Industrie. Vor allem ist der Einfluß der natürlichen Verhältnisse ausschlaggebend. Die Art der Lagerung des Flözes, der hangenden und liegenden Schichten, Gebirgsdruck, Mächtigkeit der Kohle und Temperatur geben immer wieder wechselnde Leistungsbedingungen ab. Die betrieblichen Verhältnisse hängen mit den natürlichen Arbeitsbedingungen aufs engste zusammen. Organisation und Technik lehnen sich in ihrer Gestaltung an die natürlichen Verhältnisse durch die Art der Vorrichtung, des Abbaus, der Förderung, der Verteilung der Arbeiter auf die verschiedenen Betriebspunkte, der Wetterführung usw. an. Im Steinkohlenbergbau sind die natürlichen Arbeitsbedingungen bei der Leistungsbewertung und Entlohnung stets ausschlaggebend. Von nicht geringerem Einfluß sind die persönlichen Faktoren, die in den subjektiven Fähigkeiten und Möglichkeiten des Arbeiters begründet sind³³.

Angesichts der mit dem Gedingewesen verbundenen Schwierigkeiten und Probleme standen die Gedingegefahren seit jeher im Mittelpunkt des behördlichen und betrieblichen Interesses. Als der Bergbau noch der behördlichen Bevormundung unterstand, wurde das Gedingewesen durch die verschiedenen Bergordnungen geregelt. Schon aus diesen Bergordnungen ist deutlich ersichtlich, daß man in der Entlohnungspraxis einen möglichen Ansatzpunkt sozialer Spannungen gesehen hat. Es ist daher nicht verwunderlich, daß bereits die alten Bergordnungen sich auf Fragen beziehen, die teilweise auch heute aktuell sind³⁴. So enthielten beispielsweise die Bergordnungen Bestimmungen zum Schutz der Qualität der Arbeit. Diesem Zwecke diente eine Beschränkung der Gedingearbeit, eine scharfe Qualitätskontrolle sowie eine höhere Bezahlung, wenn sich bei Abnahme des Gedinges herausstellte, daß die Arbeit qualitativ gut ausgeführt worden war. Der Qualitätssicherung gilt auch

³³ Herbig erörtert in einem informativen Aufsatz (Schwierigkeiten des Lohnwesens im Bergbau. In: Soziale Praxis, 1907, Nr. 9) diese mit dem Gedingewesen verbundenen Probleme. Das Fehlen einer objektiven Basis bei Lohnstreitigkeiten und einer Vergleichbarkeit der Gedingesätze führt zu einem „fortwährenden stillen Lohnkampf“. „Dieses beim Bergbau im Gegensatz zu anderen Gewerben mit Akkordarbeit unvermeidliche Mitwirken persönlicher Momente bei der Leistungsbeurteilung löst auf beiden Seiten leicht ein menschlich nur zu gut zu erklärendes Mißtrauen aus und gibt den Schlüssel zu zahlreichen Mißhelligkeiten, die das Verhältnis zwischen Beamten und Arbeitern stören.“ „Die Rücksicht auf die Gestaltung der Gedingesätze spielt also täglich in den Verkehr von Arbeitern und Beamten hinein. . . Im Bergbau hört der stille Kampf um das Gedinge keinen Tag auf.“

³⁴ Die folgenden Ausführungen über den Inhalt der alten Gedingeordnungen stützen sich auf die Arbeit von L. Bernhard: Die Entstehung und Entwicklung der Gedingeordnungen im deutschen Bergrecht. Leipzig 1902.

die Bestimmung, daß nur die Hauer, die zu arbeiten verstehen, im Gedinge beschäftigt werden dürfen. Seit der Kur-Trienschen Bergordnung besteht eine Trennung in die Hauer, welche zum Gedinge zugelassen werden (Erbhauer) und solche, welche nur im Schichtlohn arbeiten dürfen³⁵. Bei der Gedingefestsetzung wurde auch auf die wechselnden Gesteinsverhältnisse Rücksicht genommen und dementsprechend das Gedinge höher oder niedriger gesetzt. Beachtlich ist die Bestimmung der Kur-Sächsischen Stollenordnung von 1749, die die Geltung des Gedinges mit höchstens 4 Wochen begrenzt. Dagegen durften größere Gedinge, d. h. für einen längeren Zeitraum, „wegen des Wechsels des Gesteins“ nicht vergeben werden. Was die Lohnhöhe anbelangt, so wird nur ganz allgemein gefordert, daß den Bergleuten ein ausreichender Lohn bei guter Arbeit zukommen solle.

Von Bedeutung waren die sogenannten Normallöhne (d. h. Normalschichtlohnsätze) in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts, die jährlich von den Bergämtern im Einvernehmen mit den Hauptgewerken festgesetzt wurden. Eine solche Lohnregulierung erfolgte zum erstenmal im märkischen Bergamtsbezirk im Jahre 1819³⁶. Nach dem Miteigentümergesetz vom 12. Mai 1851 und der dazu ergangenen Instruktion vom 6. März 1852 hatte das Bergamt jährlich mit den Repräsentanten oder den Grubenvorständen die Normallöhe zu vereinbaren. Konnte über den Normalsatz keine Einigung erzielt werden, so entschied das Oberbergamt. Diese Normallöhne waren praktisch Minimallöhne, zumal weitauß die meisten Arbeiten im Gedinge ausgeführt wurden, das zwischen den Grubenbeamten und den Arbeitern vereinbart wurde. Mit der Einführung des freien Arbeitsvertrages schwanden alle behördlichen Eingriffe in die Gedingesetzung und es verblieben nur einige allgemeine Richtlinien. Da es an eindeutigen und klaren Bestimmungen mangelte, kam es verschiedentlich zu einer unzulänglichen und sogar mißbräuchlichen Handhabung bei der Gedingestellung. Sehr deutlich gehen die bestehenden Unzulänglichkeiten bei der Festsetzung des Gedinges aus der „Denkschrift über die Untersuchung der Arbeiter- und Betriebsverhältnisse in den Steinkohlenbezirken“ (Berlin 1890) hervor, die gelegentlich des großen Bergarbeiterstreiks im Jahre 1889 im Auftrage der Minister der öffentlichen Arbeiten und des Inneren herausgegeben wurde.

Im folgenden sollen nun unter Heranziehung dieser Denkschrift die Unzulänglichkeiten bei der Gedingestellung, welche zu Unstimmigkeiten, Spannungen und Konflikten geführt haben, herausgestellt werden. In den

³⁵ A. a. O. S. 61.

³⁶ Die Entwicklung des niederrheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus. Berlin 1904. XII. Teil 3, S. 65.

weitaus meisten Fällen hat diese Analyse der Konfliktspunkte heute nur eine historische Bedeutung, zumal ähnliche Unzulänglichkeiten infolge der neuzeitlichen Entwicklung der Betriebswissenschaft und des Arbeitsvertrages — zum Teil schon vor dem Kriege — weitgehend unmöglich geworden sind. Rückschlüsse auf die Gegenwart können daher entweder gar nicht oder nur mit Einschränkung gezogen werden.

1. Die Gedingeänderungen: Bei der Eigenart des Untertagebetriebs, die eine objektive Leistungsberechnung naturgemäß erschwert, ist die optimale Schätzung der möglichen Normalleistung fast ausschließlich von dem Maß an Erfahrung, das die Gedinge abschließenden Beamten besitzen, abhängig. Die Zurückhaltung mit der Leistung seitens der Arbeiterschaft und die Begrenzung der Verdienste seitens der Betriebsleitung bedingen einander und führen zu meist stillen, bisweilen auch offen zutage tretenden Gegensätzen. Verfehlt und taktisch unklug ist es, ein Gedinge nur deshalb zu kürzen, weil Überverdienste erzielt werden, ohne zu prüfen, ob nicht der Arbeitswille und die Tüchtigkeit des Arbeiters zur Mehrleistung beigetragen haben. Eine solche Labilität in der Leistungs- und Lohnbemessung ist nicht nur vom Standpunkt des Arbeitsfriedens unvorteilhaft, sondern auch unwirtschaftlich im Hinblick auf den Produktionserfolg. Sie hat das Mißtrauen gegen die Entlohnungsmethode zur Folge. Statt einer Gleichrichtung von Betriebs- und Arbeiterinteressen (was im Wesen einer jeden Akkordentlohnung eigentlich liegt) werden gegenläufige Interessen hervorgerufen, und antiproduktive Bestrebungen verhindern eine natürliche Leistungshergabe³⁷. Deshalb muß bei der Gedingestellung stets eine möglichst große Gleichmäßigkeit im Auge behalten werden. Anlaß zu einer Kürzung des Gedinges bzw. einer Steigerung der normalen Leistungsansprüche soll nur eine Änderung der objektiven Leistungs komponenten sein. Bedenklich ist es aber, eine Hebung des Leistungsaufwandes, sei sie auf eine besondere Befähigung des Arbeiters oder auf außerordentlichen Fleiß zurückzuführen, zur Veranlassung einer Senkung des Gedinges zu nehmen³⁸. Über den tatsächlichen Umfang der Gedinge-

³⁷ Vgl. Neumeyer-Schwenger: Von arbeitstechnischer zu lohntechnischer Rationalisierung. In: Magazin der Wirtschaft, Jahrg. 6, Nr. 3.

³⁸ Ähnlich äußert sich Wedding im Bergwirtschaftlichen Handbuch. Berlin 1931, S. 160. — In der Denkschrift (S. 9) wurde festgestellt, es werde geklagt, „daß bei der in der Mitte des Monats stattfindenden Nachprüfung der Gedingesätze diese rückwärts wirkend abgeändert („abgerissen“) werden, namentlich in dem Fall, wenn sich übersehen lasse, daß der Verdienst eine gewisse Höhe erreiche“. Andererseits werden auch Angaben wiedergegeben, denen zufolge „bei unzureichend gestelltem Gedinge am Ende des Monats zur Erreichung eines halbwegs befriedigenden Lohnes der Gedingesatz erhöht worden sei“. Der Wunsch der Arbeiter ginge dahin, „daß das Gedinge von vornherein endgültig (von besonderen Maßnahmen abgesehen) festgestellt werde, daß sie vom Anfang bis zum Ende des Monats genau übersehen können, was sie verdienen, daß

änderungen in der Gegenwart soll nachfolgende Aufstellung orientieren, die sich auf die Ergebnisse einer Erhebung des Zechenverbandes im Ruhrbergbau vom Jahre 1929 stützt:

	a In Ausrichtungs- betrieben (Gesteins- betriebe)	b In Vorrichtungs- betrieben (Ab- hauen, Aufhauen, Bremsberge usw.)	c Im eigentlichen Abbau
1. Anzahl aller am 31. Mai 1929 vorhandenen Gedinge . . .	3 536	3 315	17 584
2. Für welche Gesamtzahl von Arbeitern galten diese Gedinge?	17 409 (5 Mann je Gedinge)	16 005 (5 Mann je Gedinge)	137 071 (8 Mann je Gedinge)
3. Wieviel dieser Gedinge sind für Monat Juni geändert worden?	328 = 9,28%	437 = 13,18%	2 890 = 16,44% v. Ziff. 1
4. Zahl der von diesen Gedingeänderungen betroffenen Arbeiter	1 711 = 9,83%	2 380 = 14,87%	25 012 = 18,25% v. Ziff. 2

2. Früher waren die Mißstände des sogenannten Wagennullens verbreitet, d. h. der nachträglichen Streichung der schlecht gefüllten Wagen. Das Wagennullen war mit die Hauptursache für den großen Bergarbeiterstreik im Jahre 1889³⁹. Die Novelle vom 14. Juli 1905 verbot das Nullen überhaupt und gab dem Abs. 2 des § 80c die heutige Fassung. Dagegen müssen ungenügend oder vorschriftswidrig beladene Fördergefäße „insoweit angerechnet werden, als ihr Inhalt vorschriftsmäßig ist“. Diese Auswüchse sind in der Nachkriegszeit völlig verschwunden.

3. Ein weiterer Streitpunkt war die Unsicherheit über die Größe und Geltung des Gedinges. Bei Arbeiten, die eine vorherige Gedingestellung erschweren oder unmöglich machen, wird bisweilen das Gedinge erst nach Ablauf einer gewissen Zeit, also nach Beginn der Arbeit ausgemacht. Das führte vereinzelt zu Schwierigkeiten, die ebenfalls in der erwähnten Denkschrift angeführt werden. Es wurde dann das sogenannte Scheingedinge vergeben, in welchem dem Arbeiter ein gewisser Durchschnittsverdienst in Aussicht gestellt wurde, der aber nur provisorisch festgesetzt war. Durch diese an sich aus technischen Gründen bisweilen notwendige Einrichtung wurde praktisch eine Unsicherheit in das Gedingewesen hinein-

ein immerhin mögliches späteres Abbrechen bei günstiger Gestaltung der Arbeit ausgeschlossen werde“.

³⁹ Vgl. Festschrift des Vereins für die bergbaulichen Interessen. Essen 1908, S. 139 und Denkschrift a. a. O. S. 26f.

getragen, zumal dem Steiger eine größere Möglichkeit zur Willkür geboten war, da dieser über die Höhe der Normalleistung während oder sogar erst nach der Arbeit entschied. Eine nachträgliche Ausrechnung eines fiktiven Gedinges unter Zugrundelegung einer bestimmten Lohnsumme, die vom Betrieb ausgeworfen wurde, war das äußerste Extrem des Scheingedinges. Zwischenstufen sind die zahllosen Möglichkeiten einer Korrektur des Gedingesatzes nach unten oder oben. Diese Unsicherheiten über Größe und Geltung des Gedinges wurden noch verstärkt und ergänzt durch die Unsicherheit, die in der Frage der Zuständigkeit der für die endgültige Gedингestellung in Betracht kommenden Instanz lag. So kam es früher vor, daß der Steiger ein bestimmtes Gedinge festsetzte, und wenn sich nach einiger Zeit — manchmal nach einigen Wochen — herausstellte, daß der Arbeiter auf ein gutes überdurchschnittliches Verdienst kam, konnte der Betriebsführer seine Anerkennung des Gedinges verweigern⁴⁰.

Heute sind allerdings die Zuständigkeiten gesetzlich und tariflich ge regelt, sodaß diese Unzuträglichkeiten nicht mehr möglich sind, abgesehen davon, daß bei dem gegenwärtigen Stande der Betriebswirtschaft das Scheingedinge von selbst wegfällt und überflüssig wird.

4. Die Gedingeberechnung muß so übersichtlich, gleichzeitig auch allgemein verständlich sein, daß sich der Arbeiter leicht ein Bild über die Zusammensetzung seines Gedinges machen kann. Auch psychologisch ist eine solche Übersichtlichkeit wesentlich, da dem Arbeiter dadurch eine Gelegenheit zu einer gewissen Selbstkontrolle darüber geboten wird, aus welchen Komponenten sich seine Leistung zusammensetzt und wie sie wirksam gesteigert werden kann.

Wir ersehen aus den vier angeführten Konfliktpunkten bei der Gedингestellung, daß im Steinkohlenbergbau gerade die Entlohnungsmethode für die Befriedung bzw. Beunruhigung eines Betriebs ausschlaggebend ist, daß diese auch vom Standpunkt einer planmäßigen BSP keineswegs übersehen werden kann und übersehen werden darf. Die Form der Entlohnung ist nicht eine betriebswirtschaftliche Frage allein, sie ist mehr

⁴⁰ Die Denkschrift stellt z. B. fest, es herrsche „keine Einigkeit darüber, wer den Arbeitgeber beim Abschluß des Gedinges vertritt“. Bei größeren Zechen ist es dem Betriebsführer unmöglich, in den ersten Tagen des Monats sämtliche Gedingearbeiten zu befahren und das Erforderliche zu veranlassen. Er beauftragt daher die Abteilungssteiger mit der Gedингestellung und befährt nach und nach im Laufe des Monats die einzelnen Arbeitspunkte, um die Gedингestellung zu prüfen und nimmt „keinen Anstand, da, wo ihn die Vereinbarung mit dem Abteilungssteiger zu hoch dünkt, das Gedinge herabzusetzen“. Es heißt dann weiter: „Die aus den bisherigen Gepflogenheiten entstandenen Schwierigkeiten könnten vielleicht beseitigt werden, wenn überall feststünde, wem die Vollmacht zum Gedingeabschluß erteilt ist, und wenn die Zahl der Bevollmächtigten genügend groß genommen würde, um den Vertragsabschluß von allen Arbeitspunkten wirklich beim Beginn des Monats vorzunehmen“ (S. 11).

als das, sie greift — angesichts der unleugbaren Schwierigkeiten im Steinkohlenbergbau — tief in das Gebiet der zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb hinein.

Im Rahmen des Entlohnungsproblems ist vor allem die Frage einer möglichst objektiven und einwandfreien Ermittlung der Normalleistung zu lösen. Wenn auch eine eingehende praktische Erfahrung des für die Gedingestellung beauftragten Beamten, eine Fähigkeit für die Beurteilung der Leistungsmöglichkeiten unumgänglich ist, so genügt trotzdem eine subjektive, wenn auch durch Erfahrung korrigierte Schätzung der Größe der Leistungsnormen keineswegs. Der Steinkohlenbergbau wird sich auf die Dauer den modernen Hilfsmitteln für eine möglichst einwandfreie Leistung, den Zeitbeobachtungen und Zeitstudien nicht verschließen können. Tatsächlich haben sich diese modernen Methoden in einer Anzahl von Betrieben immer stärker durchgesetzt. Trotz der örtlich wechselnden Arbeitsbedingungen sind Zeitbeobachtungen durchführbar; diese können natürlich nicht die Verfeinerung und eingehende Unterteilung bis in die letzten Arbeitselemente haben wie etwa im industriellen Betrieb. Auch das ganze System der Zeitbeobachtungen muß ein anderes sein; eine gewisse Klassifizierung nach den örtlichen Bedingungen wird zweckmäßig, wenn nicht notwendig sein. Die ermittelten Werte werden daher nur örtliche Bedeutung haben, z. B. für einen bestimmten Streb oder Flügel; Grund- und Nebenwerte, Korrekturwerte müssen unterschieden werden. Die Verwendung von maschinellen Hilfsmitteln erschwert nicht die Zeitstudien, sondern ist eher geeignet, sie zu erleichtern, da die Mechanisierung gerade bei relativ gleichmäßigen Arbeitsbedingungen verstärkt einsetzt.

Beachtlich ist das Zeitstudiensystem von Sogalla⁴¹ („Über die Grenzen der Anwendbarkeit und die Auswertung von Zeitstudien im oberschlesischen Steinkohlenbergbau“, Oberschlesische Wirtschaft, Heft 4—7, 1928). Sogalla unterscheidet zwei große Gruppen von Arbeiten im Bergbau: einmal die Primärarbeiten, die alle die Arbeitsverrichtungen umfassen, deren Gegenstand lediglich von der Natur bestimmt wird, zweitens die Sekundärarbeiten, d. h. diejenigen Verrichtungen, bei denen der von der Natur gebotene Arbeitsgegenstand durch eine voraufgehende Arbeit schon in irgendeiner Weise verändert ist. Dazu gehören Schießarbeit, Füllen und Fördern, die regelmäßige Zimmerung und die Versatzarbeit. Die Sekundärarbeiten haben die größtmögliche im Bergbau erreichbare Gleichmäßigkeit, und nur hier sind Zeitstudien am Platz. Sogalla unterscheidet weiterhin drei Arten von Zeitstudien: erstens Pro-

⁴¹ Das Zeitstudiensystem von Sogalla ist vorwiegend auf den oberschlesischen Bergbau mit seinen mächtigen Flözen zugeschnitten, während die Frage nach dessen Anwendbarkeit im Ruhrbergbau nur im einschränkenden Sinne zu beantworten ist.

duktionsstudien, die einen ganzen Arbeitsgang, die Gesamtzeit, die zur Herstellung einer Arbeit nötig ist, betrachten, zweitens Leistungsstudien, die Teilarbeiten zum Gegenstand haben, und drittens Bewegungsstudien, die letzte Arbeitselemente erfassen. Praktisch anwendbar sind im Bergbau vor allem Leistungs- und Produktionsstudien. Die Hauptbedeutung der Produktions- und Leistungsstudien im Bergbau liegt nach Sogalla auf dem Gebiete der Organisation. Sie haben in erster Linie Unterlagen zur Betriebskontrolle und Betriebsuntersuchung zu liefern, Auffindung von Verlustzeiten durch Störungen, unzweckmäßige Organisation des Gewinnungs- und Förderbetriebs usw. Sie erfüllen also gleichzeitig eine Kontrollfunktion zur Feststellung des Grades der Ausnutzung der in der Förderung beschäftigten Leute und Maschinen, der Berechnung der Zwangspausen und ihrer Beseitigung, zur Ermittlung des Verhältnisses von Hauern und Schleppern, sie geben Unterlagen zur Prüfung der Frage der Möglichkeit einer weiteren Unterteilung der bergmännischen Arbeit. Diese Untersuchungen geben nach Auffassung von Sogalla erst die Grundlage ab für die Gedingefestsetzung, sowie für die Bemessung der Leistung der Grubenbeamten. Zeitstudien ermöglichen einen objektiven Vergleich der verschiedenen Steigerabteilungen, da die Leistungen in Arbeitszeit je Einheit unter den verschiedenen Verhältnissen ausgedrückt werden. Alle diese Zeitstudienarten führen zu einer systematischen und dauernden Kritik der organisatorischen Maßnahmen im Bergbau.

Bei Sogalla kommt es also letztlich auf eine weitgehende Versachlichung und objektive Durchleuchtung der Arbeitsmethoden und Betriebsbeziehungen heraus. Wir sehen weiterhin, wie eng die Frage der Leistungsnorm mit der Gesamtorganisation und Leistungskontrolle im Bergbau zusammenhängt.

Zu ähnlichen Ergebnissen wie den hier angeführten kommt auch K. Sieben⁴². Er schreibt: „Die Aufgabe der Objektivierung des Gedinges wird durch die Feststellung der zeitlichen Betriebsuntersuchung außerordentlich erleichtert. Die schon dort ermittelten Zeitaufwendungen für die einzelnen Arbeitsgänge lassen sich zum großen Teil in durchschnittlichen Normalzeiten für verschiedene Gebirgs- bzw. Mineralbeschaffenheiten festlegen. Die Arbeit wird weiter erleichtert, wenn man von einer möglichst weitgehenden Typisierung der Abbau- und Streckenmaße⁴³ ausgehen kann, und damit eine große Anzahl von Erfahrungen gewinnt und gleichsam nur ein Großgedinge für jede der Typen aufzustellen braucht.“

⁴² K. Sieben, Grundplan der wissenschaftlichen Betriebsführung im Bergbau. Berlin 1928, S. 118. — Vgl. auch K. Kegel, Lehrbuch der Bergwirtschaft. Berlin 1931, S. 174—205.

⁴³ Vom Verfasser gesperrt.

Auch Sieben kommt zu dem Ergebnis, daß es nicht auf eine absolute Genauigkeit bei der Gedinge festsetzung ankommt als vielmehr auf das psychologische Moment des Lohnantriebs, der u. a. in erster Linie durch die möglichst große Stabilität der Gedingesätze gewährleistet wird. „Ja, bei den mannigfachen Unregelmäßigkeiten im Betriebsablauf unserer Gruben im gegenwärtigen Zustand würden die Versuche der Objektivierung völlig aussichtslos sein, wenn ‚Meßbarkeit‘ an dieser Stelle bedeuten sollte, daß der Leistungsaufwand bis auf Zehntel Prozent oder auf Prozent des Gesamtbetrages genau festgestellt werden muß. In Wirklichkeit ist aber — wie gesagt — der Sinn der ganzen Objektivierung nur der Garantieschein, d. h. nur der, daß das Werk in die Lage gesetzt wird, sich auf lange Zeit hinaus auf einen Lohn- oder Prämienatz festzulegen⁴³; die praktische Bedeutung liegt in der Möglichkeit, Großgedinge zu stellen. Und in der Tat hat die objektive Gedinge bemessung als solche noch keinen Vorsprung vor den alten Methoden erwiesen, während sich die Einführung von Großgedingen aufs beste bewährt hat.“⁴⁴

Der Erfolg eines guten Gedinge wens hängt in hohem Maße von dem engen Zusammenhang zwischen individueller Leistung und Entlohnung ab. Dieser Zusammenhang wird naturgemäß in einem Gruppenakkord nicht gewährleistet, da sich in den Leistungserfolg eine ganze Anzahl von Personen teilen müssen, so daß der individuelle Anteil kaum oder gar nicht feststellbar ist. Früher war ausnahmslos im Ruhrkohlenbergbau nur eine Art des Gedinges üblich, das dem Gruppenakkord in dem oben angeführten Sinne entspricht, nämlich das Gesamtgedinge. Sein Wesen besteht darin, daß mehrere Arbeiter einer Kameradschaft ein einheitliches Gedinge abschließen, das alle Kohlenhauerarbeiten wie Bohren, Schießen, Ausbau, Beladung der Rutsche usw. umfaßt; dabei wird für jeden Wagen Kohle ein bestimmter Betrag vergütet; mit Monatsende wird die verdiente Lohnsumme unter die Arbeiter der Kameradschaft verteilt. Bei gleicher Arbeitsleistung aller im Gesamtgedinge stehenden Arbeiter ist diese Entlohnung als angemessen und gerecht anzusehen. In Wirklichkeit weichen aber die Einzelleistungen je nach Fleiß und Tüchtigkeit in den meisten Fällen erheblich voneinander ab. Das Gesamtgedinge führt leicht zu großen Mißständen, die in der großen Benachteiligung gerade der guten Hauer besteht, da die faulen Arbeiter sich auf Kosten der fleißigen von der Kameradschaft „durchziehen“ lassen. Deshalb ist es

⁴⁴ K. Sieben a. a. O.; vgl. auch Schwenger-Neumeyer a. a. O. — Das von Sieben geforderte Groß- bzw. Generalgedinge hat allerdings eine genügend übertarifliche Spanne zur Voraussetzung, die bei dem relativ hohen tariflichen Durchschnittslohn zur Zeit nicht gegeben ist.

nicht verwunderlich, daß sich gerade die minderwertigen Elemente unter Mißbrauch des Begriffs „Solidarität“ vorwiegend für das Gesamtgedinge einsetzen.

Bisher standen einer Individualisierung der Leistungsbemessung technische Schwierigkeiten entgegen: die Betriebspunkte waren klein, die Abbaustöße nur kurz. Soweit die Betriebsverhältnisse unverändert geblieben sind, ist heute noch das normale Wagengedinge am Platze, vor allem wenn die Möglichkeit zu einer regelmäßigen, möglichst täglichen Abkühlung des Strebs gegeben ist. Mit der organisatorischen und technischen Neugestaltung des Bergbaus im Gefolge der Nachkriegsrationalisierung fand auch eine Zusammenfassung zu großen Kameradschaften von 20—40 Mann statt, zum Unterschied von den früheren Kleinkameradschaften von 3—4 Mann. Vor allem bei Großrutschenbetrieben und Bandförderung ist die Größe der Betriebspunkte sehr gewachsen⁴⁵. Bei den neuen Großkameradschaften geht naturgemäß der Maßstab für die Einzelleistung und der Einblick in den Anteil der einzelnen Hauer an der Gesamtleistung, der noch beim Gesamtgedinge der alten Kameradschaft einigermaßen vorhanden war, völlig verloren. Außerdem sind auch die Arbeitsbedingungen viel gleichmäßiger geworden. Aus diesen Gründen hat man nach Wegen einer individuellen Lohnfestsetzung gesucht, zumal die neuen Arbeitsmethoden eine solche Individualisierung erleichtern. Deshalb ging man, wo die betrieblichen Verhältnisse dafür reif waren, vom Gesamtgedinge zum Einzel- oder Einmanngedinge über. Zwar wird dieselbe Lohnsumme wie bisher an die Kameradschaft gezahlt, doch richtet sich die Verteilung an den einzelnen nach dem individuellen Anteil an der Gesamtleistung. Dieser individuelle Anteil wird durch den Steiger täglich festgestellt.

Der Gedingesatz wird nach bestimmten Einheiten gemessen; entsprechend diesen zugrunde gelegten Einheiten gibt es im Ruhrkohlenbergbau verschiedene Arten des Einzelgedinges:

1. Schalholzgedinge,
2. Metergedinge,
3. Flächengedinge,
4. das mit dem Gesamtgedinge kombinierte Einzelgedinge.

Das Schalholzgedinge beruht auf der Messung der Arbeitsleistung nach der Zahl der gesetzten Schalhölzer. Voraussetzung ist ein gleichmäßiger Ausbau des Strebs mit Schalhölzern und Stempeln.

⁴⁵ Nach Wedding ist im Ruhrbergbau in der Zeit von 1927 bis 1929 die Zahl der Abbaubetriebspunkte, die in dem erstgenannten Jahre sich auf 16 700 belief, um genau 50% gefallen, während die mittlere arbeitstägliche Förderung je Abbaubetriebspunkt auf den einzelnen Schachtanlagen eine Steigerung um mehr als 100% aufzuweisen hat, nämlich von 23 t auf 47 t. Dtsch. Bergwerks-Ztg. Nr. 7 vom 9. Januar 1932.

Das Metergedinge hat zur Maßeinheit nicht die Schalholz- sondern die Meterlänge.

Das Flächengedinge besteht in der Bemessung der durch den einzelnen Mann abgebauten Kohlenmenge nach dem Grundriß des Arbeitsplatzes.

Das mit dem Gesamtgedinge kombinierte Einzelgedinge besteht in einer Verbindung von Einzelgedinge und Gesamtgedinge. Die Kombination wird in der Weise vorgenommen, daß mit der Kameradschaft insgesamt ein Gedinge für den Wagen Kohle abgeschlossen und die sich daraus ergebende Gesamtlohnsumme nicht gleichmäßig, sondern auf die einzelnen Leute nach der Anzahl der insgesamt im Monat hereingewonnenen und ausgebauten Schalholzlängen, Meter oder Flächen umgelegt wird. Dieses Gedinge hat den Vorteil, bei den Leuten ein Interesse an einer möglichst restlosen Förderung der anstehenden Kohle aufrechtzuhalten, da sonst die Gefahr besteht, daß bei Rutschenstillständen die Leute die gewonnene Kohle einfach in den Versatz werfen. Dabei wird der volle Vorteil des Einzelgedinges durch die Bewertung der Arbeitsleistung des einzelnen Mannes gewahrt. Diese Art des kombinierten Einzelgedinges dürfte zur Zeit im Ruhrkohlenbergbau die häufigste Anwendung finden.

Der Vorteil des Einzelgedinges für Arbeiter und Betrieb ist der, daß es auch im Steinkohlenbergbau in größerem Umfange gelungen ist, eine individuelle Leistungsbemessung zu erreichen, wie sie im einfachen Akkordsystem des Industriebetriebs schon längst zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Durch die Bezahlung des einzelnen Arbeiters nach seiner tatsächlichen Leistung wird die Benachteiligung des strebsamen Arbeiters durch Minderleistende unterbunden. Eine solche Benachteiligung stellt sich besonders in den Betrieben ein, die nicht gleichwertige Arbeitskräfte beschäftigen, deren Kameradschaften sich aus fluktuiierenden Elementen mit verschiedenartigen Qualitäten zusammensetzen. Aus mangelnder oder mißverstandener Solidarität bzw. schlechter Arbeitsmoral versuchen die Nachlässigen auf Kosten der anderen durchzukommen. Deshalb wurde es notwendig, den tüchtigen, arbeitswilligen Bergmann gegen eine solche Übervorteilung über den Weg des Gesamtgedinges zu schützen. Der einzelne hat im Einmanngedinge die Möglichkeit, jederzeit seine Leistung nachzuprüfen und sein Verdienst mit Leichtigkeit auszurechnen. Dadurch wird auch eine sichtbare Beziehung zwischen Leistung und Lohn hergestellt, das Arbeitsinteresse und die Arbeitsfreude gesteigert. Die betriebstechnischen Vorgänge werden durch das Einzelgedinge nicht berührt, der Arbeitsvorgang bleibt also wie bei den anderen Gedingearten derselbe. Um auch bei der Verteilung der Ar-

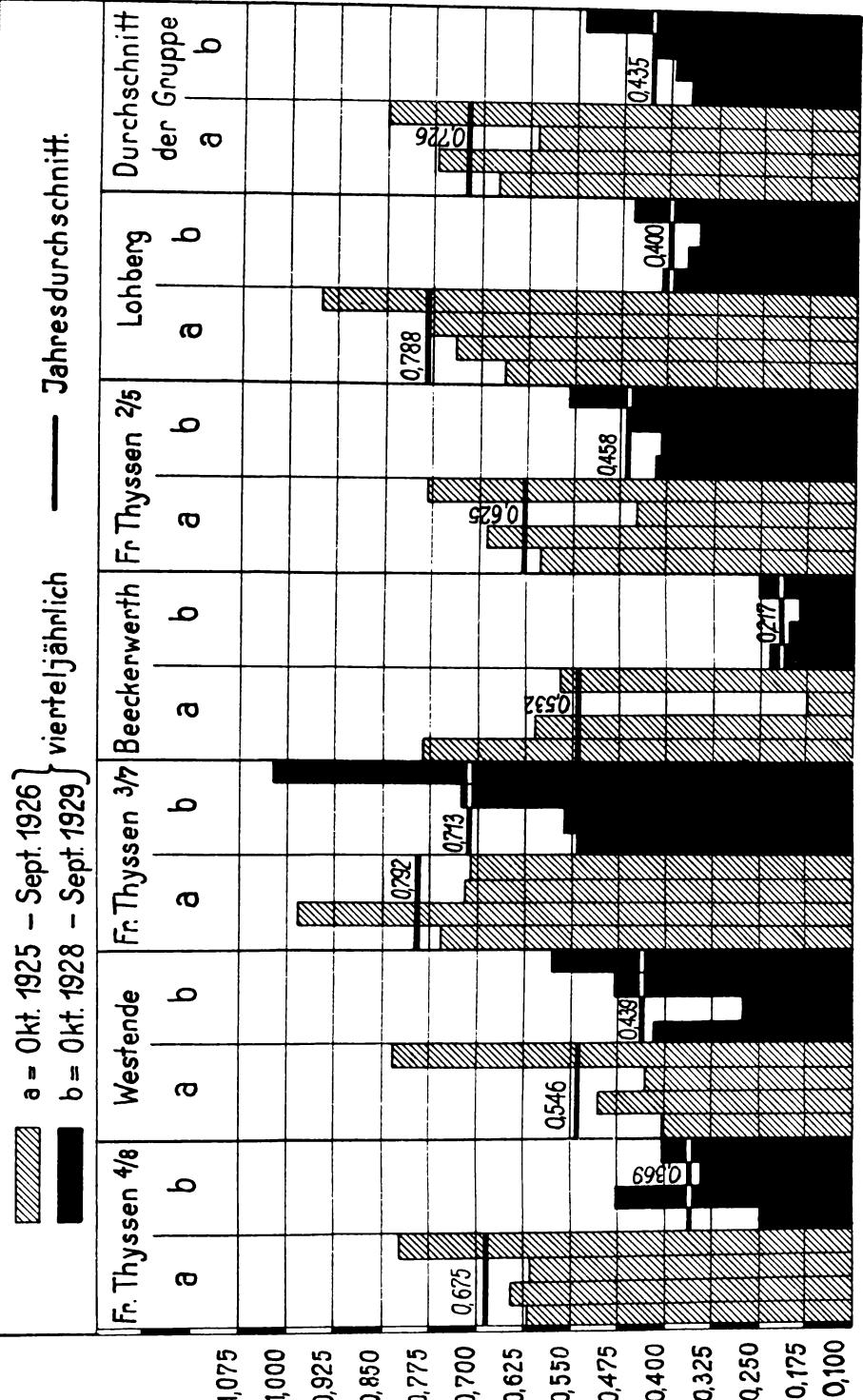


Abb. 5

Unfälle durch Stein- und Kohlenfall im Abbau auf 1000 verfahrene Häuserschichten vor und nach Einführung des Schalholzgedinges
(Vereinigte Stahlwerke A.G., Bergbaugruppe Hamborn)

beitsplätze gerecht vorzugehen, wird bei verschiedenen Arbeitsbedingungen im Streb dafür Sorge getragen, daß die Arbeiter täglich um einen Arbeitsplatz im Streb vorrücken, dadurch kommen alle gleichmäßig auf gute und weniger gute Arbeitsplätze. Ändern sich allerdings die Arbeitsbedingungen wesentlich, so wird auch der Gedingesatz entsprechend modifiziert werden müssen.

Das Einzelgedinge ist auch auf die Kontrolle der Leistung von Einfluß. Während beim Wagengedinge die Kontrolle erst über Tage erfolgt, wird beim Einzelgedinge die Arbeitsleistung gleich vor Ort festgestellt. Die kurzfristige Kontrolle schaltet also Unklarheiten bei der Gedingesstellung sofort aus, während beim Wagengedinge verhältnismäßig leicht nachträgliche Schwierigkeiten entstehen können. Die vereinfachte Kontrolle unter dem Einzelgedinge ist deshalb als ein weiterer Vorteil zu buchen.

Weiterhin ist das Einzelgedinge unter dem Gesichtspunkt der Grubensicherheit zu beurteilen. Von Gewerkschaftsseite ist gegen das Einzelgedinge der Vorwurf erhoben worden, die für den Bergbau notwendige Arbeitssolidarität werde zerstört, indem sich die Hauer ohne Rücksicht auf die Nachbarn in den Kohlenstoß hineinarbeiten und dadurch die Unfallgefahr steigern würden. Dies trifft keinesfalls zu. Wir haben vielmehr — wenn wir insbesondere das Schalholzgedinge ins Auge fassen — den interessanten Fall, daß ein Leistungslohn zugleich unfallsichernd wirkt. Beim Schalholzgedinge wird, wie bereits hervorgehoben, die Leistung nicht nach der geförderten Wagenzahl, sondern nach der Zahl der vom Arbeiter gesetzten Schalhölzer berechnet. Der Bergmann wird veranlaßt, die Schalhölzer möglichst bald zu setzen, da diese ja die Maßeinheit der Leistung bilden. Zum Unterschied davon ist der Hauer im Wagengedinge daran interessiert, möglichst viel Kohle zu fördern, er betrachtet den Ausbau als Last und Hemmnis und verschiebt ihn meist bis zum Schichtende oder sogar bis zur nächsten Schicht und steigert dadurch die Gefahren des Stein- und Kohlenfalles. Beim Schalholzgedinge wird nur ein einwandfreier Ausbau vom Steiger abgenommen, deshalb sieht sich der Arbeiter zu einem sorgfältigen Ausbau veranlaßt. Da die Schalhölzer mit der Markennummer des Arbeiters versehen werden, kann der Ausbau noch nach Tagen im Hinblick auf seine Einwandfreiheit kontrolliert und der unzulängliche Verbau durch einen bestimmten Arbeiter nachträglich festgestellt werden. Der Hauer wird also direkt an einem sorgfältigen Ausbau interessiert, so daß man vom Standpunkt der Ertragssteigerung eher Einwände gegen das Schalholzgedinge erheben könnte, weil der Arbeiter nicht wie beim Wagengedinge an der Förderung, sondern auch am Aus-

bau interessiert wird, der nur eine mittelbare Beziehung zur Förderung hat. Weil aber weitaus die meisten Unfälle auf Stein- und Kohlenfall zurückzuführen sind, die wiederum ihre Ursache zu einem großen Teil in einem schlechten und mangelhaften Ausbau haben, muß das Schalholzgedinge die Gefahr des Stein- und Kohlenfalles wesentlich gemildert haben. Tatsächlich hat die Zahl der Unfälle aus Stein- und Kohlenfall auf den Zechen, die das Schalholzgedinge eingeführt haben, durchweg — zum Teil sogar sehr erheblich — abgenommen. Dies beweist die Statistik über Unfälle aus Stein- und Kohlenfall bei Zechen der Vereinigten Stahlwerke, der Klöckner-Werke, der Hibernia-Bergwerks AG. usw. vor und nach Einführung des Schalholzgedinges. Deshalb haben verschiedene Zechen, wie z. B. der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke⁴⁶, das Schalholzgedinge in erster Linie aus sicherheitlichen und betriebstechnischen Gründen eingeführt, weil durch diese Art der Interessierung ein sorgfältiger und sachgemäßer Ausbau garantiert wird. Der vorschriftsmäßige Ausbau ist Bestandteil des Gedinges. Das Schalholzgedinge wirkt erziehlich auf die Belegschaft, der einzelne wird daran gewöhnt, seine Arbeitsstätte ordnungsgemäß zu verbauen. Die Verantwortlichkeit wird also gefördert.

Das Einmanngedinge bedeutet vom Standpunkt einer gerechten Entlohnung, der Arbeits- und Lohnungspsychologie, sowie der Unfallsicherheit eine gute Lösung des Gedingeproblems, wenn auch aus betriebstechnischen Gründen eine allgemeine Anwendung im Steinkohlenbergbau nicht möglich ist. Es ist daher verständlich, daß diese Gedingeart auch in den Arbeiterkreisen — und gerade bei den besten Arbeitern — zunehmenden Anklang gefunden hat und immer mehr dem Wagengedinge vorgezogen wird.

b) Existenzsicherung und Entsorgung

Die Einrichtungen zur Existenzsicherung und Entsorgung sind im deutschen Steinkohlenbergbau Jahrhunderte alt. Die Entstehung der verschiedenen Bruderladen und Knappschaftskassen ist auf die Notwendigkeit einer geregelten Fürsorge für die an Gesundheit und Leben gefährdeten Bergleute zurückzuführen. Die so mit der Zeit entstandenen In-

⁴⁶ In Abbildung 5 werden die Unfälle durch Stein- und Kohlenfall im Abbau auf 1000 verfahrenen Schichten vor und nach Einführung des Schalholzgedinges bei der Gruppe Hamborn in den Jahren 1926 und 1929 gegenübergestellt. Die Zahlen beziehen sich lediglich auf die Betriebspunkte, in denen das Schalholzgedinge seit 1926 eingeführt worden ist. Wenn auch damit nicht eindeutig bewiesen ist, daß das Sinken der Unfallziffern gerade auf das Schalholzgedinge zurückzuführen ist, so geht doch zum mindesten aus dieser Darstellung hervor, daß die Behauptung von der erheblichen Vergrößerung der Unfallgefahr durch diese besondere Gedingeart keineswegs aufrechtzuerhalten ist. Ein ähnliches aufschlußreiches Bild ergibt sich aus den Aufstellungen anderer Werke.

stitutionen haben auch später den Einrichtungen der staatlichen Sozialversicherung zum Vorbild gedient⁴⁷. Im folgenden seien nur diejenigen Einrichtungen erwähnt, die neben der Knappschaftsversicherung sich als zusätzliche und freiwillige Einrichtungen der Werke herausgebildet haben.

Bereits in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurde ein beachtliches betriebliches Kassenwesen geschaffen, das vorwiegend aus Werkssparkassen, Betriebspensionskassen und Darlehnskassen bestand. Neben wirtschaftlichen Beweggründen ließ man sich bei solchen Einrichtungen von erziehlichen Motiven leiten: der Arbeiter sollte wirtschaftlich denken lernen, vorsorgen und auf weite Sicht disponieren, er sollte außerdem in Notzeiten einen wirtschaftlichen Rückhalt haben. Mit dem Aufkommen der Sozialversicherung, welche die Existenzsicherung zu einer Angelegenheit staatlichen Zwanges machte, wurde diesen Institutionen der Betriebe nicht Einhalt geboten. Sie leiteten vielmehr ihre Existenzberechtigung aus zusätzlichen Leistungen her, die diejenigen der Sozialversicherung ergänzen sollten, zumal man sich von einer freiwilligen wirtschaftlichen Vorsorge, die von der Aktivität der Arbeitnehmer getragen war, eine günstige psychologische Wirkung versprach.

Bewährt haben sich unter den verschiedenen betrieblichen Kasseneinrichtungen die Werkssparkassen. Die Anregung und Förderung der Spartätigkeit wurde zu einem Stück betrieblicher Sozialpolitik. Das Sparen wird auf den Arbeiter, seine Bedürfnisse, seine Lebensweise zugeschnitten, sowohl was das Einsammeln der Spargelder anbelangt, die Kapitalanlage, als auch die Verwendung der Überschüsse. Dazu war aber die Werkssparkasse deshalb gut in der Lage, weil die Spargelegenheit günstig ist: die Einziehung der Gelder ist eine vereinfachte und leichtere (durch Lohnabzug, Sparmarken), der Anreiz zum Sparen — teils durch Gewährung eines höheren Zinsfußes, teils durch Verteilung von Sparprämien — ist größer.

Werkssparkassen hat es im Ruhrkohlenbergbau von Anfang an verhältnismäßig wenige gegeben, doch reichen einzelne weit bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. So schuf die Gutehoffnungshütte bereits im Jahre 1842 eine Sparkasse für ihre Zechen Oberhausen, Osterfeld, Hugo, Vondern und Ludwig sowie die Hüttenwerke, die für Arbeiter und Beamte in gleicher Weise bestimmt war und bis heute bestehen blieb. Die Sparguthaben betrugen Ende 1890 228 000 RM, Ende 1900 1 200 000 RM, Ende 1910 1 412 000 RM, Ende 1911 2 993 000 RM. Bis heute haben sich die Sparguthaben gegen das Jahr 1911 stark vervielfacht. Im Jahre 1930 betrug der Zinsfuß 7½%, vom 1. September

⁴⁷ Vgl. S. 13 ff.

1931 bis 1. Februar 1932 8%, seit dem 1. Februar ist der Zinsfuß mehrfach gesenkt worden, um den Bestimmungen der Notverordnungen zu genügen. Hervorgehoben sei die günstige Aufwertung, die die Werkssparkasse gewährte: bis zu 1000 RM wurde voll, während der 1000 RM übersteigende Betrag mit 50% aufgewertet wurde. Der Betrag ist in jährlichen Raten ausbezahlt worden. Die Gutehoffnungshütte hat auch die bekannten Heimsparkassen eingeführt, die später von den kommunalen Sparkassen übernommen wurden.

Nach der Gutehoffnungshütte ist das Stahlwerk Hoesch zu nennen, das 1874 für seine Zeche Kaiserstuhl eine Werkssparkasse errichtete. Auf der Zeche Westende, früher Phoenix AG., jetzt zu den Vereinigten Stahlwerken gehörig, besteht seit 1896 eine Werkssparkasse. Mit dem Erwerb der Zeche Sälzer-Neuack durch Krupp im Jahre 1900 wurde die zu der Zeit geschaffene „Spareinrichtung“ der Firma Krupp auch auf diese Zechen ausgedehnt, später auf die Zechen Hannover und Hannibal, die im Jahre 1906 erworben wurden. Um einen Ansporn zum Sparen zu geben, wurde ein Prämienfonds geschaffen, aus dem Prämien von 50 RM bis 500 RM verteilt wurden. 1911 wurde eine Spareinrichtung beim Mülheimer Bergwerks-Verein geschaffen, die auf die Mitglieder der Werksvereine der Zechen Hagenbeck, Wiesche, Rosenblumendelle und Humboldt beschränkt blieb. Die Verwaltung wurde vom Werk übernommen, während die Spareinlagen in der Städtischen Sparkasse deponiert wurden.

Die Werkssparkassen für Angestellte und Arbeiter waren vor dem Kriege verhältnismäßig selten, dagegen war die Zahl der reinen Beamtensparkassen stärker vertreten. Februar 1932 bestanden Werkssparkassen für Arbeiter und Beamte bei der Gewerkschaft König Ludwig, bei den Vereinigten Stahlwerken, bei den Kruppschen Zechen, den Mannesmannröhrenwerken und der Gutehoffnungshütte. Reine Beamtensparkassen gibt es bei der Gelsenkirchener Bergwerks AG., der Bergwerksgesellschaft Diergardt-Mevissen, Hibernia, den Rheinischen Stahlwerken und der Hoesch-Köln Neuessen AG.

Die Einrichtung der Werkssparkassen ist angesichts der Zahlungsschwierigkeiten einzelner Firmen in der Krisenzeit und der dadurch eintretenden Gefährdung der Einlagen neuerdings starken Angriffen ausgesetzt gewesen. Von verschiedenen Seiten ist die Forderung erhoben worden, durch gesetzgeberische Maßnahmen den Sparern größeren Schutz zuteil werden zu lassen und die Werkssparkassen durch Sicherstellung der Spareinlagen, ihre von den Betriebsmitteln getrennte Verwaltung, durch strenge Anlage- und Liquiditätsvorschriften und Konkurschutz entsprechend umzugestalten. Teilweise wurde sogar mit Nachdruck das Ver-

bot der Werkssparkassen auf gesetzlichem Wege verlangt. Die Forderungen eines Verbotes der Werkssparkassen bzw. einer so weitgehenden Umgestaltung, daß dadurch das Wesen der Werkssparkasse in Frage gestellt wird, scheinen insofern übertrieben zu sein, als einmal der Anlaß zu einem solchen Vorgehen im Vergleich zu den Schwierigkeiten anderer Geldinstitute privatwirtschaftlicher und genossenschaftlicher Art (Bausparkassen!) kein so schwerwiegender ist, andererseits die Reformvorschläge zum Schutze des Werksparers zum Teil erfüllt sind. Deshalb scheinen die Bedenken gegen eine generelle gesetzliche Regelung zu Recht zu bestehen und eine fallweise Betrachtung dürfte angemessener sein⁴⁸.

Spezielle Spareinrichtungen für Jugendliche sind dagegen nicht vorhanden, obwohl ein solches Sparwesen an sich in den Bereich des Ausbildungswesens gehörte, dem die Aufgabe zufiele, den Bergjungmann vor unnötigen Ausgaben, Abzahlgeschäften usw. zu bewahren und zu regelmäßigm Sparen (eventuell sogar mittels Sparzwang) anzuhalten. Doch stehen der Durchführung einer solchen Spareinrichtung noch mannigfache Schwierigkeiten entgegen, so daß zunächst an die Verwirklichung nicht gedacht werden kann. Vorläufig stehen den Jugendlichen die Werkssparkassen zur Verfügung.

Betriebspensionskassen, die dem Arbeiter im Alter und nach dessen Tode den Hinterbliebenen eine Versorgung gewähren, bestanden vor dem Kriege im Ruhrbergbau auf den Zechen Hannover und Hannibal, der Phoenix AG. (nur für Beamte) und auf Consolidation (Beamtenunterstützungspensionskasse). Der Gedanke der Betriebspensionskassen fand im Ruhrbergbau nur ganz vereinzelt Anklang, in der Hauptsache wohl deswegen, weil die knappschaftliche Versicherung eine solche weitgehend überflüssig machte.

Auf einigen Zechen sind Beerdigungskassen auf genossenschaftlicher Grundlage vorhanden. Diese Kassen sind in der Inflation als Sicherung gegen die anhaltende Geldentwertung entstanden. Die Gelder wurden auf dem Wege des Umlageverfahrens aufgebracht. Einige dieser Kassen haben sich noch weiter gehalten, doch hat ihre Zahl stark abgenommen. Als Beispiel sei die Beerdigungskasse für Arbeiter und Angestellte auf der Zeche Schlägel & Eisen angeführt. Beim Tode des Familienvaters bzw. der Frau werden 15 Pf., beim Tode eines Kindes 5 Pf. vom Lohn abgezogen. Bei den Beamten sind die Sätze entsprechend höher. Von der Zeche werden im Todesfall ungefähr 300 RM ausbezahlt.

⁴⁸ Vgl. die objektiven und der Bedeutung der Werkssparkassen gerechtwerdenden Ausführungen in der Frankfurter Zeitung (Wie wirken Werkssparkassen?) Nr. 195—197 vom 13. März 1932.

Die Einrichtung ist also eine Angelegenheit der Belegschaftsmitglieder bzw. Beamten, wird aber vom Werk verwaltet.

Aus dem Rahmen dieser Darstellung fallen die Unterstützungs-kassen, da sie gesetzlich geboten sind (§ 80 d des Allgemeinen Berggesetzes). Den Charakter einer freiwilligen Werkseinrichtung bekommen teilweise die Unterstützungskassen dann, wenn die Werksverwaltung noch zusätzliche Zuschüsse der Kasse zur Verfügung stellt, so z. B. von sämtlichen Zechen der Bergwerks AG. Recklinghausen. Die Werke zahlen jährlich 5 RM je Kopf der Belegschaft in die Unterstützungs-kasse ein.

Eine Kapital- und Gewinnbeteiligung der Arbeiter ist im Ruhrbergbau unbekannt, doch hat man sich mit deren Einführung in der Nachkriegszeit theoretisch ausgiebig und ernstlich beschäftigt. Diesen Plänen stellten sich zunächst zu viele praktische Schwierigkeiten entgegen, um diese Angelegenheit bereits jetzt spruchreif erscheinen zu lassen. Vor allem hat die gegenwärtige schwierige Wirtschaftslage des Steinkohlenberg-baus von vornherein einer möglichen weiteren Entwicklung Einhalt ge-boten.

III. Die betriebspolitischen Methoden der Unfallbekämpfung

Betriebspolitische Methoden zum Unterschied von rein technischen und behördlichen Methoden der Unfallbekämpfung gibt es im Ruhrbergbau erst seit wenigen Jahren. Um die modernen Verfahren voll würdigen zu können, sei zunächst eine Darstellung der Entwicklung der Unfall-bekämpfung gegeben, aus der heraus sich die Notwendigkeit neuer Wege auf diesem Gebiete ergab.

In der Zeit vor 1880 arbeitete der Ruhrbergbau fast durchweg mit einer eingesessenen Belegschaft; die unmittelbare Arbeitsüberlieferung machte die Unfallsicherung zu einem instinktiv wirkenden Bestandteil der bergmännischen Arbeit, die unversehrte Arbeitsmoral wirkte gleichsam selbsttätig unfallsichernd. Diese sozialen Voraussetzungen des Unfall-problems dürfen in ihrer Wirkung nicht unterschätzt werden. Die Heran-ziehung von Berufs- und Landesfremden zum Bergbau steigerte die Un-fallgefahren erheblich; diese Entwicklung wurde noch durch das Wachsen der Betriebe gefördert.

Die Methoden der Unfallbekämpfung waren — und dies gilt bis in die ersten Jahre der Nachkriegszeit — rein technische. Man wurde in diesen Methoden um so mehr bestärkt, als die größere Teufe, die komplizierteren Abbauverfahren und die teilweise Mechanisierung die Unfall-gefahren steigerten. Es war eine Bekämpfung der Unfälle am „Objekt“,

d. h. die Beseitigung der technischen Unvollkommenheiten als Gefahrenquelle. In der technischen Unfallbekämpfung hat man in der Tat eine hochgradige Vollkommenheit erreicht. Diesem Tatbestande ist es sicherlich auch zuzuschreiben, daß trotz der rapiden Mechanisierung im Ruhrbergbau, relativ betrachtet, keine Steigerung der Unfälle bewirkt wurde, da auf unfallsichere Konstruktion der Bergwerkmaschinen große Sorgfalt verwendet wurde.

Gleichlaufend mit diesen Bemühungen der Zechen geht die reglementierende Tätigkeit der Bergpolizeibehörde, deren Aufgabe es ist, die Sicherheit des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter zu überwachen (ABG. § 196/2). Sie greift durch Vorschriften und Verordnungen sowie die Prüfung und Genehmigung des Betriebsplanes unter unfalltechnischem Gesichtspunkt in den Betrieb ein. Die Zahl der Vorschriften wuchs mit der Zeit gewaltig an und es ist unmöglich geworden, sie sämtlich zu beherrschen. Im Oberbergamtsbezirk Dortmund gelten zurzeit 8 Bergpolizeiverordnungen mit rund 540 Paragraphen, an wichtigen bergpolizeilichen Verfügungen sind seit dem Jahre 1910 mehr als 600 erlassen worden⁴⁹. Auch die behördlichen Anordnungen beziehen sich nur auf das Objekt der Unfallbekämpfung, auf die weitgehende technische Sicherheit; im übrigen richten sich ihre Verpflichtungen an die Bergwerksbesitzer und die Betriebsbeamten. Der Arbeiter wird von diesen Bestimmungen so gut wie gar nicht betroffen; man begnügt sich mit der Aushändigung eines Auszugs der Unfallverhütungsvorschriften an die Arbeiter bei der Einstellung.

Diese Verrechtlichung des Unfallwesens mußte sich auf die Dauer höchst nachteilig auswirken: die Bestimmungen ertöteten naturgemäß die persönliche Initiative der Bergleute, die sich auf die Bergbehörden und die durch sie erlassenen Vorschriften verließen. Man war zu leicht geneigt, anzunehmen, daß die behördlichen Maßnahmen genügend seien, so daß die Verantwortung des einzelnen bei der Unfallbekämpfung schließlich völlig zurücktrat. — Mit der Zeit wurde auch die Zahl der behördlichen Organe, die sich mit der Unfallfrage beschäftigten, sehr gesteigert. Zur Zeit sind folgende Organe vorhanden: 1. der Revierbeamte mit zahlreichen Hilfsbeamten, 2. die Revierinspektoren (Einfahrer), 3. der Betriebsrat, 4. Grubenkontrolleure, die seit 1926 bestehen. Sie werden von den Gewerkschaften gestellt und sind den Bergrevieren angeschlossen, haben aber das Recht zur selbständigen Betriebskontrolle. 5. Das Oberbergamt und 6. das Grubensicherheitsamt. Die Folge ist eine Überkontrolle und Überbesetzung mit behördlichen Aufsichtsorganen. Trotz dieses großen Apparates war der Erfolg ein verhältnismäßig ge-

⁴⁹ Jahresbericht des Vereins für die bergbaulichen Interessen, 1928, S. 70.

riger. Allein an Bergaufsichtsbeamten der 26 Bergreviere (technische Mitglieder und Hilfsarbeiter der Oberbergämter, Bergräte, Bergassessoren und Berginspektoren) gab es im Jahre 1930 für die 180 Schachtanlagen 167, so daß auf eine staatliche Aufsichtsperson 1,1 Schachtanlagen entfallen. Infolge dieser Bürokratisierung sind auf einer Ruhrzeche im Durchschnitt jeden Tag mindestens 1, häufig 2 bis 3 Aufsichtsorgane tätig. (Jahresbericht a. a. O. S. 69.)

Bei Grubenkontrolleuren und Betriebsräten besteht außerdem die Gefahr, daß diese ihre Tätigkeit nicht vom sachlichen, sondern vom politischen Standpunkt aus betrachten; bei vorkommenden Unfällen wird von diesen Organen zu leicht die Schuldfrage immer einseitig dem Arbeitgeber zugeschoben. Das trägt wohl auch zur Schwächung der Selbstverantwortung des einzelnen Arbeiters nicht wenig bei.

Die Tätigkeit der Bergbehörde hat weiterhin eine große Belastung der bergmännischen Beamten mit Schreibarbeit zur Folge, die einen solchen Umfang annimmt, daß durch deren Inanspruchnahme die Erziehungsarbeit an der Belegschaft leicht zu kurz kommt. Die behördliche Unfallstatistik läßt insofern zu wünschen übrig, als sie viel zu wenig auf die Erfassung der Unfallursachen zugeschnitten ist und außerdem Ursachen und Ort der Unfälle statistisch vermengt. Die Erfassung der schweren Unfälle durch Stein- und Kohlenfall erfolgt durch besondere behördliche Zählbogen, die nicht weniger als 115 Fragen enthalten. Die Ausfüllung eines solchen Zählbogens durch einen geübten Betriebsführer erfordert allein 2 Stunden. Abgesehen von der ungeheuren Schreibarbeit ist eine solche Statistik auch ziemlich wertlos, da eine Auswertung so vieler Fragen technisch nicht möglich ist. Dazu kommen noch die Abweichungen, die durch die Auffassung der Betriebsführer bewirkt werden. Schließlich sind die Unfallvernehmungen der Steiger durch die Bergbehörde zu nennen; im Hinblick auf die drohenden strafrechtlichen Folgen sind die Angaben der Steiger nicht immer zuverlässig.

Ungefähr mit dem Jahre 1925 setzte ebenso wie auf dem Gebiete des Ausbildungswesens auch in der bergbaulichen Unfallverhütung eine Neuorientierung ein. Man erkannte, daß auch beim Unfallwesen die aktive Mitwirkung des Menschen nicht entbehrzt werden kann und weder die Bekämpfung der Unfälle am Objekt, noch die behördliche Überwachung genügen. Man wollte vielmehr den Arbeiter selbst für die Unfallbekämpfung mobil machen. Der Mensch, der zahllosen subjektiven Einflüssen wie seelische Stimmungen, Ermüdung, Ablenkung der Aufmerksamkeit und Sorglosigkeit unterliegt, wurde als eine Gefahrenquelle eigener Art erkannt. So wurden schätzungsweise ungefähr vier Fünftel aller Unfälle auf das „Versagen“ des Subjekts zurückgeführt. Mit der Be-

zeichnung „Versagen“ soll nur ausgedrückt werden, daß eine große Anzahl von Unfällen in der Unzulänglichkeit des Menschen ihre Ursache hat, ohne daß damit etwas über die Schuldfrage ausgesagt wird. Die persönlich verschuldeten Unfälle haben nur einen verhältnismäßig geringen Anteil an dieser Gruppe der Unfälle. Zu einem Versagen können aber eine ganze Anzahl von Momenten beitragen, wie die Veranlagung des Menschen, der Grad seiner Ausbildung, seine Herkunft, seine Lebensweise und anderes mehr. Dagegen hat die Gesetzgebung und mit ihr die breitere Öffentlichkeit das ganze Augenmerk auf die Gruppe der Unfälle gerichtet, die vorwiegend in den objektiven Arbeitsbedingungen ihre Ursache haben. Ohne den Wert der Sicherheitsvorrichtungen und der gesamten Unfalltechnik zu erkennen, muß doch darauf hingewiesen werden, daß die an sich so wichtige Unfallbekämpfung am Subjekt lange nicht die entsprechende Beachtung gefunden hat, die ihr eigentlich gebührt, obwohl „der Faktor Mensch bei den Unfallursachen die größte Rolle spielt“. Deshalb muß sich die Unfallverhütungsarbeit „in erster Linie mit dem Menschen beschäftigen. Sie wird aber nur dann Erfolg haben, wenn sie ihn versteht und ihre Maßnahmen so trifft, daß diese mit der Einstellung des Menschen zusammenklingen“⁵⁰. Ähnlich äußert sich der preußische Handelsminister Schreiber bei der Eröffnung der Ausstellung „Grubensicherheit“ in Köln 1931: „Was durch Vorschriften und Überwachung geschehen kann, soll und muß geschehen, aber die Tätigkeit der Bergbehörde allein kann nicht zum Ziele führen. Von jeher sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer Stützen der Unfallverhütung im Bergbau gewesen. Grubensicherheit ist nicht nur eine Aufgabe der Bergpolizei, sondern nachgerade auch eine Pflicht der im Bergbau tätigen Personen. Sie ist nicht nur ein technisches Problem, sondern mindestens im gleichen Maße eine Frage der Persönlichkeit und des persönlichen Verantwortungsgefühls aller Beteiligten. Ich weiß, daß wir die Erfolge, die sich in den letzten Jahren durch den Rückgang der einzelnen Unfälle im Bergbau zeigen, der Zusammenarbeit aller Beteiligten verdanken.“⁵¹

Eine solche Unfallbekämpfung am Subjekt ist eine der vornehmsten Aufgaben der betrieblichen Sozialpolitik, die ja ihrem Wesen nach dem Menschen im Betrieb Rechnung trägt. Soweit die psychologische Seite

⁵⁰ Berghauptmann Schlattmann, Die Notwendigkeit der Unfallverhütungsarbeit im preußischen Bergbau. Ihre Aufgaben und ihre Durchführung. In: „Soziale Praxis“, 1931, H. 37.

⁵¹ Dtsch. Bergwerks-Ztg. Nr. 148 vom 26. Juni 1931. — Eine zutreffende Formulierung findet Ministerialrat Rother auf der Tagung des Reichsverbandes Deutscher Bergbauangestellten in Köln am 27. Juni 1931: „Nicht jedem Bergmann sein Sicherheitsmann, sondern jeder Bergmann sein Sicherheitsmann!“ In: „Der Bergbauangestellte“, 1931, Nr. 8.

des Unfallproblems in den Vordergrund gestellt wird, spricht man auch gelegentlich von der „psychologischen Unfallbekämpfung“, die sich die Aufgabe stellt, die seelischen Unfallursachen im Menschen möglichst zu beseitigen und die Unfallsicherung gleichsam zur zweiten Natur des Arbeiters werden zu lassen. „Wenn wir eine Persönlichkeit immer und immer wieder in einer bestimmten Richtung einstellen, so wird die Einstellung schließlich habituell. Daß aber die Tendenz zur Unfallverhütung bei unseren Arbeitern habituell wird, darauf müssen wir abzielen.“⁵²

Im Steinkohlenbergbau geht man auf dem Wege der betriebspolitischen Unfallbekämpfung mit einer immer größeren Planmäßigkeit vor, sämtliche Einzelmaßnahmen werden in ein geschlossenes System der Unfallbekämpfung eingeordnet, das von Matthiaß⁵³ in zusammenfassender Weise dargestellt wurde. Er unterscheidet zwei große Hauptgebiete, nämlich die Gestaltung der äußeren Arbeitsbedingungen und die Bildung des arbeitenden Menschen. Zunächst wird ein Unfallverhütungsplan aufgestellt, der die Unfälle nach ihren Gattungen, der Häufigkeit, dem Unfallort und Zeitpunkt, dem Vermeidbarkeitsgrad erfaßt. Die Unfallforschung dient der Auswertung des auf Grund des Unfallverhütungsplans gesammelten Materials, sie hat die Aufgabe, neue Wege für die Unfallverhütung zu finden. Im Rahmen unserer Untersuchung interessiert uns vor allem das zweite Hauptgebiet, nämlich das der Bildung des arbeitenden Menschen. Auch für diese unfallverhütende Arbeit wird ein Plan, der Bildungsplan aufgestellt, dessen Einzelmaßnahmen stets in Beziehung zum Menschen stehen. Matthiaß betont auch, daß das Technische nur eine Rolle spielt, soweit diese Beziehung gewahrt wird und in Erscheinung tritt. „Man muß sich stets fragen: Kann ich diese oder jene Tatsache dazu verwenden, um dadurch auf den Geist oder Körper des Mannes an der Front der Arbeit bildend zu wirken?“ Die „psychologische Unfallplanung“ konzentriert sich vor allem auf die Unfälle, die auf das Versagen des Menschen zurückzuführen sind. Hier sind vor allem die Unfallzeitpunkte, die Unfallveranlagung und der Grad der Beeinflußbarkeit des Menschen aufschlußreich. An den Bildungsplan schließt sich die Erforschung des Menschen an. Durch eine psychotechnische Überwachung der Belegschaften werden ungeeignete Personen ausgeschaltet, nach Möglichkeit wird die positive Tauglichkeit für bestimmte Arbeiten festgestellt. Auf diese Weise sollen Ermüdungs-, Störungs- und Gefahrenquellen immer tiefer erforscht und möglichst ausgeschaltet werden. Mit Recht betont auch Matthiaß, daß in besonderen

⁵² K. Marbe, Praktische Psychologie der Unfälle und Betriebsschäden. München und Berlin 1926. S. 68.

⁵³ W. Matthiaß, Kernfragen der Unfallverhütung. „Glückauf“, 1930, Nr. 49.

Fällen auch die gesamten, die Belegschaft betreffenden Verhältnisse außerhalb der Betriebe mit berücksichtigt werden müssen. Diese Forschungsergebnisse sind die Grundlage für die eigentliche Erziehung zu unfallverhütendem Denken und Handeln, die „nicht weniger wichtig ist, als die technische Unfallverhütung“; Matthiaß geht sogar so weit, „die Erziehung für wesentlicher zu halten als die technische Unfallverhütung“.

Während diese Unfallverhütungsarbeit sich das direkte Ziel setzt, Unfällen möglichst vorzubeugen bzw. sie zu vermeiden, sind darüber hinaus die gesamten Betriebsverhältnisse für die Unfallverhütung von mittelbarer Bedeutung. Dies gilt vor allem bezüglich der Betriebseinrichtungen und der Betriebsorganisation, denn es ist z. B. offensichtlich, daß eine reibungslose und gut durchgebildete Organisation auch der Unfallverhütungsarbeit zugute kommt. Nicht zuletzt ist eine straffe Betriebsdisziplin ausschlaggebend, denn alle Maßnahmen zur Festigung der Betriebsdisziplin stehen in einem engen Zusammenhang mit der Unfallverhütung.

An direkten betriebspolitischen Methoden und Maßnahmen der Unfallbekämpfung am Subjekt gibt es im Steinkohlenbergbau, vor allem seit der Nachkriegszeit, eine ganze Anzahl, die ihre praktische Wirksamkeit naturgemäß erst im Rahmen eines Systems der Unfallverhütung in genügender Weise entfalten können. Im folgenden sollen diese Maßnahmen im einzelnen aufgezählt werden:

1. Unfallverhütungspropaganda in Bild und Schrift. Angeregt durch die amerikanische „safety first“-Bewegung war man bestrebt, durch eine intensive Bildpropaganda und Aushang von Inschriften⁵⁴ die Aufmerksamkeit der Arbeiterschaft auf die Gefahren des Bergbaus zu lenken. Es gibt abschreckende und nichtabschreckende Plakate über Tage, Inschriften, die in kurzen einprägsamen Worten dem Arbeiter die wichtigsten Grundsätze der Unfallsicherung vermitteln sollen. An manchen Zechen werden auch Projektionsapparate verwendet, die von Zeit zu Zeit automatisch neue Bilder zeigen. Der Erfolg dieser Plakatpropaganda ist keineswegs der gewesen, den man sich in manchen Kreisen zunächst davon versprach. Immerhin besteht der Wert einer solchen Propaganda darin, daß zum mindesten die Arbeiterschaft auf die Bedeutung der Unfallfrage hingewiesen und damit der Boden für die weiteren betriebspolitischen Maßnahmen der Unfallbekämpfung psychologisch vorbereitet wird. Von größerem Wert ist der Aushang von Unfallskizzen und Photographien im Betrieb. An die Beschreibung schließt sich eine

⁵⁴ Nicht alle Aufschriften gehören zur Unfallpropaganda. Manche sind als Ausdruck der Betriebsdisziplin zu werten und gehören deshalb nicht zum regulären Sicherheitsdienst.

Erörterung der Schuldfrage und der Vermeidbarkeit des Unfalles an. Das Interesse für solche Darstellungen aktueller Unfälle ist bei der Belegschaft natürlich stärker vorhanden.

2. Vorträge. Um weitere Kreise der Arbeiterschaft und Beamtenchaft für eine aktive Unfallbekämpfung zu gewinnen, wurden auf Veranlassung des Grubensicherheitsamtes im ganzen Ruhrgebiet vor den Belegschaften zahlreiche Filmvorträge gehalten. Auch die Belegschaftsunterweisung durch die Versuchsstrecke Derne darf an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben.

3. Ausbildungswesen. Seit der 1926 einsetzenden Hauerausbildung, aber auch bei der Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses, wird die Frage des Unfallwesens eingehend berücksichtigt⁵⁵. Die Unfallfrage steht im Mittelpunkt des Unterrichts und der praktischen Arbeitsunterweisung. Diese erziehliche Arbeit ist einer der wichtigsten Faktoren der neueren Unfallbekämpfung und man hat auf diesem Wege große, nachweisbare Erfolge erzielt.

4. Werkszeitungen. Diese wurden in den Dienst der Unfallbekämpfung gestellt und üben eine planmäßige Aufklärung durch Veröffentlichung von Aufsätzen, Unfallskizzen, Preisausschreiben usw. aus.

5. Betriebliche Unfallsonderstatistiken. Da die behördliche Unfallstatistik, wie erwähnt, nicht geeignet ist, die Unfallursachen genauer zu erfassen, haben die Zechen vielfach als Ergänzung eine eigene betriebliche Statistik aufgemacht, die speziell auf die Erforschung der Unfallursachen zugeschnitten ist und die Basis für eine planmäßige Unfallbekämpfung gibt. Auf Grund der Auswertung dieser statistischen Unterlagen werden erst die geeigneten Maßnahmen zur Unfallbekämpfung ergriffen. Diese Statistiken sind auf den verschiedenen Werken keineswegs einheitlich und je nach den besonderen Bedürfnissen und Zielen anders aufgezogen. Neben dieser analysierenden Funktion stellt die Unfallstatistik gleichzeitig eine Art von laufendem Meldedienst dar, indem dieser Stelle sämtliche Unfälle zur Kenntnis gebracht werden. Sie dient außerdem als eine Kontrollinstanz über die getroffenen Maßnahmen, da man mit Hilfe der Sonderstatistik den Erfolg der Unfallbekämpfung am besten nachprüfen kann.

6. Organe des Unfallwesens. Es wurden besondere Organe mit der Aufgabe betraut, sich mit der Frage der Unfallbekämpfung verantwortlich zu beschäftigen. Diese wurden von der Knappschaftsberufsgenossenschaft geschaffen. Vom Jahre 1927 an widmete sich die Knappschaftsberufsgenossenschaft, die ja auf Grund der Reichsversicherungsordnung

⁵⁵ Vgl. dazu H. Reins, Unfallverhütung und Berufsausbildung im Bergbau. „Glück-auf“, 1929, Nr. 8.

verpflichtet ist, selbständige Maßnahmen zur Unfallverhütung zu ergreifen, in verstärktem Umfange der Unfallbekämpfung⁶⁶. Dies kam insbesondere in der Schaffung neuer Methoden zum Ausdruck. Bis dahin pflegten die Zechen nur mit der Behörde zu verhandeln und die Berufsgenossenschaft wurde nur als Zahlstelle für Unfallrenten angesehen. Seit 1927 setzte sich die Knappschaftsberufsgenossenschaft in stärkerem Umfange als bisher mit den Zechen direkt in Verbindung und gab zunächst Anleitungen und Anregungen auf unfalltechnischem Gebiet. Außerdem wurden zum Zweck der dauernden Fühlungnahme mit der Knappschaftsberufsgenossenschaft von den Zechenverwaltungen Beauftragte für das Unfallwesen bestellt, Beamte verschiedener Grade, denen wiederum eine Anzahl von Unterbeauftragten zur Seite standen. Die Aufgabe dieser neuen Organe soll es sein, die Knappschaftsberufsgenossenschaft auf dem Gebiete des Unfallwesens über die jeweiligen Verhältnisse zu informieren. Ihre Tätigkeit ist einerseits eine rein registrierende durch Führung einer Sonderstatistik, andererseits — und darauf wird besonderer Wert gelegt — eine informierende, d. h. Einzelerfahrungen werden von den Beauftragten der Knappschaftsberufsgenossenschaft mitgeteilt und dort gesammelt, um nach Möglichkeit an Ort und Stelle nachgeprüft zu werden. Die Beauftragten für Unfallwesen stehen in engster Fühlung und in regem Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit einer Persönlichkeit der Sektion 2 der Knappschaftsberufsgenossenschaft. Hier werden die Einzelerfahrungen gesammelt und im Einvernehmen mit den Zechen zu allgemeineren Anregungen verarbeitet, zugleich werden auch gewisse Richtlinien für unfallverhütende Arbeiten herausgegeben. Durch diese Persönlichkeit bei der Knappschaftsberufsgenossenschaft wird auch die unmittelbare Fühlung mit den Bergbehörden, insbesondere mit dem zuständigen Oberbergamt, gepflegt. Zweck und Ziel all dieser Arbeiten ist es, das gesamte Unfallverhütungswesen wieder in eine fruchtbare Berühring mit dem Betrieb zu bringen.

Diese Arbeit der Knappschaftsberufsgenossenschaft ist zu einem großen Teil eine erziehliche. Regelmäßig finden Zusammenkünfte mit den Beauftragten und Betriebsbeamten (Bezirksbesprechungen) statt, die dem Zwecke einer Erörterung von Unfallfragen dienen. Da die erziehliche Unfallbekämpfung vor allem unter Tage stattfinden muß und vornehmlich in der Hand der Steiger liegt, wird auch auf die Aufklärung und Ausbildung der Steiger Wert gelegt. Diese Aufklärung wird systematisch

⁶⁶ W. Matthiaß, Neue Ansichten über die Unfallverhütung im Ruhrbergbau. Dtsch. Bergwerks-Ztg., 1929, Nr. 302; ders., Unfallverhütung im Steinkohlenbergbau. Stein- oder Kohlenfall. Bochum 1930; ders., Die wirtschaftliche Bedeutung der Unfallverhütung. Bergwirtschaftliches Handbuch, Berlin 1931, S. 121 ff.

nicht nur bei den Bezirksbesprechungen, sondern auch mittels Vorträgen in den Beamtenvereinen und gelegentlich von Grubenfahrten vorgenommen. Der Erfahrungsaustausch ist so organisiert, daß eine möglichst schnelle Resonanz geschaffen und eine beschleunigte Auswertung der gesammelten Erfahrungen ermöglicht wird.

Erwähnt sei noch, daß die Sektion 2 der Knappschaftsberufsgenossenschaft eine besondere Umgestaltung des bisherigen Gefahrentarifs dahingehend durchgeführt hat, demnach die Zechen mit ihrer an die Sektion abzuführenden Umlage besonders rasch und nachhaltig an die Entwicklung ihrer Unfallziffer angeschlossen sind. Die Einstufung, die früher alle fünf Jahre vorgenommen wurde, erfolgt jetzt jährlich. Schließlich wurde eine bedeutend engere Staffelung der Umlagebeiträge, die sich aus der Unfallziffer ergeben, durchgeführt. Damit ist ein außerordentlich scharfer Anreiz zu unfallverhütender Arbeit gegeben, weil jede Zeche die Möglichkeit vor sich sieht, namhafte Beträge einzusparen.

Auf einigen Zechen wurden Unfallorgane in Form von Unfalldienststellen geschaffen, die ausschließlich die Aufgabe einer systematischen Unfallverhütungsarbeit haben. Von hier aus werden die einschlägigen Maßnahmen in planmäßiger Weise durchgeführt. Bei der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke besteht außerdem noch eine Unfallverhütungskommission auf paritätischer Grundlage, die sich aus einem Oberbeamten, einem Steiger als Vertreter des Angestelltenrates und einem Vertreter des Arbeiterrates zusammensetzt. Von Zeit zu Zeit geht der Leiter der Unfalldienststelle mit seinem statistischen Material zu den einzelnen Schachtanlagen, um den Beamten der Unfallverhütungskommission Vorschläge zur Vermeidung von Unfällen zu machen.

7. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Da es bei einer betriebspolitischen Unfallbekämpfung sehr auf eine aktive Unterstützung solcher Bestrebungen durch die Belegschaft ankommt, wird die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat angestrebt und möglichst regelmäßig durchgeführt. Voraussetzung ist allerdings auf Seiten des Betriebsrats der Wille zu einer sachlichen Mitarbeit, der bisweilen erst allmählich geweckt werden kann.

8. Unfallprämien. Diese werden gelegentlich an die Steiger verteilt, deren Reviere niedrige Unfallziffern aufzuweisen haben. Ein Werk hat das Unfallprämiensystem sogar zu einer Art Wettbewerb ausgestaltet, indem die Prämie jeweils demjenigen Steiger zufällt, der die geringste Anzahl Unfälle hat. Die Bewertung erfolgt nach Punkten, jede Unfallart hat je nach der Dauer der Arbeitsunfähigkeit von 4 bis 13 bzw. von mehr als 13 Wochen und bei tödlichen Unfällen eine bestimmte Punktzahl. Die Punkte werden auf 1000 verfahrene Schichten umgerechnet.

9. Die Eignungsprüfung im Dienste der Unfallverhütung (vgl. auch S. 77f.). Für den Steinkohlenbergbau wurde als vornehmste Aufgabe der psychotechnischen Eignungsprüfung, wenn sie überhaupt eine Berechtigung haben soll, die Ausscheidung der sogenannten Unfäller, d. h. Leute mit einer ausgesprochenen Unfallneigung, angesehen. Die Feststellung der engeren beruflichen Befähigung wurde dagegen erst in zweiter Linie berücksichtigt. Diese spezielle, dem Bergbau angepaßte Eignungsprüfung wurde von Leidenroth entwickelt und zunächst bei der Auslese der künftigen Bergjungleute angewandt. Bei der wichtigen und außerordentlich verantwortungsreichen Stellung, die die Fördermaschinisten einnehmen, werden auch die Fördermaschinisten psychotechnisch geprüft; auch für diese Prüfung hat Leidenroth ein besonderes Verfahren aufgestellt⁵⁷.

10. Nachträgliche Ausscheidung der offenkundigen Unfäller. Leute, die öfters Unfälle erleiden und offenbar eine ausgesprochene Unfallneigung besitzen, werden an andere Arbeitsplätze versetzt. Dieses empirische Verfahren (Feststellung der Unfallneigung nach der Zahl der erlittenen Unfälle) wird verhältnismäßig selten gehandhabt.

11. Schalholzgedinge (vgl. den Abschnitt über das Gedingewesen). Insbesondere in den letzten Jahren hat man mit Erfolg eine Unfallsicherung auf lohntechnischem Wege, mittels des sogenannten Einzelgedinges und insbesondere des Schalholzgedinges erzielt. Bei dieser letzteren Gedingeform wird nur die ordnungsgemäß verbaute Fläche bezahlt, zum Maßstab dient jedes richtig gesetzte Schalholz, so daß Leistung und unfallsicheres Arbeiten miteinander lohntechnisch verknüpft sind. Das Schalholzgedinge richtet sich in erster Linie gegen die große Gruppe der Unfälle aus Stein- und Kohlenfall, die nachweislich auch erheblich herabgedrückt wurden. Die Anwendung des Schalholzgedinges ist allerdings nur in Großrutschenbetrieben durchführbar.

Die betriebspolitischen Methoden der Unfallbekämpfung sind noch in der Entwicklung begriffen und die bisher getroffenen Maßnahmen müssen als ein Anfang einer vielversprechenden Bewegung betrachtet werden. Die Werke befinden sich vielfach noch im Stadium der Versuche und des Experimentierens, und es darf uns deshalb nicht verwundern, wenn wir in einzelnen Fällen eine fortwährende Wandlung der Methoden beobachten können.

Wie alle Einrichtungen der betrieblichen Sozialpolitik stehen auch die Methoden der Unfallbekämpfung in einem gewissen wechselseitigen Zusammenhang mit den jeweiligen Betriebsbedingungen, seien es die geo-

⁵⁷ O. Leidenroth, Die psychotechnische Eignungsprüfung von Fördermaschinisten. „Glückauf“, 1928, Nr. 49.

logischen Grundlagen, der Stand der Arbeitstechnik oder die Organisation des Betriebs. Auch die sozialen Grundlagen dürfen selbst bei der Beurteilung der heutigen Verhältnisse nicht völlig außer acht gelassen werden: auf diese dürfte es wohl auch mit zurückzuführen sein, daß Zechen mit einer guten Stammbelegschaft verhältnismäßig niedrige Unfallziffern haben, ohne daß eine besonders aktive Unfallbekämpfung in die Wege geleitet wird. Ausschlaggebend ist vor allem die Länge der Dienstzeit; denn Leute, die gut eingearbeitet sind, werden von Unfällen weniger betroffen als die im Betrieb erst kurze Zeit Beschäftigten⁵⁸.

Die bisherigen Erfahrungen auf dem Gebiete der betrieblichen Unfallbekämpfung berechtigen zu der Hoffnung, daß sich dieser aussichtsreiche Zweig der BSP noch weiter entfalten wird.

IV. Das Problem der Menschenbehandlung im Ruhrkohlenbergbau

Unter „Menschenbehandlung“ verstehen wir die praktische Handhabung aller zwischenmenschlichen Beziehungen, die sich aus dem Arbeitsprozeß ergeben und in bestimmten Umgangsformen ihren Ausdruck finden. Die Menschenbehandlung ist als Ergebnis zweier verschiedener Faktoren anzusehen, nämlich einmal der im Arbeitsprozeß stehenden Personen, ihrer seelischen und gesinnungsmäßigen Beschaffenheit, ihrer Stellung im Betrieb, das andere Mal des Arbeitsprozesses selbst und der Anforderungen, die durch ihn an den Menschen gestellt werden. Damit wird ausdrücklich darauf verzichtet, das Problem der Menschenbehandlung im Ruhrbergbau rein ethisch, normativ darzustellen. Deshalb soll auch in erster Linie mittels eingehender Analyse der Grundlagen und Voraussetzungen der Menschenbehandlung verständlich gemacht werden, warum sich mit der Zeit bestimmte Umgangsformen entwickelt haben, wie weit sie in der menschlichen Natur und in der Natur der bergmännischen Arbeit begründet sind, um dann erst nach der rein sachlichen Klarstellung des Problems zur Frage einer Beeinflussung der Umgangsformen zu gelangen.

a) Grundlagen und Voraussetzungen der Menschenbehandlung

1. Die Personen als Subjekte und Objekte der Menschenbehandlung

Die Arbeiter: In den Anfängen des Ruhrbergbaus bis in die 70er Jahre kann von einem „Problem“ der Menschenbehandlung nicht ge-

⁵⁸ Ein Beispiel dafür — allerdings aus der Eisenindustrie —: beim Eisen- und Stahlwerk Hoesch entfallen 40% aller Unfälle auf Leute, die erst 3 Monate oder kürzer im Betrieb gewesen sind (3. Technische Tagung des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaues. Essen 1930. Bericht S. 17).

sprochen werden. Die Alteingesessenheit der Belegschaft schuf für die zwischenmenschlichen Beziehungen eine gemeinsame Grundlage; die Sitten, Gebräuche, Lebensgewohnheiten, Mundart, Weltanschauung und Berufsauffassung waren gleichgeartet. All dies erleichterte die Verständigung. Innerhalb der Arbeit selbst war ein jeder infolge seines ererbten und erworbenen Könnens relativ selbstständig, und ein Druck auf die Menschen in irgendeiner Form erübrigte sich im allgemeinen von selbst. Eine Wende in der Menschenbehandlung trat mit dem Einströmen fremder Elemente in das Ruhrgebiet ein. Die einheitliche kulturelle Basis ging verloren; selbst die Sprache als Mittel der Verständigung bereitete bisweilen Schwierigkeiten, da ein nicht geringer Prozentsatz der Arbeiter eine polnische, italienische oder holländische Muttersprache hatte. Ausschlaggebend war aber vor allem die geringe Arbeitsschulung, oft auch die schlechte Arbeitsmoral und -disziplin. Der Ruhrbergbau hatte zunächst die schwere Aufgabe, die Leute, denen eine regelmäßige, disziplinierte Arbeit noch unbekannt war, an eine Arbeitsordnung zu gewöhnen. Diese Anlernung erforderte einen erheblichen Aufwand von Energie. Da gerade die bergmännische Arbeit eine gesteigerte Arbeitsmoral verlangt, mußten die Hinzugewanderten an eine gute Disziplin gewöhnt, mit der Zeit zu einer verantwortlichen und ordnungsgemäßen Arbeit veranlaßt werden. Alles in allem bekam so die Menschenbehandlung ein anderes Gesicht. Die straffe Zucht wurde zum unentbehrlichen Erziehungsmittel. Je nach der Herkunft der Leute ist also eine gewisse Differenzierung der Menschenbehandlung festzustellen. Man kann wohl auch heute noch sagen, daß die Form der Menschenbehandlung in einem gewissen Zusammenhang mit dem Grade der Werksverbundenheit und Werkstradition steht; ihre Art und Weise sowie Intensität hängt mit diesen beiden Faktoren einigermaßen zusammen.

Bei der Bewertung und Beurteilung muß man sich hüten, von außen bergbaufremde Gesichtspunkte an das Problem heranzutragen. So wäre es verfehlt, eine „gute“ Menschenbehandlung mit höflich-verbindlichen oder gar nachgiebigen Umgangsformen gleichzustellen. Der westfälische Arbeiter hat im allgemeinen eine herbe Natur und besitzt kein Verständnis für eine übermäßige Verfeinerung. Dagegen hat er ein ausgeprägtes Gefühl für Gerechtigkeit, Anständigkeit und Menschlichkeit des Vorgesetzten.

Als letztes sei der Einfluß auf die Menschenbehandlung angeführt, der — in größerem Ausmaße als in anderen Berufen und Gewerbezweigen — von außen hereingetragen wird und sich im Betriebe auswirkt. Vor allem ausschlaggebend ist der Einfluß der Presse, die entstellende Berichterstattung über Betriebsvorgänge und die politische Beeinflussung der Arbeiterschaft. Besonders nach dem Kriege machen sich

krasse Auswüchse bemerkbar, die in der persönlichen Verunglimpfung mißliebiger Vorgesetzter und sogar in der direkten und indirekten Aufruforderung zur Gewaltanwendung gipfeln. Dasselbe gilt von den politischen Parteien, die einen immer stärkeren Einfluß auf die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen im Betrieb geltend machen.

Die Vorgesetzten: Neben dem Arbeiter ist der Vorgesetzte im Ruhrbergbau unter dem Gesichtspunkt der Menschenbehandlung zu betrachten. Für die Praxis der Menschenbehandlung kommt in erster Linie der Steiger in Betracht, der am meisten mit den Arbeitern in Berührung kommt. Die schon erwähnte Schwierigkeit, die sich aus der eigenartigen Zwischenstellung des Steigers hinsichtlich seiner sozialen Herkunft und seiner Vorgesetztenfunktion herleitet, ist im Bergbau ein Problem für sich, um dessen Lösung man sich schon vielfach bemüht hat. Von Einfluß sind auch die einzelnen Funktionen des Steigers: er hat hauptsächlich die Aufsicht über seine Abteilung zu führen und für eine wirtschaftlich und technisch richtige Betriebsführung in seinem Arbeitsbereich zu sorgen. Die Beteiligung des Steigers an der Leistung seiner Abteilung ist für ihn ein Interessierungsfaktor; gegenüber den Arbeitern wirkt sich diese zu leicht als Druckmoment zur Erzielung höherer Leistungen aus. Eine solche Anspornung, zumal wenn sie psychologisch nicht richtig ausgeübt wird, gibt dem Steiger in den Augen mancher Arbeiter, vor allem solcher, die einer Beeinflussung von dritter Seite zugänglich sind, zu leicht den Eindruck eines „Antreibers“. Obwohl es durchaus zum Aufgabenbereich des Steigers gehört, seinen Leuten beratend und unterstützend zur Seite zu stehen, so tritt trotzdem die reine Aufsichtstätigkeit gegenüber den anderen Funktionen tatsächlich stärker in den Vordergrund. Dagegen wird oft der psychologischen und taktischen Seite der Menschenbehandlung ~~zu wenig Beachtung geschenkt. Dann kommt noch, daß der Steiger in seinem Revier nahezu selbständig ist, ein unumschränkter Vorgesetzter.~~

Der Fahrsteiger, dessen Tätigkeit in ihrer unmittelbaren Beziehung

~~zum Arbeiter vornehmlich darin besteht, daß er das Gedinge festsetzt, und der Betriebsführer, der für die Annahme und Entlassung der Leute zuständig ist, arbeiten in gleicher Richtung wie die Abteilungssteiger, die über die örtlichen Verhältnisse am besten Bescheid wissen. Die Fahrsteiger wie auch die Betriebsführer sind zum mindesten über die persönlichen Qualitäten und Verhältnisse der Stammarbeiter genau unterrichtet. Ihre Tätigkeit führt sie wöchentlich mindestens ein-, meistens zwei- bis dreimal an jeden Betriebspunkt und bringt sie in eine regelmäßige Fühlungnahme zum einzelnen Arbeiter, die natürlich nicht eine so intensive und kontinuierliche ist wie die des Abteilungssteigers.~~

2. Die organisatorischen und arbeitstechnischen Bedingungen der Menschenbehandlung

Die Formen der Menschenbehandlung sind nicht nur abhängig von den unmittelbar an ihr beteiligten Personen, sondern ebenso sehr von den organisatorischen und technischen Bedingungen des Arbeitsprozesses, also von objektiven Faktoren. Wie sind nun diese objektiven Verhältnisse im Bergbau geartet?

a) Die Unübersichtlichkeit des Betriebs:

Die einzelnen Betriebspunkte eines Steigerreviers liegen auch heute noch vielfach voneinander getrennt, und der Steiger hat auch dann, wenn dies nicht der Fall ist, infolge der unter Tage herrschenden Dunkelheit und Unübersichtlichkeit nicht die Möglichkeit, seine Leute gleichzeitig von einem Punkt aus zu beaufsichtigen, wie etwa in einer Werkstatt. Dementsprechend muß die Aufsicht anders geartet sein. Da die persönliche Gegenwart des Steigers nur eine vorübergehende ist, wird die Aufsicht so aufgezogen, daß auch während der Abwesenheit des Vorgesetzten ordnungsgemäß gearbeitet wird, d. h. der Arbeiter wird unter einen stärkeren Druck der Verpflichtung hinsichtlich einer qualitativ und sicherheitstechnisch einwandfreien Arbeit gesetzt, einen Druck, der auch während der Abwesenheit des Vorgesetzten wirksam ist. Die Aufsicht hat den Charakter von „Stichproben“: um eine Verletzung der Arbeitspflicht zu verhüten, muß die Rüge bzw. die Bestrafung anders gehandhabt werden. Aus dieser stichprobenartigen ungleichmäßigen Aufsicht zieht Treptow folgenden Schluß: „Bei jeder Aufsichtsführung ist die Regelmäßigkeit zu vermeiden; die Untergebenen lassen leicht in der Achtsamkeit nach, wenn sie wissen, wann und wie oft die Vorgesetzten erscheinen.“⁵⁹

Die Unübersichtlichkeit des bergbaulichen Betriebs erhöht also die Intensität der Arbeitsaufsicht zum Unterschied der Aufsicht in einem Betrieb, der eine objektive, unpersönliche Kontrolle zuläßt, die kontinuierlich und gleichmäßig den ganzen Tag durchgeführt wird.

b) Die Unfallgefahr bei der bergmännischen Arbeit:

Die relativ große Unfallgefahr im Bergbau erfordert eine streng e Disziplin: eine Nachgiebigkeit und Nachsicht in diesem Punkte würde nicht nur den einzelnen, sondern eventuell auch die ganze Belegschaft gefährden. Die Zusammenarbeit vor Ort, die Erfüllung der bergpolizeilichen Vorschriften und die dauernde Rücksichtnahme auf Leben und Gesundheit der Nächsten, wie sie durch Gefahrencharakter, Struktur und Technik des Untertagebetriebs bedingt werden, sind schlechthin un-

⁵⁹ Treptow, Grundzüge der Bergbaukunde, Leipzig 1907, S. 580.

denkbar ohne eine außerordentlich entwickelte Disziplin. Dabei handelt es sich hier nicht um eine Disziplin, die von oben aufgezwungen wird, sondern die in der Sache selbst liegt, in den spezifischen Bedingungen des bergbaulichen Betriebs. Da die Unfallgefahr und ihre Vermeidung solidarisch sämtliche Beteiligten angeht, ist die Disziplin für jeden Bergmann in gleicher Weise verpflichtend. Diese Verpflichtung disziplinärer Art läuft nicht nur vertikal von oben nach unten, sondern auch horizontal, gegenüber dem Arbeitskameraden. Deshalb darf es uns nicht wundern, wenn die Bergleute unter Umständen gegenüber einem ihrer eigenen Kameraden, der in leichtsinniger Weise die übrigen gefährdet (z. B. durch Rauchen unter Tage), recht handgreifliche Sanktionen zur Anwendung bringen.

c) Verantwortlichkeit der Steiger gegenüber der Bergpolizeibehörde:

Die Unfallfrage geht aber darüber hinaus den Steiger unmittelbar an, da er für die Durchführung der bergpolizeilichen Vorschriften verantwortlich ist (§ 76 des A.B.G.) und jeder Unfall unter dem Gesichtspunkt der Verantwortlichkeit der Steiger bzw. Betriebsführer nachgeprüft wird. Der Steiger wird also in seinem eigenen Interesse veranlaßt, strengstens auf die Durchführung der bergpolizeilichen Vorschriften zu achten, deren Übertretung für ihn unabsehbare Folgen haben kann.

3. Menschenbehandlung und Arbeitsleistung

Einen weiteren Faktor objektiver Art, der für die Menschenbehandlung ausschlaggebend ist, stellt die Leistungskontrolle dar. Im Steinkohlenbergbau sind die sachlichen Leistungsmöglichkeiten keine gleichmäßigen. Die natürlichen Verhältnisse, wie Flözablagerung, Gebirgsdruck, Temperatur, Feuchtigkeitsgrad der Grubenwetter, Härte des Gesteins, der Kohle usw. sind stets verschieden. Daher ist die Leistungsmenge nicht nur eine abhängige Größe des Leistungsaufwandes, sondern ebenso sehr der Leistungsmöglichkeiten (vgl. S. 115f.). Eine einfache Verkoppelung von Entlohnung und Leistungsmenge im Sinne des normalen Akkordsystems erfüllt im Steinkohlenbergbau nicht den Zweck (und ist auch nur ganz bedingt durchführbar), da bei den wechselnden Arbeitsverhältnissen der Arbeitsaufwand quantitativ verschiedene Erträge abwirft bzw. die Leistungseinheit einen wechselnden Leistungsaufwand erfordert. Zur Sicherung der Leistung genügt deshalb eine rein ökonomische Interessierung nicht, sie muß vielmehr durch eine gleichzeitige persönliche Leistungskontrolle ergänzt werden, die trotz des „Leistungslohnes“ in Form des Gedinges weiterbesteht, im Gegensatz zu den anderen Industriebetrieben, in denen die persönliche Kontrolle und Aufsicht über

die Leistungsmenge durch das Akkordsystem überflüssig gemacht und nur eine Qualitätskontrolle beibehalten wird. Die ausgedehnte Aufsicht stellt, wie jede persönliche Aufsicht im Betrieb, ein Spannungsmoment zwischen Arbeitern und Vorgesetzten dar, das gerade im Steinkohlenbergbau zum Unterschied von den übrigen Industrien ziemlich uneingeschränkt aufrechterhalten blieb. Die Arbeitsbedingungen liegen nicht so genau fest wie bei anderen Betrieben und sind für eine solche „Objektivierung“ nicht in demselben Maße geeignet. Sie erfordern zur Bewertung und Festlegung eine mehr oder weniger große Schätzung. Das in dieser Schätzung enthaltene subjektive Moment kann durch eine größere Erfahrung und Praxis zwar auf ein Mindestmaß eingeschränkt, aber nie völlig ausgeschaltet werden. Diese subjektiven Faktoren, die bei der Anleitung und Bewertung der bergmännischen Arbeit stets mit maßgebend sind, geben für Reibungen im Betrieb verhältnismäßig große Ansatzpunkte ab.

b) Die Menschenbehandlung als Gegenstand der betrieblichen Sozialpolitik

Aus der Analyse der die Menschenbehandlung bedingenden und bestimmenden Faktoren ist ersichtlich, daß bestimmte Formen, wie scharfe Disziplin, persönliche Aufsicht, Kontrolle, zum größten Teil für den Bergbau typisch sind und der Menschenbehandlung ihren entsprechenden Zuschnitt geben. Wir müssen daher bei der Erörterung der Frage der Menschenbehandlung zwischen den notwendigen, objektiv bedingten Formen der Menschenbehandlung einerseits und den zufälligen, subjektiv bedingten Formen der Menschenbehandlung andererseits unterscheiden. -- Die objektiv bedingten Formen der Menschenbehandlung sind unter dem gegenwärtigen Stand der Organisation und Technik des Steinkohlenbergbaus unabänderlich und notwendig. Dagegen bieten die Formen der Menschenbehandlung, soweit sie subjektiv bedingt sind, eine größere Möglichkeit der Beeinflussung und Gestaltung. Diese Beeinflussung kann sich einmal unmittelbar auf das Subjekt selbst richten, sie ist dann psychologisch und erzieherisch orientiert, ohne die Stellung der Personen im Betrieb selbst zum Gegenstande zu haben. In psychologisch-erzieherischer Hinsicht kommt zunächst eine Schulung und Aufklärung der Steiger sowie der übrigen Vorgesetzten auf dem Gebiete der Menschenbehandlung in Betracht. Dafür sind in erster Linie die Bergvorschule und Bergschule zuständig. Wir haben bereits in dem Abschnitt über die Auslese und Ausbildung der bergmännischen Betriebsbeamten dargelegt, daß bei der Auslese nicht nur auf die rein fachliche Eignung Wert gelegt werden darf, sondern auch auf die persönliche, charakterliche, die Befähigung zur

Menschenbehandlung und -führung. Diese Eigenschaften sind auf Grund der besonderen Stellung der Steiger und sonstigen Vorgesetzten im Bergbaubetrieb, bei der das Persönliche eine große Rolle spielt, für den Leistungserfolg ebenso ausschlaggebend wie die Fähigkeiten auf technischem und wirtschaftlichem Gebiet. Auch die Ausbildung auf der Bergschule muß diesen Anforderungen in ausreichender Weise durch entsprechende Erweiterung des Lehrplans auf das Gebiet der Menschenbehandlung und Arbeitspsychologie Rechnung tragen.

Diese Ausbildung in der Bergschule sollte aber durch eine betriebliche Schulung des Beamtennachwuchses etwa nach dem System Rheinpreußen ergänzt werden. Bereits bei der Auslese des bergmännischen Nachwuchses muß der Betrieb aktiver als bisher mit der Bergschule zusammen arbeiten. In vereinzelten Fällen begnügt sich der Betrieb mit einem negativen Befund über die Eignung des Bergschülers. Es wäre aber zweckmäßig, wenn der Betrieb in positiver Weise geeignete Personen, die etwa aus den Bergjungleuten oder Haueranwärtern hervorgehen, der Bergschule zuführen würde. Eine mehrmonatige handwerkliche Ausbildung im Betrieb gibt Gelegenheit, auch die Fragen der Menschenbehandlung in enger Anlehnung an die jeweiligen betrieblichen Verhältnisse nicht nur lehrhaft, sondern auch mittels praktischer Anleitung zu berühren. Es wird weiterhin die Möglichkeit geboten, den künftigen Betriebsbeamten enger an die Betriebsleitung anzuschließen, ihn innerlich für seine Vorgesetztenfunktionen vorzubereiten.

An die Ausbildung der Bergschüler auf der Bergschule und im Betrieb schließt sich die erziehliche Arbeit an den Steigern selbst an. Zweckmäßig dürften regelmäßige oder gelegentliche Zusammenkünfte der Betriebsbeamten sein, bei denen speziell neben Vorgesetztenproblemen auch solche der Menschenbehandlung zur Sprache kämen. In dieser Weise geht beispielsweise die Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke vor. Bedingung ist allerdings, daß eine Persönlichkeit vorhanden ist, die auf diesem Gebiete Bescheid weiß und es versteht, das Interesse der Beamten für diese Fragen zu wecken und auch unter betrieblichem Gesichtspunkt verständlich zu machen. Als Unterlage für diese Unterweisungen könnte eine Art von Lehrbuch der Menschenbehandlung dienen, das in knapper Form nach praktischen und einleuchtenden Richtlinien aufgebaut sein müßte und auch von der Bergschule benutzt werden könnte.

Demgegenüber können die Betriebsbeamtenkurse des Dinta, in denen auch die Menschenbehandlung zum Vortrag kommt, nur als Notbehelf angesehen werden; vorzuziehen ist die Unterweisung der Steiger von der Betriebsseite her. Solange aber die nötigen Organe und Einrich-

tungen nicht vorhanden sind, dürften die Betriebsbeamtenkurse des Dinta vorübergehend eine Lücke ausfüllen. Ein Nachteil dieser Kurse ist der zusammengedrängte Unterricht, sodaß die vorgetragenen Ideen nicht tief genug Wurzel fassen können.

In großem Umfange wurde die systematische Beamteneschulung bei der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke durch die Vorträge über Menschenführung vorgenommen, die seit Anfang 1931 auf Veranlassung der Gruppenleitung regelmäßig alle zwei Monate von Professor Friedrich (Karlsruhe) vor der gesamten Beamtenschaft der Gruppe Hamborn abgehalten werden⁶⁰. Die Vorträge bauen sich auf die bekannte Persönlichkeits- und Führerlehre von Friedrich auf. Anschließend werden diese Ausführungen gedruckt, den Beamten ausgehändigt und Aussprachen innerhalb der einzelnen Betriebe und Verwaltungsabteilungen zu grunde gelegt. Außerdem finden im engeren Kreis Besprechungen von Professor Friedrich mit den Oberbeamten über Fragen der Menschenführung und Menschenbehandlung statt.

Neben der psychologisch-pädagogischen Beeinflussung ist eine Einflußnahme durch die Regelung der Stellung der Personen im Betrieb und ihrer gegenseitigen Beziehungen möglich. Dies kann einmal durch eine klare Abgrenzung der Rechte und Pflichten geschehen, weiterhin aber auch durch eine gewisse Kontrolle der Menschenbehandlung von Seiten der Betriebsleitung. Der höhere Vorgesetzte nimmt mit seinen Beamten eine persönliche Fühlung und gelangt so zu einem objektiven Urteil. Er wird, wenn er seiner Aufgabe gewachsen ist, schon nach kurzer Zeit ein Urteil über die Fähigkeiten des einzelnen hinsichtlich der Menschenbehandlung gewinnen, zumal jeder Arbeiter stets die Möglichkeit hat, nicht nur seinen Fahrsteiger oder Betriebsführer direkt zu sprechen und Klagen vorzubringen, sondern ihm auch der Weg zu dem Direktor der Anlage jederzeit offensteht. Auch die Betriebsräte, vor allem diejenigen, die mit ihren Vorgesetzten in einem guten Einvernehmen stehen, sind weitgehend in der Lage, die Betriebsleitung über die näheren Vorgänge im Betrieb zu informieren. Das Bild, das der höhere Vorgesetzte auf diese Weise mit der Zeit von den unteren Betriebsbeamten gewinnt, versetzt ihn in die Lage, gegebenenfalls einen entsprechenden Einfluß auf die Beziehungen zwischen Beamtenschaft und Belegschaft auszuüben.

⁶⁰ Bisher sind 28 Vorträge dieser Art erschienen, z. B.: „Grundfragen der Menschenführung“, „Der Weg lebendiger Führung“, „Gemeinschaftsarbeit“, „Familie und Beruf“, „Ertüchtigung zur Selbstbeherrschung“ usw. Im übrigen gelangen auch andere Schriften von Friedrich zur Verteilung, wie „Der junge Führer“, „Richtlinien für die Tätigkeit der Vorarbeiter und Meister“, „Richtlinien für die Mitarbeiter im Betrieb“. Die letzteren Schriften sind im Beuth-Verlag, Berlin, erschienen.

Bei der Erörterung dieser Frage soll aber keineswegs der Anschein erweckt werden, als ob sämtliche Konflikte nur bei der Beamenschaft ihre Ursache hätten. In mindestens ebenso großem Umfange sind Spannungen auf schwierige Charaktere in den Reihen der Arbeiterschaft zurückzuführen, die sich schwer in den Rahmen der bergbaulichen Disziplin einordnen können.

Grundlage einer guten Menschenbehandlung ist nicht zuletzt eine gesunde, gefestigte Autorität des Vorgesetzten, insbesondere der Steiger. Gerade beim Steiger besteht die Gefahr, daß sich dieser auf eine äußere, formale Geltung zurückzieht, weil die Autorität zu wenig in seiner Persönlichkeit verankert ist. Zu einer solchen innerlichen Verankerung der Autorität trägt aber nicht nur die berufliche Ausbildung bei, die Mehrung des fachlichen Wissens und der Erfahrung, die Fähigkeit anzugeben, sondern auch der Rückhalt, den der Steiger in seinen höheren Vorgesetzten findet, die Stärkung seiner Stellung im Betrieb. Dadurch wird jene seelische Unsicherheit beseitigt, die zu leicht zu einer Überspannung des Autoritätsverhältnisses führt. Der Betriebsleitung muß es gelingen, bereits den jungen Steiger für sich zu gewinnen, sie muß sich aber auch jederzeit eindeutig hinter ihn stellen, wo dies erforderlich ist. Deshalb ist es beispielsweise bedenklich, wenn ein Vorgesetzter den Steiger in Gegenwart von Arbeitern zur Verantwortung zieht. Ein solches Verhalten erschüttert die Autorität des Steigers in den Augen der Arbeiter. Die Festigung der Autorität ist daher eine wesentliche Voraussetzung einer vernünftigen Menschenbehandlung und trägt mithin auch zu einer Klärung der fraglichen Beziehungen im Betrieb bei.

V. Arbeitshygiene

Die Arbeitshygiene im Bergbau umfaßt alle Maßnahmen, die sich auf die gesundheitlichen Verhältnisse der bergmännischen Arbeit beziehen; sie hat es mit der Untersuchung, Vorbeugung und Verhütung von körperlichen Schädigungen zu tun, die aus der bergmännischen Arbeit entstehen. Die Arbeitshygiene erstreckt sich auf die unmittelbare und mittelbare berufliche Sphäre des Bergmanns, während sich die Gesundheitsfürsorge, von der an anderer Stelle die Rede sein soll, mehr allgemein auf die Gesundheit des Bergmanns und seiner Angehörigen in seiner außerberuflichen Sphäre bezieht. Die gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiete der Gewerbehigiene sollen hier nicht berücksichtigt werden, vielmehr allein die freiwilligen Maßnahmen der Betriebe.

Die Arbeitshygiene läßt sich, das sei vorweg betont, nicht von der Arbeitspolitik und vom Unfallwesen trennen. Bei dieser engen Ver-

knüpfung wird die Arbeitshygiene zu einem unmittelbaren Bestandteil des engsten Betriebsinteresses.

Bei näherer Betrachtung des Gebiets der Arbeitshygiene können wir generelle und spezielle Maßnahmen und Einrichtungen unterscheiden. So weit diese genereller Art sind, sind sie vorwiegend auf die allgemeine Hebung des Gesundheitszustandes abgestellt; dazu gehören vor allem die Maßnahmen vorbeugender Art, mit dem Ziel der Verhütung gesundheitsschädlicher Auswirkungen der bergmännischen Arbeit. Zunächst kommt die Sorge für die Hebung des körperlichen Gesundheitszustandes in Betracht, soweit sie vom Betrieb aus und im Betrieb angestrebt wird. In erster Linie dürfte wohl die Abwehr körperlicher Schädigungen, vor allem durch Bekämpfung des Mißbrauchs des Alkohols in Frage kommen. Die Verhütung eines gesundheitsschädlichen Alkoholismus liegt nicht nur im hygienischen, sondern auch im sicherheitlichen Interesse. Dies kommt schon in den bergpolizeilichen Bestimmungen zum Ausdruck, denen zufolge trunkene Personen zu den Betriebsanlagen nicht zugelassen werden dürfen und das Mitführen sowie der Genuß geistiger Getränke verboten ist. Ähnliche Bestimmungen sind in der Arbeitsordnung enthalten. Auch die Knappschaftsberufsgenossenschaft ist daran interessiert, den unfallfördernden Alkoholismus zu bekämpfen, da bei „einer beträchtlichen Anzahl von Unfällen die in den letzten 24 Stunden vor dem Unfall eingenommenen Mengen von geistigen Getränken eine sehr verhängnisvolle Rolle spielen“⁶¹.

Es wird aber wohl kaum genügen, sich mit bergpolizeilichen und sonstigen Verboten zu begnügen, da die bergmännische Arbeit unter Tage tatsächlich als eine in hohem Maße dursterregende anzusehen ist; demnach muß die Bekämpfung vor allem in der Weise erfolgen, daß in großzügiger Weise durststillende und gesundheitlich zuträgliche Getränke der Belegschaft zu niedrigen Preisen zur Verfügung gestellt werden. Diesen Weg hat der Ruhrbergbau in der Tat bereits vor dem Krieg in großem Ausmaß beschritten. Möglichst in der Nähe des Arbeitsplatzes, auf dem Zechenplatz, bei der Waschkaue wurden Trinkhallen eingerichtet, in denen Mineralwasser, Milch, Kaffee und andere nichtalkoholische Getränke zum Selbstkostenpreis abgegeben wurden. Die Förderung dieser Einrichtungen ging sogar so weit, daß teilweise Werkszuschüsse geleistet wurden. Bei einigen Werken hat der Verkauf von nichtalkoholischen Getränken einen solchen Umfang angenommen, daß es sich lohnte, eine

⁶¹ G. A. Meyer, Die Bekämpfung des Mißbrauchs geistiger Getränke im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau. In: „Glückauf“, 1912, H. 3, S. 110. Der das Problem in seiner Tragweite erfassende Aufsatz ist heute noch beachtlich.

eigene Selterwasserfabrik⁶² zu errichten. Eine solche besteht beispielsweise heute auf der Zeche Shamrock I/II, die außerdem noch eine Eisfabrik besitzt.

An heißen Betriebspunkten über Tage werden die Arbeiter durch Wasserwagen mit frischem Trinkwasser versorgt, in Feuerbetrieben (z. B. Kokereien) erfolgt mehrfach auch ein kostenloser Ausschank von Kaffee, Tee oder Mineralwasser in unbeschränkten Mengen.

In der Nachkriegszeit hat man sich seitens der Werke auch um eine Steigerung des Milchverbrauchs bemüht. Tatsächlich wurde durch eine systematische Milchpropaganda, vor allem durch Plakataushang und durch bevorzugten Ausschank von Milch, der Milchverbrauch beträchtlich gehoben. Nach einer Erhebung des Vereins für die bergbaulichen Interessen besaßen im Juli 1929 von 178 Schachtanlagen 127, d. i. rund 71%, Milchausschankstellen, auf denen täglich rund 10000 Liter abgegeben wurden.

Eine beträchtliche Konkurrenz erwächst den antialkoholischen Bestrebungen durch die Wirtshäuser unmittelbar vor den Zechentoren, welche die beim Schichtwechsel ein- und ausströmenden Arbeiter zum großen Teil abfangen. Deshalb setzt sich auch mit Recht Meyer in dem oben erwähnten Aufsatz dafür ein, daß in der nächsten Nähe von Zechen Gastwirtschaften überhaupt nicht genehmigt werden sollen und die mit der Prüfung der Wirtschaftsgesuche betrauten Stellen sich bei der Feststellung der Bedürfnisfrage mit den Zechen in Verbindung setzen sollten.

Der Hebung des körperlichen Zustandes dient auch die Versorgung mit — möglichst warmen — Speisen unmittelbar in der Nähe des Arbeitsplatzes. Zu diesem Zwecke wurden zahlreiche Kantinen, Küchen und Erfrischungshallen errichtet, die Gelegenheit zum Bezug von billigen warmen Speisen geben. Das Ausbildungswesen der Bergjungleute brachte es mit sich, daß auch für eine vernünftige Ernährungsweise der Jugendlichen Sorge getragen wird. Auf einigen Zechen bekommen die jugendlichen Bergleute Milch, Suppen oder — dieses ist besonders bei Zentralanlernwerkstätten der Fall — ein komplettes Mittagessen. Eine große Zeche verpflichtete sogar die Bergjungleute zur täglichen Einnahme eines Mittagessens, um den körperlichen Zustand der Kriegsjugend zu heben. Täglich werden hier nahrhafte Suppen mit Einlage unter Selbstkostenpreis abgegeben.

Die Nachteile der bergmännischen Arbeit durch Verunreinigungen, Festhaften des Staubes auf der feuchten Haut, Verstopfung der Schweiß-

⁶² Nach Meyer wurde bereits 1912 von 20 Zechenverwaltungen die Zubereitung des kohlensauren Wassers selbst übernommen.

und Talgdrüsen und die dadurch bewirkte größere Neigung zu Zellgewebsentzündungen und anderen Krankheiten sucht man durch Förderung der Reinlichkeitspflege nach Möglichkeit zu beseitigen. Die deutschen Steinkohlenbergwerke sind die ersten, die durch Errichtung großer, hygienischer, einwandfreier Brausebäder und gut gelüfteter, im Winter durchwärmter, geräumiger Waschkauen dem Arbeiter Gelegenheit zu regelmäßigen Bädern gegeben haben. Die Bergwerke des Auslandes sind mit solchen Einrichtungen erst viel später nachgefolgt. Noch heute sind einwandfreie Waschkauen in den Bergwerken einzelner Staaten, wie Frankreich, England, Tschechoslowakei, durchaus keine allgemeine Erscheinung. Jedenfalls hat der Ruhrkohlenbergbau mit der Errichtung von vorbildlichen Waschkauen sehr frühzeitig begonnen. Um die Bergleute in der kalten Jahreszeit vor Zugluft und Erkältungen zu schützen, sind Schacht und Waschkauen in den meisten Fällen durch einen überdeckten Gang verbunden. — Der Entzug des Sonnenlichtes während der Arbeit führt zwar nicht zu gesundheitlichen Schädigungen; trotzdem dürfte das Fehlen des Sonnenlichts auf die Widerstandskraft des Körpers gegen Krankheiten hemmend wirken, vor allem die körperliche Entwicklung der Jugendlichen beeinträchtigen. Einige Werke haben daher eine regelmäßige Bestrahlung mittels künstlicher Höhensonnen eingeführt. Die Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke lässt besonders die jugendlichen Bergarbeiter bestrahlen und hat zu dem Zwecke in den Turnräumen Höhensonnen einbauen lassen, während bei den Werksfürsorgestellen Kinder unentgeltlich bestrahlt werden. Die Gutehoffnungshütte hat die gleichen Einrichtungen auf den Verbandsstuben Oberhausen und Sterkrade, die Männern, Frauen und Kindern unentgeltlich zur Verfügung stehen; im Geschäftsjahr 1929/30 wurden 773 Männer regelmäßig behandelt.

Es soll in diesem Zusammenhang auch die Anlage des Betriebs unter arbeitshygienischem Gesichtspunkt nicht unerwähnt bleiben. Bei der Einrichtung des Übertagebetriebs wird vorwiegend bei modernen Zechen auf Geräumigkeit, gute Beleuchtung und Belüftung Wert gelegt; Entstaubungseinrichtungen auf Hängebänken und bei Wäschchen sowie Staubfilter sorgen für gute Luftverhältnisse.

Vorbeugender Art sind schließlich auch ärztliche Untersuchungen bei der Einstellung; Kranke und Gebrechliche werden bei der Gelegenheit von vornherein ausgeschaltet; diese Kontrolle ist in erster Linie bei ansteckenden Krankheiten von Belang. Solche ärztliche Untersuchungen finden auch bisweilen regelmäßig statt, z. B. auf der Gutehoffnungshütte, wo die Bergleute alle Vierteljahre durch den Werksarzt auf ihren Ge-

sundheitszustand hin geprüft werden. Die Bergjungleute werden in den meisten Fällen ärztlich überwacht⁶³.

Die speziellen arbeitshygienischen Maßnahmen haben den Zweck, gesundheitliche Schäden, die sich bei der bergmännischen Arbeit selbst ergeben, nach Möglichkeit zu verhüten. Gewisse gesundheitlich nachträgliche Auswirkungen der bergmännischen Arbeit werden sich allerdings nie ganz beseitigen lassen; doch bleibt noch ein weiter Spielraum zur Bekämpfung solcher Schäden bestehen. Der Steinkohlenbergbau bringt einige Berufskrankheiten mit sich, die mit den Arbeitsbedingungen eng verknüpft sind. So hat das sogenannte Augenzittern (Nystagmus) seinen Grund vor allem in der mangelhaften Beleuchtung unter Tage und der dadurch bedingten größeren Anstrengung der Augen⁶⁴. Die zunehmende Einführung der elektrischen Beleuchtung hat hier in erheblichem Umfang erleichternd gewirkt. Zu der wachsenden Ausdehnung des elektrischen Lichtnetzes unter Tage haben in erster Linie sicherheitliche Gründe beigetragen. Doch kann man zugleich die günstige Feststellung machen, daß das Augenzittern in den Gruben mit einer guten stationären Beleuchtung (zum Unterschied von der beweglichen und schwachen Lichtquelle der Sicherheitslampe) wesentlich seltener auftritt als in den schlecht beleuchteten. Die Ausdehnung der elektrischen Untertagebeleuchtung geht aus folgender Aufstellung hervor⁶⁵:

	1928	1929	1930	1931
Zahl der unter Tage in Betrieb befindlichen Lampen mit Anschluß an das Starkstromnetz	28 349	35 974	37 301	38 828
Preßluftturbogeneratoren zur Lichte- erzeugung:				
a) Einzellampen	652	2 067	3 940	4 665
b) Reihenlampen	5	6	8	9

Die mechanische Verunreinigung der Luft durch Kohlen- und Gesteinstaub an den Kohlengewinnungspunkten bzw. in Gesteinbetrieben

⁶³ Vgl. Organisationsplan für das Ausbildungswesen auf den Zechen der Ver. Stahlw. AG. S. 21. Die Darstellung dürfte auch für viele andere Werke typisch sein. Vor ihrer Einstellung werden die Jugendlichen durch einen Vertrauensarzt der Zeche auf Brauchbarkeit für den Bergmannsberuf untersucht, ein zweites Mal vor Aufnahme der Grubenarbeit. Außerdem wird die körperliche Entwicklung der Bergjungleute während der ganzen Über- und Untertageausbildung durch das Ausbildungspersonal durch Messungen der Größe, des Gewichts, der Schulter- und Hüftbreite, der Lungenleistung und Handkraft planmäßig überwacht. Die Messungen werden in eine Karte eingetragen, in die auch der Arzt seine Untersuchungsbefunde vermerkt.

⁶⁴ Vgl. M. Bartels und W. Knepper, „Das Augenzittern der Bergleute“. Berlin 1930, S. 42 f.

⁶⁵ Zeitschrift für das Berg-, Hütten- und Salinenwesen, 1928 Nr. 45, 49; 1929 Nr. 45, 49; 1930 Nr. 53, 57; die Zahlen von 1931 sind noch nicht veröffentlicht worden.

unter Tage ist die Ursache der Kohlen- bzw. Gesteinstaublungen. Die Einführung der Bohrmaschinen und Bohrhämmer hat eine verstärkte Gesteinstauberzeugung mit sich gebracht. Man versucht die Schäden durch Absaugen des bei der Bohrarbeit auftretenden Staubes mittels eines besonderen Schaumverfahrens und durch Staubschutzmasken zu beseitigen. Arbeitshygienische und arbeitstechnische Forschungen suchen nach Mitteln und Wegen zur Beseitigung dieser Nachteile. Doch sind einwandfreie Methoden zur Gesteinstaubbekämpfung bisher noch nicht gefunden worden.

Auch die Einführung des Gesteinstaubverfahrens zur Bekämpfung von Kohlenstaubexplosionen hat besondere hygienische Maßnahmen erforderlich gemacht. Da die verschiedenen, für die Durchführung des Verfahrens in Betracht kommenden Staubarten eine verschiedene Schädlichkeit aufweisen, wird die Zulassung eines Staubes vom Gutachten des Instituts für Hygiene und Bakteriologie in Gelsenkirchen abhängig gemacht. Zu diesem Zwecke werden Proben der einzelnen Staubarten auf ihre Geeignetheit für das Gesteinstaubverfahren hin untersucht. Es wird festgestellt, ob der Gesteinstaub den hygienischen Anforderungen entspricht und vor allem kein Quarzgehalt vorhanden ist, dessen scharfe Kanten besonders gesundheitsschädlich sind⁶⁶.

Zum Schutz gegen ansteckende Krankheiten sind unter Tage hygienisch einwandfreie, gut schließende Abortkübel aufgestellt, die regelmäßig desinfiziert werden. Diese Einrichtungen haben sich besonders bei der Bekämpfung der in der Vorkriegszeit sehr verbreiteten Wurmkrankheit gut bewährt. In den letzten 20 Jahren hat die Wurmkrankheit gegenüber dem Stand von 1903/04 um mehr als 99,5% abgenommen⁶⁷; sie kann also jetzt als nahezu ausgerottet betrachtet werden. — Die Tuberkulosesterblichkeit der Ruhrbergleute ist niedriger als bei fast allen anderen Berufen. Der Grund liegt in der Fernhaltung körperlich Minderwertiger durch ärztliche Voruntersuchung bzw. schnelle Ausscheidung solcher Personen nach ihrer Einstellung, weiter in der geringen Gelegenheit zur Ansteckung bei der Arbeit und schließlich in der relativen Unschädlichkeit des Kohlenstaubes für das Lungengewebe⁶⁸ bzw. der oft tuberkulose-verhütenden Wirkung der meisten Gesteinstaubsorten.

Zum Schluß sei noch eine Zusammenfassung der Faktoren gegeben, die eine Gleichrichtung von betrieblichen und arbeitshygienischen Interessen begründen:

⁶⁶ Jahresbericht des Vereins für die bergbaulichen Interessen, 1930, S. 124.

⁶⁷ A. a. O. S. 123.

⁶⁸ B. Heymann und K. Freudenberg, Morbidität und Mortalität der Bergleute im Ruhrgebiet. Essen 1925, S. 60.

1. Der gesundheitliche Zustand steht im engen Zusammenhang mit der körperlichen Leistungsfähigkeit. 2. Es besteht ein Zusammenhang zwischen gesundheitlichem Zustand und unfallsicherem Arbeiten. 3. Die Kontinuität der Arbeit wird durch eine gesunde Arbeiterschaft gewährleistet; Krankfeierschichten bedeuten eine wirtschaftliche Belastung für den Betrieb. 4. Unfallschutz und Arbeitshygiene lassen sich oft überhaupt nicht trennen (Kampf gegen die chemische und mechanische Verunreinigung der Luft, Beleuchtung unter Tage). 5. Die Kranken bedeuten eine direkte und indirekte Belastung des Bergbaus über die Knappschaftskassen und — soweit es sich um Berufskrankheiten handelt — die Knappschaftsberufsgenossenschaft.

Dritter Teil

Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Betriebs

I. Die Werkspflege

a) Begriff und Aufgaben der Werkspflege

Ein wichtiger Bestandteil der BSP außerhalb des Betriebs ist die Werkspflege. Sie umfaßt alle Maßnahmen und Einrichtungen, die sich auf das außerbetriebliche Dasein des Arbeiters erstrecken und die Hebung seines körperlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Wohles zum Gegenstande haben. Für dieses Gebiet der Werkspflege gebraucht man auch den Ausdruck „Betriebliches Wohlfahrtswesen“, doch dürfte es sich empfehlen, von dieser Bezeichnung abzusehen, da damit bereits ein bestimmtes System der Werkspflege gekennzeichnet wird. Die Werkspflege unterscheidet sich von den anderen Gebieten der BSP dadurch, daß sie mit der beruflichen Sphäre des Arbeiters in keinem unmittelbaren Zusammenhang steht. Zwar bezieht sich z. B. die Wohnungsfürsorge auch auf das außerbetriebliche und außerberufliche Dasein der Belegschaft, sie dient aber zunächst dem Heranziehen und der Seßhaftmachung der Arbeiterschaft, sie entspringt also hauptsächlich dem engeren Betriebsinteresse. Dies schließt aber nicht aus, daß zusätzliche Maßnahmen von seiten des Werkes ergriffen werden, wie (um bei dem Beispiel zu bleiben) die Pflege der Wohnkultur und der Wohnbehaglichkeit. Deshalb wird sich eine ganz scharfe Abgrenzung der Werkspflege von den übrigen Gebieten der BSP außerhalb und innerhalb des Werkes nicht immer völlig durchführen lassen. Gerade diejenige Werkspflege, die unmittelbar mit dem Betrieb zusammenarbeitet, wird leichter über ihren engeren Rahmen hinausgehen.

Um die ursprünglichen und abgeleiteten Aufgabenbereiche der Werkspflege klarer herauszustellen, ist zwischen einer Werkspflege im engeren und einer im weiteren Sinne zu unterscheiden. Die Werkspflege im engeren Sinne hat ein ureigenes Betätigungsfeld, das genau umschrieben werden kann, ohne daß die Gefahr einer Überschneidung mit den übrigen

Gebieten der BSP entsteht. Dieses engere Betätigungsgebiet wird durch das Gebiet der außerbetrieblichen Daseinssphäre, den Lebensraum des Arbeiters, umgrenzt. Die Werkspflege im engeren Sinne dient:

1. als Gesundheitsfürsorge der Hebung des körperlichen Wohles. Sie umfaßt: Schwangeren- und Wöchnerinnenfürsorge, Erholungsfürsorge für Kinder, Fürsorge für erkrankte Familienangehörige, Hauspflege im Fall der Erkrankung des Mannes oder der Frau, Säuglingsfürsorge und die allgemeine Förderung der körperlichen Ertüchtigung;

2. der beruflichen und geistigen Ertüchtigung. Hierher gehören die Sorge für die praktische Ausbildung und Weiterbildung von Mädchen und Frauen, die Kleinkinderschulen, Geselligkeitspflege, Beratung und Auskunftserteilung;

3. der Sorge für die materielle Wohlfahrt, vor allem auf wirtschaftlichem Gebiet, sei es in Form der direkten materiellen Unterstützung oder der wirtschaftlichen Erziehung;

4. der Pflege und Bestgestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen, die auch für den Betrieb von grundsätzlicher Bedeutung sind.

Zur Erreichung dieser vier Hauptaufgaben wird die Werkspflege bisweilen in die anderen Gebiete der BSP hereingreifen müssen.

Die Werkspflege im weiteren Sinne ist durch eine enge Zusammenarbeit mit den einzelnen Betriebsinstanzen gekennzeichnet. Sie wird nicht als eine isolierte, vom Betrieb losgelöste Einrichtung, sondern als eine mit dem betrieblichen Lebensorganismus eng verwachsene Aufgabe betrachtet. Die Werkspflege geht außerdem von der Voraussetzung aus, daß ein Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und den außerbetrieblichen Lebensverhältnissen besteht. Die Zusammenarbeit der Werkspflege mit den Organen des Betriebs kann sich auf folgende Gebiete erstrecken:

1. Fragen der Einstellung und Entlassung unter Geltendmachung von sozialen Gesichtspunkten; Versetzung aus finanziellen oder gesundheitlichen Gründen an einen anderen Arbeitsplatz; Nachprüfung der Ursachen für eine plötzliche Abnahme der Leistungsfähigkeit des Arbeiters; Meldung schwerer Unfälle auch an die Organe der Werkspflege.

2. Gewährung von Unterstützungen im Einvernehmen mit der Betriebsverwaltung, u. a. zur Vermeidung von Doppelunterstützung und zur Berücksichtigung betrieblicher Gesichtspunkte.

3. Das Werksbildungswesen (Werkszeitung, Bildungswesen, Vereinswesen).

4. Wohnungswesen: Zusammenarbeit mit dem Wohnungsverwalter, Entgegennahme von Beschwerden, Nachprüfung von Räumungsklagen unter sozialen Gesichtspunkten.

5. Werkskonsumanstalten: Verkauf von Waren unter Berücksichtigung hauswirtschaftlicher Richtlinien.

Die Werkspflege unterscheidet sich von der kommunalen Wohlfahrtspflege dem Ziel und der Arbeitsmethode nach. Eine solche Arbeitsteilung wird in den „Richtlinien über die Abgrenzung der Werksfürsorge von der kommunalen Wohlfahrtspflege“¹, die vom Verein für die bergbaulichen Interessen zusammen mit der Kommunalvereinigung für Gesundheitsfürsorge herausgegeben wurden, näher gekennzeichnet. Die Abgrenzung der „Richtlinien“ bezieht sich allerdings vorwiegend auf die kommunale Gesundheitsfürsorge. Es heißt hier: „Die Werksfürsorge ist private Wohlfahrtspflege im besonderen Sinne; ihre Pfleglinge sind ausschließlich Werksangehörige, ihr Motiv ist der Werksgeist, ihr Ziel Entwicklung eines gewissen Gemeinschaftsgefühls über das reine Lohnverhältnis und die sozialpolitischen Verpflichtungen hinaus. Die kommunale Gesundheitsfürsorge ist ein Sondergebiet der öffentlichen Wohlfahrtspflege, sie umfaßt alle Einwohner der Kommune; ihr Motiv ist das öffentliche Wohl, ihr Ziel die Förderung der biologischen Kraft und die Vermeidung unnötiger biologischer Schäden bzw. ihrer sozialen Folgen.“ Aus den verschiedenen Zielen ergeben sich auch verschiedene Arbeitsmethoden, die genau eingehalten werden müssen, um ein Nebeneinander- und Gegeneinanderarbeiten von Werksfürsorge und kommunaler Wohlfahrtspflege zu vermeiden. Bei der gesundheitsfürsgerischen Arbeit soll die Werksfürsorge die kommunale Arbeit in der Durchführung der notwendigen vorbeugenden und therapeutischen Maßnahmen bei den Werksangehörigen unterstützen, insbesondere durch Schwangeren- und Wöchnerinnenfürsorge, Erholungsfürsorge für Kinder, Fürsorge für die Familien chronisch Kranker, Hauspflege in Form der Unterstützung bzw. des Ersatzes kranker und erholungsbedürftiger Mütter, Krüppelfürsorge, Säuglings- und Kleinkinderfürsorge. Von den allgemeinen Aufgaben der öffentlichen Gesundheitsfürsorge führen die „Richtlinien“ folgende Einrichtungen als für die Werksfürsorge besonders geeignet an: Anlage und Betrieb von Kindergärten, Kleinkinderspielplätze, Badeeinrichtungen, Kurse in Krankenpflege und Säuglingspflege, Förderung des Vertriebs von guter und preiswerter Milch, eventuell Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse, Veranstaltungen von Ausstellungen, Filmvorträge über hygienische Fragen usw.

¹ Vgl. „Soziale Praxis“, Jahrg. 39, Heft 5.

Das Ziel der Werkspflege ist also ein rein betriebliches: Kampf gegen betriebssoziale Schäden, Stärkung des Werksgeistes, Verbesserung der Beziehungen zwischen Werk und Belegschaft, Hebung der Arbeitsfreude und letztlich Leistungssteigerung. Die Aufzählung dieser Ziele erfolgt in einer gewissen Rangordnung, damit wird auch zum Ausdruck gebracht, daß die Werkspflegearbeit dem Betrieb nur mittelbar zugute kommt. Während die übrigen Maßnahmen — vor allem die innerbetrieblichen — sich in ihrer Wirkung und ihrem Erfolg sofort oder zum mindesten kurzfristig realisieren, ist es für die eigentliche Werkspflege bezeichnend, daß sie eine Arbeit auf lange Sicht leistet und (soweit das engere Betriebsinteresse in Frage kommt) auch langfristig verfügt. Die Maßnahmen der BSP innerhalb des Betriebs bezwecken eine Verbesserung der unmittelbaren Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen; selbst die Werkskonsumanstalten — um zu den außerbetrieblichen Einrichtungen überzugehen — dienen, wie bereits hervorgehoben wurde, u. a. der Hebung der Kaufkraft des Lohnes, die Alters- und Invalidenfürsorge der Entlastung des Betriebs von ungeeigneten Kräften. Die Werkspflege dagegen hat zunächst das Ziel der Verbesserung der allgemeinen Belegschaftsbedingungen und -verhältnisse und bezweckt über diesen Umweg letztlich eine Verbesserung der engeren Arbeitsbeziehungen im Betrieb selbst. Eine Werkspflege als BSP auf lange Sicht wird deshalb in ausgebauter Form nur in Betrieben zu finden sein, die auf Jahrzehnte hinaus disponieren, also in Betrieben mit einer gewissen Überlieferung, die eine oder mehrere Generationen umspannt; demnach stellt die Werkspflege eine Art von sozialer Kapitalanlage dar, deren Früchte dem Betrieb erst verhältnismäßig spät zugute kommen.

b) Wohlfahrtssystem und Erziehungssystem

Bei der Würdigung der Methoden der Werkspflege heben sich zwei Richtungen voneinander ab: die eine (ältere) Richtung soll als Wohlfahrtssystem bezeichnet werden, der wir das moderne Erziehungssystem gegenüberstellen.

Das Wohlfahrtssystem hat seinen Ursprung in einer patriarchalischen Auffassung der Werkspflege; diese ist im Wesen karitativ orientiert. Der Personenkreis, der im Rahmen des Wohlfahrtssystems in erster Linie betreut wird, umfaßt vor allem die wirtschaftlich und gesundheitlich Schwachen. Auf diese Kreise der Belegschaft konzentrierte sich die Werkspflege in bevorzugter Weise, dabei war der Gedanke mehr oder weniger ausschlaggebend, daß Armut und Not als unabänderliches Schicksal zu betrachten seien, für das der einzelne nicht verantwortlich gemacht werden könne. Die Tätigkeit dieser Art von Wohlfahrtsfürsorge könnte

man — um ein in etwas anderem Zusammenhang gebrauchtes Bild von Briefs² anzuführen — mit dem „Roten Kreuz hinter der Front des Betriebs“ vergleichen. Kennzeichnend für das Wohlfahrtssystem ist eben die Bekämpfung der sozialen Schäden an ihren Symptomen durch Linderung der materiellen Not. Im Mittelpunkt der Werkspflege steht das Unterstützungswesen. In ihren Methoden und in dem von der Fürsorge erfaßten Personenkreis nähert sich das Wohlfahrtssystem nicht unerheblich der kommunalen Wohlfahrtspflege, so daß Überschneidungen der Arbeitsbereiche sehr nahe liegen. Zu dem Problem eines Wohlfahrtsystems in der heutigen Zeit ist folgendes zu sagen: die rein karitativ orientierte und begründete Werkspflege entspricht kaum mehr den modernen Belegschaftsverhältnissen und nur Betriebe mit alt eingesessener Belegschaft dürften für sie einen gewissen Boden abgeben. Im großen und ganzen wird aber die betriebliche Karitas von der heutigen Arbeiterschaft abgelehnt, da sie in ihr eine Art von Bevormundung sieht, und gerade die selbstbewußteren Elemente weisen eine „Almosenwirtschaft“ in jeder Form zurück. Ein weiterer Mangel ist die demoralisierende Wirkung des Unterstützungswesens, durch das die Selbstverantwortlichkeit und der Mut zur Selbsthilfe mit der Zeit ertötet werden. Schließlich werden durch das Wohlfahrtssystem nur die Symptome erfaßt, ohne daß die Wurzeln des Übels aufgedeckt werden.

Demgegenüber aber will das Erziehungssystem hauptsächlich vorbeugende Arbeit leisten und durch Erkennen und Beseitigung der Ursachen sozialer Mißstände sein Ziel erreichen. Die Werkspflege wirkt nicht nur fürsorgerisch, im Sinne der Betreuung derjenigen, die sich nicht mehr helfen können, sondern vor allem vorsorgerisch, indem sie die Leute zur Selbsthilfe befähigt und anregt. Neben der Fürsorge tritt also die Vorsorge. Beide schließen sich nicht aus, denn die Fürsorge für das materielle Wohlergehen ist eine Aufgabe, die aber ergänzt wird durch eine Hebung des kulturellen und gesundheitlichen Niveaus der Arbeiterschaft und ihrer Familien, eine Weckung des Willens zum Vorwärtskommen und zur Gesundung der Lebensführung.

Diese Arbeit des Erziehungssystems zerfällt in zwei verschiedene Abschnitte: zunächst werden die entsprechenden Erfahrungen gesammelt, die den Maßnahmen der praktischen Werkspflege zugrunde gelegt werden, denn das Erziehungssystem geht davon aus, daß eine planmäßige, wirkungsvolle, zielbewußte Arbeit durch hinreichende Erfahrungen unterbaut werden muß. Es wendet sich also nicht wie die nach dem Wohlfahrtssystem arbeitende Werkspflege an die zufällig sich darbietenden

² Goetz Briefs, Artikel „Betriebssoziologie“. Handwörterbuch der Soziologie. Stuttgart 1931, S. 35.

Notfälle und die Personen, die von sich aus als Bittsteller erscheinen, sondern bemüht sich um die genaue Kenntnis der Belegschaftsverhältnisse, der Zustände in den Familien und endlich im Betrieb selbst. Die Mittel dazu sind Hausbesuche, Sprechstunden und die Fühlungnahme mit der Betriebsleitung. Der zweite Teil der Tätigkeit ist eine planmäßige Erziehungsarbeit. Sie erstreckt sich vor allem auf die aufstrebenden Familien, deren Wohlergehen und Fortkommen in körperlicher, geistiger und wirtschaftlicher Hinsicht sie zunächst fördern will. Hier liegt bereits ein Unterschied gegenüber der kommunalen Wohlfahrtspflege und dem Wohlfahrtssystem: die erziehliche werkspflegerische Arbeit setzt bei denjenigen Personen ein, die eine Gewähr dafür bieten, daß der Erfolg der Werkspflege nicht in den Personen selbst auf unüberwindliche Schwierigkeiten stößt. Es vollzieht sich eine selbsttätige Auslese, da nur Leute mit einem ungebrochenen, gesunden Aufstiegswillen die erziehlichen Einrichtungen für sich nutzbar machen. Die Erziehung erstreckt sich zunächst auf die Weckung der Initiative zur Selbsthilfe innerhalb der Belegschaft, auf die Stärkung der Selbstverantwortlichkeit und Selbständigkeit. Das Heranziehen der einzelnen zur aktiven Mitarbeit ist also ein wesentliches Moment im Erziehungssystem. Daher nimmt die hauswirtschaftliche Erziehung, die Berufs- und Lebensberatung und die praktische Ausbildung bzw. Weiterbildung der Mädchen und Frauen einen breiten Raum ein. Auch die Gesundheitsfürsorge erfolgt unter enger Fühlungnahme mit den Belegschaftsangehörigen und unter Berücksichtigung betrieblicher Gesichtspunkte. In erster Linie werden nicht Schwerkranken, sondern Erholungsbedürftige und Geschwächte berücksichtigt. Die Gesundheitsfürsorge will also nach Möglichkeit rechtzeitig und vorbeugend eingreifen. Dagegen ist die Fürsorge für die Schwerkranken und völlig Verarmten vorwiegend Aufgabe der kommunalen Wohlfahrtspflege. Die Werkspflege wird sich in solchen Fällen mit der Wohlfahrtspflege der Gemeinde in Verbindung setzen, um diesen Personen die notwendigen öffentlichen Wohlfahrtseinrichtungen nutzbar zu machen. Jedoch wird sie in besonderen Fällen auch selbst eingreifen, vor allem, wenn die Mittel der öffentlichen Hand erschöpft sind. Die vorbeugende Arbeit ist ein weiterer charakteristischer Zug des Erziehungssystems. Wirtschaftliche Not, Krankheit, sittliche Verwahrlosung, Verzweiflung und Radikalismus werden an ihren Quellen bekämpft, hauptsächlich in der Familie. Familienfürsorge und -erziehung stehen im Mittelpunkt des Erziehungssystems, das die zentrale Bedeutung dieser Zweige der Werkspflege erkannt hat, sowie die ausschlaggebende Stellung, welche die Bergmannsfrau im Arbeiterleben in wirtschaftlicher, kultureller und sittlicher Hinsicht einnimmt. Die Werkspflege hat demnach das Ziel, die Arbeiter zu

einer gesunden Lebensführung anzuregen, die Hausfrau zur Führung eines geordneten Haushaltes anzuleiten, zu einem wirtschaftlichen Waren-einkauf, einer sachgemäßen Erziehung der Kinder, zur sinnvollen und fruchtbaren Freizeit- und Heimkultur usw. Auch die verhängnisvollen Folgen der Frühehen, die in ihrem Bestande durch die Unerfahrenheit der jungen Frauen gefährdet sind, werden bekämpft. Das Erziehungssystem sieht also in dem Familienhaushalt einen besonderen wirtschaftlichen und sozialen Faktor, der auch für den Betrieb von hervorragender Bedeutung ist. Über die vorbeugende Arbeit hinaus geht die erziehliche Tätigkeit, so weit sie auf die Weckung des Aufstiegswillens innerhalb der Belegschaft gerichtet ist. Dem einzelnen Arbeiter wird an bisweilen als unlösbar erscheinenden Lebensfragen nachgewiesen, daß sich sein nur zu oft als unabänderlich angesehenes Schicksal ändern läßt; es werden ihm somit die Wege zur Überwindung solcher Hemmnisse zu einem Aufstieg gezeigt. Die erziehliche Richtung in der Werkspflege bekämpft also jene proletarische Hoffnungslosigkeit, die Initiative, Lebensfreude und Eigenständigkeit ertötet. Demnach ist die Werkspflege ein unentbehrlicher Bestandteil der BSP, weil sie für das gebührende Verständnis in der Belegschaft für betriebspolitische Maßnahmen und deren breite Auswirkung in den Kreisen der Arbeiterschaft Sorge trägt. Innerhalb des Erziehungssystems ist daher die Werkspflege die Vermittlungsinstantz zwischen Betrieb und Arbeiterschaft, sowie ihren Angehörigen. Sie ist in einem Maße betriebsnahe, wie es das Wohlfahrtsystem nicht sein kann.

Die Auffassung wäre aber verfehlt, daß im Rahmen des Erziehungssystems ein Unterstützungswesen, sei es in Form von Leistungen, Bar- und Naturalienzuwendungen nicht am Platze wäre. In Notfällen und insbesondere in Notzeiten werden sich unentgeltliche Zuwendungen nicht vermeiden lassen und in einem gewissen Umfange immer bestehen bleiben. Wesentlich ist, daß das Unterstützungswesen (vor allem in Gestalt von Barunterstützungen) innerhalb des Erziehungssystems nur eine nebенächliche Stellung einnimmt. Unterstützungen sind sehr oft nur Übergangsmaßnahmen; nach erfolgter materieller Zuwendung setzt erst die eigentliche erziehliche Arbeit ein, zum Unterschied vom Wohlfahrtsystem, das mit der Gewährung der Unterstützung seine Aufgabe als erledigt betrachtet. Grundsätzlich gilt aber für das Erziehungssystem, unentgeltliche Leistungen der Werkspflege auf ein Minimum herabzusetzen und das Prinzip des (meist geringfügigen) Entgeltes zur Durchführung zu bringen, wenn auch nur in Form einer „Anerkennungsgebühr“. Denn es kommt der Werkspflege darauf an, daß sich die Belegschaftsmitglieder nicht lediglich als ihre „Objekte“ betrachten, sondern als deren Träger, die ebenfalls Pflichten übernehmen müssen. Man hat

allgemein die Beobachtung gemacht, daß unentgeltliche Leistungen nicht nur demoralisieren, sondern auch diese Maßnahmen ihrer Wirkung berauben. Die aktive Mitarbeit wird auf dem Boden von Leistung und Gegenleistung am besten gesichert.

Die Motive für das Erziehungssystem sind nicht karitativer, sondern betrieblicher Art. Deshalb hat es auch den engen Zuschnitt auf die Bedürfnisse des Werks, es dient in erster Linie der allgemeinen Hebung der Belegschaftsinteressen. Das Erziehungssystem bemüht sich aber zugleich, die Belegschaft für die Mitarbeit oder zum mindesten für die Interessierung an den Arbeiten und Einrichtungen der Werkspflege zu gewinnen, die möglichst so aufgezogen ist, daß sie von der Belegschaft als eigene Angelegenheit empfunden wird.

Die hier gekennzeichneten Typen der Werkspflege sind nur bei verhältnismäßig wenigen Werken in dieser ausgeprägten Form vorhanden. Im Ruhrbergbau gibt es eine ganze Anzahl von Übergängen vom Wohlfahrtssystem zum Erziehungssystem. Das Überwiegen des einen oder anderen leitenden Gesichtspunktes nähert die Werkspflege mancher Zeche mehr dem Wohlfahrtssystem, das der anderen wiederum mehr dem Erziehungssystem. Typisch für das Erziehungssystem im Ruhrkohlenbergbau sind die Einrichtungen der Harpener Bergbau AG. Ähnlich arbeiten die Zechen der Gruppe Dortmund der Vereinigten Stahlwerke (z. B. ver. Stein-Hardenberg, Adolf v. Hansemann u. a.). Bis zum Jahre 1926 wurde bei der Harpener Bergbau AG. nach dem Wohlfahrtssystem gearbeitet, eine Fühlungnahme mit dem Werk, der Betriebsleitung war kaum vorhanden; 1926 erfolgte die völlige organisatorische und methodische Umstellung der werkspflegerischen Arbeit unter enger Anlehnung an das Werk. Eine Arbeit im Sinne des Erziehungsgedankens wurde zunächst durch eine entsprechende Auswahl des Werkspflegepersonals (staatlich geschulte, erfahrene Kräfte) gesichert. Heute wird der Kontakt mit der Belegschaft auf verschiedene Weise hergestellt: 1. Fühlungnahme mit den Müttern über die Kindergärten und Hauswirtschaftsschulen (Gesundheits- und Erziehungsfragen), 2. Mütterberatung durch die Fürsorgerinnen, 3. Frauen- und Mütterabende (Geselligkeit, Lebensberatung), 4. Veranstaltung von sogenannten Belegschaftsabenden mit Laienspiel-aufführungen der Hortkinder, Haushaltsschülerinnen und Angestellten, 5. Hausbesuche durch Werksfürsorgerinnen, 6. regelmäßige Sprechstunden, 7. Kurse über Gesundheitspflege usw., 8. Werksbücherei, 9. Bastelabende für Männer. — Auf diesem Wege wird ein relativ großer Teil der Belegschaft von der Werkspflege direkt erfaßt, z. B. auf Victoria-Lünen ein Drittel. Die Arbeit erfolgt ganz systematisch und unter dauernder gegenseitiger Fühlungnahme des Werkspflegepersonals. Ent-

sprechend den Zielen des Erziehungssystems müssen die Grundlagen und Bedingungen der Werkspflege in wirtschaftlicher, sowie sozialer Hinsicht eingehend berücksichtigt und untersucht werden; z. B. geschieht dies bei der Harpener Bergbau AG. durch eine Analyse der häuslichen Ausgabewirtschaft³. Um die Lebens- und Haushaltskosten und die Art der Verteilung der Ausgaben festzustellen, wurden an 60 tüchtige Frauen Haushaltbücher verteilt, in denen sämtliche Ausgaben 6—8 Monate eingehend im einzelnen notiert werden. So verschafft man sich das Material, um eine entsprechende systematische Erziehungsarbeit auf hauswirtschaftlichem Gebiet leisten zu können. Die Neuorientierung des Harpener Systems findet auch in der Änderung der Bezeichnung „Wohlfahrtspflege“ in „Fürsorge“ ihren Ausdruck, und neuerlich trägt man sich mit dem Gedanken, die Wohlfahrtshäuser als „Belegschaftshäuser“ zu bezeichnen, um der Arbeiterschaft das Bewußtsein zu geben, daß die soziale Betriebsarbeit und die dazugehörigen Einrichtungen gleichzeitig ihre eigene Angelegenheit sind.

Die Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke ist vor allem auf Familien- und Wohnungsfürsorge, Säuglingspflege, Mutter- und Familienberatung abgestellt. Für die Ausbildung der weiblichen Jugend ist durch Näh-, Bügel- und Kochkurse gesorgt. Das Unterstützungswesen ist verhältnismäßig eingeschränkt: durch Teilnahme der Werksfürsorgerinnen an den Sitzungen der Unterstützungskasse werden Doppelunterstützungen sowie unangemessene Zuwendungen vermieden.

Die Gutehoffnungshütte besitzt eine eigenartige Verbindung von Wohlfahrtssystem, das sich in starker Tradition bis heute erhalten hat, und Erziehungssystem, das neben dem Wohlfahrtssystem besteht und teilweise sogar auch organisatorisch getrennt ist (s. u.).

c) Die Organe der Werkspflege und ihre Stellung im Betrieb

Die Frage der Arbeitsmethoden der Werkspflege hängt mit der Frage der werkspflegerischen Organe, ihrer Ausbildung und ihrem Pflichtenkreis, der Stellung zum Betrieb als solchem und speziell ihrer Einordnung in die betriebliche Gesamtorganisation aufs engste zusammen.

Im Ruhrbergbau gibt es werksfremde und werkseigene Organe. Werksfremde Organe sind dort vorhanden, wo außerbetriebliche Organisationen in ihrem Aufgabenbereich auch gewisse speziell werkspflegerische Funktionen miterledigen. Es sind dies meist konfessionelle Verbände und zum Teil auch kommunale Wohlfahrtspflegerinnen. Solche werksfremde Organe dürften jedoch für eine eigentliche Werkspflegearbeit

³ Vgl. dazu auch H. Kautz, Die Industriefamilie als Wirtschaftsverband. In: Sozialrechtliches Jahrbuch Bd. II. Mannheim 1931. S. 183—210.

nicht sonderlich geeignet sein, da sie anderen Organisationen gegenüber verpflichtet sind und ihrem Wesen nach nie die eigentlichen Aufgaben der betrieblichen Sozialpolitik erfüllen können. Diese Organe werden vom Werk finanziell oder durch Naturalienzuwendung in Form von Überlassung von Räumlichkeiten, Inneneinrichtung, freiem Hausbrand unterstützt. In Gegenden, in denen die Zechen eine beherrschende Stellung einnehmen und die Bevölkerung fast ausschließlich Zechenangehörige umfaßt, ist die kommunale oder konfessionelle Fürsorgearbeit teilweise praktisch auch eine Arbeit für das Werk. Es muß aber an dieser Stelle auch angeführt werden, daß vielfach die vom Werk angestellte und bezahlte Fürsorgerin in dem Gebiet, in dem das Werk liegt und die Belegschaft wohnt, die gesamten kommunalen Aufgaben mitübernimmt, wie Säuglingsfürsorge, Kleinkinderfürsorge, Lungenfürsorge usw. Eine solche Leistung der Werkspflege auf Gebieten, auf denen eigentlich die Kommune tätig sein sollte, bedeutet eine Ersparnis für die Gemeinde, aber keineswegs für das Werk; denn die Fürsorgearbeit, die von der Werkspflege geleistet wird, wäre eine Aufgabe der Kommune, so daß vom Standpunkt der betrieblichen Sozialpolitik die hierfür aufgewendeten Mittel wohl als freiwillig übernommene, aber nicht notwendige Ausgaben zu betrachten sind.

Werkseigene Organe sind natürlich im Hinblick auf eine betriebliche Sozialpolitik das Gegebene, weil allein durch sie eine Zusammenarbeit mit dem Betrieb, eine Werksbezogenheit genügend gewährleistet wird. Da die Werkspflege, wie wir bereits betonten, keine Karitas sein soll, sich vielmehr aus ureigenen Zielen und Zwecken ableitet, sind auch entsprechende Organe nötig, die in enger Fühlungnahme mit der Betriebsleitung stehen und ihr auch direkt unterstellt sind. Die Werkspflege erfordert allerdings — zumal unter dem Erziehungssystem — eine besondere Spezialisierung und Eignung, deshalb kann im allgemeinen die Werkspflege mit Erfolg nicht von den Organen der Betriebsleitung als Nebenfunktion ausgeübt werden. Eine Übertragung dieser Aufgabe an werkspflegerische Sonderorgane ist, zumal bei einer gewissen Ausdehnung der Werkspflege, das Gegebene. Dieses Sonderorgan ist die Werksfürsorgerin bzw. Werkspflegerin. Sie hat mannigfache Funktionen: zunächst die Aufsicht über das ganze Gebiet der Werkspflege ihrer Schachtanlage, das bei größeren Betrieben räumlich, bezirkweise an mehrere Werkspflegerinnen aufgeteilt werden kann. Ihr unterstehen bisweilen wiederum mehrere Spezialorgane, wie Kindergärtnerinnen, technische Lehrerinnen, Jugendleiterinnen, Krankenpflegerinnen, Sportlehrerinnen usw. Neben der Aufsichtstätigkeit hat die Werkspflegerin noch folgende Aufgaben: Fühlungnahme mit der Betriebsleitung, den

Behörden, Sprechstunden, Hausbesuche, Leitung von Mütter- und Jugendpflegeabenden und Unterstützungswesen. Im Jahre 1926 betrug nach einer Rundfrage des Vereins für die bergbaulichen Interessen über die Fürsorgeeinrichtungen im Ruhrbergbau⁴ die Zahl der im Ruhrbergbau tätigen Werkspflegerinnen 41 (Spezialorgane nicht mitgerechnet), jedoch dürfte sich diese Zahl infolge der Erweiterung der Werkspflege auf den verschiedenen Zechen trotz der inzwischen eingetretenen Wirtschaftskrise noch erhöht, sicherlich nicht vermindert haben.

Bei einer Werkspflege ist die Frage ihrer Gesamtorganisation von Wichtigkeit, der Beziehung der einzelnen Organe zueinander und zum Werk. Eine systematische Werkspflege hat eine einheitliche Organisation zur Voraussetzung. Deshalb wirkt sich eine organisatorische Zersplitterung auch auf den Erfolg und Wirkungsgrad der Werkspflege ungünstig aus. Notwendig ist daher eine Zentrale, von der aus die Arbeit nach einheitlichen Richtlinien erfolgt, die vor allem auch eine planmäßige Aufklärung und Erziehung im Sinne einer Stärkung des Werksgeistes ermöglicht. Drei Organisationssysteme können in der werkspflegerischen Praxis des Ruhrbergbaus nachgewiesen werden, die durch Darstellung je eines typischen Beispiels erläutert werden sollen.

1. Zentralorganisation unter einheitlicher und straffer Leitung. (Beispiel: Harpener Bergbau AG.)

Bis 1926 war die Werkspflege dezentralisiert, eine Anzahl von Werkspflegestellen, die von Diakonissinnen betreut wurden, arbeitete beziehungslos und unabhängig voneinander. Die Werkspflege unterstand zwar einer gewissen Aufsicht der Generalbetriebsleitung, die aber auf deren Art und Umfang keinen oder nur einen geringen Einfluß nahm. 1929 wurde endgültig ein einheitliches Dezernat (Fürsorgeabteilung) unter der Führung einer Zentralfürsorgeleiterin, die unmittelbar dem Generaldirektor unterstellt wurde, geschaffen. Diese hat die Aufgabe, die gesamte Werksfürsorge zu beaufsichtigen, alle Anregungen für die Arbeit zu geben, Aussprachen der einzelnen Arbeitskräfte über Fachfragen zu veranstalten, und zur Durchführung einer einheitlichen Linie innerhalb aller werksfürsorgerischen Bestrebungen Fühlung mit dem Ausbildungswesen und den Betriebsbeamten zu nehmen. Sämtliche Anträge müssen an diese Stelle gerichtet werden, nachdem vorher die Stellungnahme der lokalen Zechenleitung eingeholt worden ist. Die Verfügungen der Abteilung Fürsorge erfolgen — vorbehaltlich der Genehmigung des Generaldirektors — selbständig und endgültig. Um die einzelnen Werks-

⁴ Soweit es dem Verfasser nicht möglich war, selbst Erhebungen über die werkspflegerischen Einrichtungen bei den Zechen anzustellen, stützt er sich auf die Angaben dieser Enquête.

direktoren über die Maßnahmen der Abteilung Fürsorge fortlaufend zu informieren, werden die Monatsberichte der Zentralfürsorgerin nicht nur an den Generaldirektor, sondern auch an sämtliche Direktoren der Zechen geschickt. Die Fragen der Werkspflege werden regelmäßig zum Gegenstand von Besprechungen in den Vorstandssitzungen gemacht. Es gibt drei Fürsorgebezirke: I. Herne, II. Gneisenau, III. Victoria. Für die Zechen im Bezirk Langendreer und Buer sollen demnächst noch zwei weitere Fürsorgebezirke errichtet werden. An der Spitze eines Fürsorgebezirks steht eine Fürsorgerin. Sie hat die Aufsicht über alle sozialen Einrichtungen ihres Bezirks, die Aufgabe der Organisation der Werkspflege, die Führung der Verhandlungen mit den Zechenverwaltungen, den Kolonie- und Werkskonsumverwaltern; sie hält Sprechstunden ab und leitet verschiedene gesellige Veranstaltungen. Die Fürsorgerinnen betreuen das Gebiet der Krankenpflege, haben erzieherische Aufgaben in der Gesundheitspflege, halten Kurse ab und arbeiten mit der Zentralfürsorgerin eng zusammen. Insgesamt werden 10 Wohlfahrtsstellen unterhalten, die früher nur für Kindergartenbetrieb und zum Teil als Werkspflegestationen eingerichtet waren. Diese Häuser wurden in den letzten Jahren weiteren Einrichtungen nutzbar gemacht, wie Hortbetrieb, Koch- und Nähunterricht, Säuglings-, Gesundheits- und Jugendpflege, Mutterschulkurse, Mütter-, Eltern- und Belegschaftsabende, Büchereien. Das Wohlfahrtshaus auf Victoria-Lünen ist am weitesten ausgebaut und umfaßt folgende Einrichtungen: Fürsorgestelle, Haushaltungsschule, Kindergarten, Hortbetrieb, Werkspflegestation und Bücherei. Für die verschiedenen Funktionen sind weiterhin Kindergärtnerinnen, technische Lehrerinnen und Gehilfinnen angestellt. Insgesamt gibt es in der Abteilung Fürsorge 45 Angestellte (ohne Hauspersonal) tätig. In der Werkspflege sind, zum Unterschied von früher, ausschließlich staatlich geprüfte Kräfte beschäftigt, die noch nachträglich für die speziell betrieblichen Aufgaben geschult werden.

Um die Werkspflegearbeit zu fördern und die örtlichen gesammelten Erfahrungen zu verwerten, findet ein planmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Fürsorgebezirken und Werkspflegestationen statt. Unter der Leitung der zentralen Fürsorgerin werden monatliche Zusammenkünfte aller Kindergärtnerinnen abgehalten. Alle zwei Monate versammeln sich sämtliche Angestellte zwecks Besprechung von Arbeitsfragen (Referate und Diskussionen). Der Erfahrungsaustausch reicht aber über die Abteilung Fürsorge hinaus, um eine isolierte Stellung im Betrieb und die Gefahr der Ausartung zum Selbstzweck zu verhindern. So wird die Fühlungnahme mit der Abteilung Ausbildungswesen dauernd aufrechterhalten, und es werden regelmäßig gemeinsame Besprechungen

der beiden Zentralleiter beim Generaldirektor abgehalten. Beabsichtigt wird eine Ausdehnung des organisierten Erfahrungsaustausches durch Besprechungen der Werkspflegerinnen und Fürsorgerinnen zusammen mit sämtlichen Ausbildungsleitern. Diese Fühlungnahme wird auch auf die anderen Stellen des Betriebs ausgedehnt.

Es besteht eine zentrale detaillierte Kostenkontrolle; sämtliche, auch die kleinsten Ausgaben müssen von der zentralen Fürsorgeleiterin bewilligt werden. Durch Vergleich der monatlichen und jährlichen Ausgaben der einzelnen Stationen und Bezirke auf den verschiedensten Gebieten kann die Berechtigung und Wirtschaftlichkeit der einzelnen Ausgaben nachgeprüft werden.

2. Arbeit nach Richtlinien, bei relativer Selbständigkeit der örtlichen Abteilungen. (Beispiel: Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke.)

Vorhanden sind 8 Werksfürsorgestellen mit je einer Werksfürsorgerin. Die gesamte Werkspflege steht unter zentraler Aufsicht, von der aber mehr eine kontrollierende Funktion ausgeübt wird, ohne daß in die Einzelheiten der Werkspflege eingegriffen wird, die nach bestimmten Richtlinien der Betriebsleitung vor sich geht. Die Werksfürsorgerinnen arbeiten selbständig. Die einzelnen Werksfürsorgestellen sind sämtlich in gleicher Weise ausgestattet, nämlich: ein Untersuchungszimmer für den Arzt mit Höhensonneneinrichtung, ein Warte- bzw. Unterrichtszimmer für Näh- und Flickkurse und außerdem 1—2 Nebenräume. Die Kindergärten werden von konfessionellen Verbänden in werkseigenen Räumen unabhängig von der eigentlichen Werksfürsorge geleitet.

3. Parallelismus in der Werkspflege. (Beispiel: Gutehoffnungshütte.)

Bei einem so großen gemischten Werk wie der Gutehoffnungshütte ist eine Trennung der Werkspflege der Bergwerksbetriebe von der Werkspflege der anderen Werke praktisch nicht möglich. Die Werkspflege wird also einheitlich von der Zentralverwaltung aus geleitet. Bei der außerordentlichen Ausdehnung der außerbetrieblichen Einrichtungen und insbesondere der Werkspflege mußte sich eine gewisse Spezialisierung herausbilden. Die Gründe für die organisatorische Parallelschaltung der Werkspflege sind aber auch traditioneller Art. Dies ist insbesondere bei einem solchen Werk wie der Gutehoffnungshütte verständlich, die innerhalb des Ruhrgebiets mit die älteste Tradition auf dem Gebiete der Werkspflege nachzuweisen hat. Die einzelnen Zweige der Werkspflege haben sich mit der Zeit entwickelt und entsprechend auch eine eigene Organisation hervorgebracht. Schließlich darf der Einfluß führender Persön-

lichkeiten der Vergangenheit und Gegenwart auf die Gestaltung der Werkspflege nicht übersehen werden.

Das gesamte Gebiet der Werkspflege bei der Gutehoffnungshütte verteilt sich auf zwei Abteilungen, die selbstständig verwaltet werden und sich mit bestimmten Aufgabengebieten befassen:

a) Die Abteilung für Arbeiterangelegenheiten bearbeitet zugleich die Wohlfahrtsangelegenheiten, sowie die Unterstützungen und Darlehen (Lohnvorschüsse für Arbeiter), ferner die Wöchnerinnenfürsorge, die Mutterberatung und Invalidenfürsorge.

b) Die Verwaltungs- und Personalabteilung. Dieser untersteht u. a. das Werksschulwesen für Kleinkinder, Schulkinder und Frauen, das Unterstützungswesen — ohne Arbeiterunterstützung —, das betriebliche Vereinswesen, die Entsendung von Kindern und Beamten zur Erholung. Für das Werksschulwesen für Kleinkinder, Schulkinder und Frauen gibt es eine besondere „Abteilung Schulen“, die der Verwaltungs- und Personalabteilung angegliedert ist, aber eine eigene Leiterin für die Schulbetriebe hat.

In diesen Abteilungen sind beschäftigt: bei der Abteilung A eine Wohlfahrtsbeamtin, der wiederum 16 Stammpflegerinnen zur Seite stehen. In der Abteilung Schulen sind beschäftigt eine Jugendleiterin, zehn Kindergärtnerinnen, acht Handarbeitslehrerinnen bzw. Industrielehrerinnen, eine Gewerbelehrerin, zwei Hauswirtschaftslehrerinnen, eine Schneidermeisterin, eine Gesundheitsfürsorgerin, dreizehn Praktikantinnen, drei Gehilfinnen. Darüber hinaus sind noch eine Reihe anderer Beamten anderer Abteilungen mit Aufgaben betraut, die in das Gebiet der Werkspflege fallen.

d) Gesundheitsfürsorge

Die Gesundheitsfürsorge erstreckt sich vor allem auf Kinder und Frauen, da die Männer von der Knappschaftskasse betreut werden; doch bestehen auch gegenüber Männern zusätzliche Leistungen seitens der Werke.

Die Gesundheitsfürsorge beginnt bereits mit der gesundheitlichen Überwachung, die sich vor allem auf die Säuglinge und Kleinkinder erstreckt (die gesundheitliche Überwachung der Bergjungleute und erwachsenen Bergleute wird in dem Abschnitt über Arbeitshygiene behandelt). Auf der Gutehoffnungshütte werden z. B. die kleinen Kinder im Kindergarten alle Vierteljahre vom Werksarzt untersucht. Über den Gesundheitszustand besteht eine Kartothekskontrolle. Umfassend ist auch die gesundheitliche Überwachung bei der Harpener Bergbau AG. Hier werden die kleinen Kinder sämtlich bei der Aufnahme und dann fort-

laufend alle Vierteljahre ärztlich untersucht (früher bestand sogar eine monatliche Untersuchung). Wenn Kinder gesundheitlich gefährdet sind, nimmt die Werkspflegerin mit den Eltern Rücksprache. Auch die Haushaltungsschülerinnen werden bei der Aufnahme einer Untersuchung unterzogen, während sie bei den Hortkindern überflüssig ist, da diese von seiten der Schule bereits kontrolliert werden. Auch zahlreiche andere Zechen haben eine gesundheitliche Überwachung durchgeführt. So werden bei den Fürsorgestellen der Zechen der Gruppe Dortmund der Vereinigten Stahlwerke die Kleinkinder der Kindergärten bei der Aufnahme, und dann fortlaufend halbjährlich ärztlich untersucht. Durch sechswöchentliche Wägungen wird die körperliche Entwicklung der Kinder weiter beobachtet, und wenn nötig, werden die Kinder in der wöchentlichen Mütterberatung dem Arzt vorgestellt. Die Haushaltungsschülerinnen bei Minister Stein-Hardenberg werden während der zweijährigen Ausbildung zweimal ärztlich untersucht und vierteljährlich zur Nachkontrolle gewogen. Bei gesundheitlichen Gefährdungen erfolgt eine Behandlung. Hervorgehoben sei, daß bei den kommunalen Kindergärten keine gezielte ärztliche Überwachung besteht.

Zur Gesundheitsfürsorge ist auch die zusätzliche Ernährung seitens der Werke zur körperlichen Kräftigung zu rechnen. Nahezu sämtliche Kindergärten geben den Kindern täglich unentgeltlich Milch; bei einer Zeche werden im Winter regelmäßig Lebertrankuren durchgeführt, an denen sich alle Kinder beteiligen; besonders kränklichen (schulpflichtigen) Hortkindern wird ebenfalls Lebertran verabreicht. Schwächliche Haushaltungsschülerinnen erhalten gegebenenfalls eine tägliche Zusatznahrung und kräftigende Nährmittel.

Kranke und schwächliche Kinder werden zur Erholung⁵ verschickt. Die Kur — meist unter ärztlicher Aufsicht — erstreckt sich in gleicher Weise auf die medizinische Behandlung wie auf die Ernährung. Von der Gutehoffnungshütte wurden bis zum Jahre 1929 erholungsbedürftige Kinder von Werksangehörigen in die Ostseebäder Mühritz und Nendorf, sowie in das Solbad Raffelberg und in das Kindererholungsheim Fernewald geschickt. Vom Jahre 1930 an wurde die Kinderentsendung auf Raffelberg und Fernewald beschränkt. Die Kur- und Reisekosten werden vom Werk getragen. Entsandt werden nach Fernewald vornehmlich erholungsbedürftige Kinder, ins Solbad Raffelberg in erster Linie skrofulöse, sowie skrofulös verdächtige Kinder, die der Arzt für eine solche Kur empfohlen hat. In den vergangenen Jahren kamen nach Fernewald jährlich rund 250 Kinder in 8 Kuren zu je 6 Wochen zur Entsendung,

⁵ Die nachfolgenden Angaben stammen aus dem Jahre 1930.

während im Solbad Raffelberg jährlich 50 Kinder in 5 Kuren zu je 8 Wochen untergebracht wurden. Die Harpener Bergbau AG. besitzt ein eigenes Kinderheim im Solbad Sassendorf bei Soest. Das Heim ist großzügig angelegt und steht unter der Leitung von geeigneten Kräften (Oberin, Schwester, Kindergärtnerinnen). Es werden 60 Kinder für 4 Wochen unentgeltlich aufgenommen; erst in letzter Zeit hat man sich entschlossen, in Zukunft einen monatlichen Beitrag von 15 M zu fordern. Die Kinder nehmen Solbäder, die im Hause sind, und werden täglich mit Höhensonnen bestrahlt; eine Lebertrankur soll mit zur Erholung beitragen. Die Vereinigten Stahlwerke geben ebenfalls den Bergmannskindern Gelegenheit zur Erholung, und zwar in 5—6 wöchigen Kuren in den ihnen gehörigen Erholungsheimen in Vechta i. O. und Bad Rothenfelde bei Bielefeld. Die Kindertransporte werden von den Werksfürsorgerinnen durchgeführt. Die Gelsenkirchener Bergwerks AG. verschickt erholungsbedürftige Kinder in auswärtige Kinderheime und führt am Ort Salzbadekuren und in dem zum Kasino gehörigen Park Licht- und Luftbäder durch. Die heute zur Gelsenkirchener Bergwerks AG. gehörenden Essener Steinkohlenbergwerke entsenden zu den 7 Kuren in das Kinderheim der Stadt Essen auf Borkum und die Kinderheime des Landkreises Essen, Taunushöhe bei Wiesbaden und in Berg-Dievenow, je Kur 40, im Jahre rund 300 Kinder von Belegschaftsmitgliedern. Die Kurkosten werden vom Werk bis auf eine seitens der Eltern zu leistende Zahlung von 0,50 RM pro Tag übernommen. Die Zeche Graf Bismarck von der Deutschen Erdöl AG. bringt 200 skrofulöse und erholungsbedürftige Kinder in Bädern unter. Die Bergwerksgesellschaft Hibernia besitzt auf zwei Schachtanlagen Solbadeeinrichtungen, die Kindern, Frauen und Angestellten zur Benutzung freigestellt werden. Die Mannesmannröhrenwerke, Abt. Bergwerke, bezahlen für ihre Kinder Badekuren.

Kindererholungsheime gibt es neben den bereits erwähnten bei Krupp und der Gewerkschaft Ewald. Die Rheinischen Stahlwerke haben ein gemeinschaftliches Kindererholungsheim für ihre sämtlichen Anlagen. Die Hoesch-Köln Neuessen AG. besitzt das Kindererholungsheim in Schledehausen bei Osnabrück. Aufgenommen werden Kinder bis zu 14 Jahren. Die Kurdauer beträgt 30 Tage, wird aber oft überschritten. In der Saison 1929/30 wurden 237 Kinder verschickt. Ein Teil der Kinder wird unentgeltlich aufgenommen, die übrigen zahlen 0,75 RM, im Winter 0,50 RM je Tag, für den Rest kommt das Werk auf. Die Bergwerksgesellschaft Dahlbusch schickt ihre Kinder in das Bad Sassendorf, 1929 wurde 167 Kindern eine 4wöchige Solbadekur ermöglicht, davon 46 unentgeltlich; auf die übrigen kamen pro Kind ungefähr 17,50 RM als Zuschuß seitens der Eltern. Außerdem wurde

85 Kindern ein Landaufenthalt vermittelt. — Im Eigentum der Vereinigten Stahlwerke befindet sich ein Säuglingskrankenhaus in Hamborn-Marxloh, das dazu bestimmt ist, der Säuglingssterblichkeit im Hamborner Bezirk Einhalt zu gebieten und Säuglinge von Belegschaftsangehörigen zur ärztlichen Behandlung aufzunehmen.

Neben den Kindern wird auch für die Erholung von Frauen gesorgt. Vor 4 Jahren wurde von der Harpener Bergbau AG. das Frauen-erholungsheim Buchenberg errichtet, das fortlaufend 24 erholungsbedürftige Frauen für die Dauer von 4 Wochen gegen einen Betrag von 20 RM aufnimmt. Bei diesen Kuren wird der Hauptwert auf die körperliche Erholung gelegt. Außerdem werden häufig vorkommende Krankheiten, wie Blutarmut, Unterleibsleiden, Unterernährung, Rheumatismus, Erkrankungen der Luftwege, durch medizinische Bäder, Bestrahlungen und Luftbäder behandelt. Die Bergwerksgesellschaft Dahlbusch vermittelt kränklichen Frauen einen Landaufenthalt. Das den Klöckner-Werken gehörige Sol- und Thermalbad Königsborn erteilt außerdem einen Nachlaß von 50% auf die Bäderpreise. Erwähnt sei noch, daß die Gutehoffnungshütte seit einer Reihe von Jahren bis 1930 bedürftigen Beamten verbilligte Erholungsmöglichkeiten vermittelte. Das Werk hatte entsprechende Abkommen mit verschiedenen Pensionen in Nassau und Fredeburg getroffen. Die Beamten zahlten selbst einen Anteil von 1,50 RM täglich, den Rest bezahlte das Werk. Ferner erhielten die Beamten zu den Fahrtkosten einen Zuschuß von 15 RM. Die Einrichtung ist seit 1931 in Fortfall gekommen. Die Erholungsheime der Vereinigten Stahlwerke stehen auch Erwachsenen zur Verfügung.

Die Wöchnerinnenfürsorge wird in dem Abschnitt über Haushaltspflege behandelt. Sie hat den Zweck, der Wöchnerin und dem neugeborenen Kind die Pflege zuteil werden zu lassen, vor allem aber den Haushalt während des Wochenbettes zu führen.

Die Mutterberatung auf den Werken erfolgt durch die in der Säuglingspflege ausgebildeten Werksfürsorgerinnen. In regelmäßigen Sprechstunden werden die Kinder — z. T. vom Arzt — untersucht. Die Gutehoffnungshütte hat während des Krieges, bevor die Stadt Oberhausen solche Einrichtungen traf, die Mutterberatung aufgenommen und 7 Mutterberatungsstellen eröffnet. An bedürftige Mütter wurden kostenlos Mittel zur Kinderpflege abgegeben. In gewissen Abständen fanden ärztliche Beratungen statt. Mit dem 30. April 1931 sind die Mutterberatungsstellen aufgehoben worden. Diese Maßnahme findet ihre Begründung darin, daß die Stadt Oberhausen ihre Mutterberatung inzwischen ausgebaut hat und über gut geleitete Mutterberatungsstellen ver-

fügt, die über das ganze Stadtgebiet verbreitet sind. Ein Bedürfnis für das weitere Bestehen der Mutterberatungsstellen der Gutehoffnungshütte war daher nicht mehr vorhanden.

Von den anderen Einrichtungen der Gesundheitsfürsorge seien Bestrahlungen durch Höhensonnen hervorgehoben. Die Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke hat auf ihren 8 Werksfürsorgestellen Einrichtungen zur Bestrahlung von Kindern geschaffen, die Harpener Bergbau AG. in ihrem Kindererholungsheim Sassendorf. Höhensonneneinrichtungen sind ferner auf 5 Fürsorgestellen der Gruppe Dortmund der Vereinigten Stahlwerke vorhanden. Zur Gesundheitsfürsorge sind auch die Badeeinrichtungen für Kinder und Frauen in zwei Wohlfahrtshäusern der Gutehoffnungshütte zu rechnen.

Neben diesen angeführten Einrichtungen gibt es noch andere, die ebenfalls der Hebung bzw. Sicherung des Gesundheitszustandes dienen, und die in den Abschirmen über Arbeitshygiene und über die Förderung der körperlichen Ertüchtigung ihre Würdigung finden.

e) Haushaltspflege

Der Haushalt ist die Grundlage des bergmännischen Familienlebens und steht deshalb im Vordergrunde der Werkspflege. Ein ungeordneter Haushalt stört nicht nur das Familienleben, sondern wirkt darüber hinaus zersetzend auf die Arbeitsfreude und Zufriedenheit des Bergmanns, schädigt die Gesundheit, führt zu Alkoholismus und macht sich in der Häufung der Fehlschichten bemerkbar, so daß auch das Werk mittelbar von dem Zustand der Familie betroffen wird, sogar leistungsmäßig. Es ist daher verständlich, wenn das Werk an einer Hebung und Gesundung des Haushalts interessiert ist.

Die Haushaltspflege ist einmal erziehlicher Art, das andere Mal greift sie auch helfend ein; wir unterscheiden deshalb zweckmäßig die hauswirtschaftliche Erziehung und Beratung von der Haushilfe. Die hauswirtschaftliche Erziehung und Beratung vermeidet eine unmittelbare Unterstützung; sie hat vielmehr den Zweck, die Bergmannsfrauen zur wirtschaftlichen und angemessenen Führung des Haushaltes instand zu setzen; sie ist Hilfe zur Selbsthilfe. Daher ist auch diese Tätigkeit zu einem Teil eine vorbeugende. Zunächst erstreckt sie sich auf das engere hauswirtschaftliche Gebiet: die Bergmannsfrau ist die wichtigste Stelle, die für die Lohnverwertung in Betracht kommt; in ihrer Hand liegt es, durch rationelles oder unrationelles Wirtschaften den Lohn zweckmäßig und ergiebig zu verwerten oder in unvernünftiger Weise zu vergeuden. Die Anleitung zu einer vernünftigen Einteilung der Ausgaben seitens der Werks-

pflegerin, die Befürwortung des Sparens, all dies soll zu einer Stabilisierung des erschütterten Haushaltes führen.

Neben den wirtschaftlichen Fragen wird auch den Fragen der Wohnungsfürsorge Beachtung geschenkt. Der Arbeiter soll sich zu Hause wohlfühlen; dazu trägt aber eine geschmackvolle Wohnungskultur erheblich bei, die keineswegs mit erheblichen Kosten verbunden sein muß. Zunächst kommt es darauf an, den Sinn für Reinlichkeit zu wecken und zu fördern, Anleitung zu einer gesunden Lebensführung zu geben; in Notfällen wird eine Fühlungnahme mit dem Wohnungsverwalter notwendig sein, um Renovierungen oder bautechnische Verbesserungen der Wohnungen, eventuell auch die Zuweisung einer passenden Wohnung zu veranlassen. Bisweilen ist die Erwirkung einer Stundung der Miete angebracht. Auch der Kampf gegen das Kostgängertum mit seinen sittlichen Gefahren für die Familie gehört hierher.

Durch die Haushilfe wird in einzelnen Fällen durch eigens dafür angestellte Hilfskräfte für eine Zeit der Haushalt geführt. Dies wird dann der Fall sein, wenn die Frau erkrankt ist, so daß die Betreuung der Kinder und des Mannes zur Unmöglichkeit wird. Vor allem wird aber die Haushilfe bei Wöchnerinnen einsetzen. Eine Haushilfe speziell für Wöchnerinnen gibt es auf der Gutehoffnungshütte; sie dient der ordnungsgemäßen Führung des Haushalts während der Zeit des Wochenbettes. Die Hilfe wird im Normalfalle auf 10 Tage bemessen, kann aber im Bedarfsfalle bis auf 30 Tage verlängert werden. Die Pflegerin ist von 7 Uhr früh bis 7 Uhr abends im Hause tätig. Die Hauspflege wird von etwa 16 Stammpflegerinnen besorgt. Im Geschäftsjahr 1929/30 betrug die Zahl der Anträge für Hauspflege 715, die durchschnittliche Pflegedauer 13 Tage. Bei der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke stehen einer jeden der 8 Werksfürsorgerinnen je 2 Hausgehilfinnen zur Verfügung, die bei Erkrankung der Frau eines Werksangehörigen, im allgemeinen 7—9 Tage, den Haushalt in Ordnung halten. Diese Zeit kann erforderlichenfalls bis auf 3 Wochen, bei besonderer Notlage mit Genehmigung der Gruppenleitung bis auf 4 Wochen ausgedehnt werden. Die Werksfürsorgerin erhält vom Inspektionsbüro Auskunft über etwaige Gesuche um Haushilfe und prüft dann in der Wohnung die Verhältnisse des Gesuchstellers vom sozialen Standpunkt aus. Wenn betriebsseitig keine Bedenken gegen die Gewährung der Haushilfe bestehen, entscheidet die Inspektion endgültig über das Gesuch des Bergmannes.

Hausbesuche zum Zwecke der hauswirtschaftlichen Beratung und Erkundigungen über die sozialen Zustände sind ein wesentlicher Bestandteil einer jeden Werkspflege, deswegen dürfte es sich erübrigen, auf die

Praxis der einzelnen Zechen auf diesem Gebiete noch näher hinzuweisen. Zur hauswirtschaftlichen Erziehung tragen die Haushaltungsschulen, Näh- und Flickschulen usw. wesentlich bei, die an anderer Stelle eingehend dargestellt werden sollen.

f) Kleinkinderfürsorge

Die Kleinkinderfürsorge nimmt innerhalb der gesamten Werkspflege eine grundlegende Stellung ein. Da die Werkspflege die verschiedenen Altersgruppen erfaßt, ist sie bestrebt, ihrer Arbeit eine gewisse Kontinuität zu geben und die einzelnen Arbeitsgebiete, soweit sie sich auf die verschiedenen Altersgruppen erstrecken, möglichst lückenlos aneinander zu schließen. Ausgangspunkt einer so aufgebauten Werkspflege ist die Kleinkinderfürsorge. Die Kleinkinderjahre sind für die Gesamtentwicklung des Menschen ausschlaggebend: die Eindrücke und Erlebnisse der ersten Lebensjahre formen den ganzen Menschen. Was für die seelische Entwicklung Geltung hat, gilt auch für die körperliche Entwicklung: eine Vernachlässigung der Körperpflege der Kleinkinder wirkt sich in späteren Jahren außerordentlich schädlich aus und führt letzten Endes zu einer allgemeinen Schwächung der Körperkonstitution und verringelter Widerstandskraft gegen Krankheiten. Für die Werkspflege ist die Kleinkinderfürsorge der Ausgangspunkt und die Grundlage der ganzen betrieblichen Fürsorgearbeit. Die Kleinkinderfürsorge ist schon deshalb wichtig, weil durch sie die Jugend bereits frühzeitig erfaßt und die erziehliche Beeinflussung in den ersten Kinderjahren einsetzen kann. Werden die Kleinkinder mit zunehmendem Alter von den Kinderhorten übernommen, so ist schon eine gewisse Kenntnis des Charakters vorhanden. Die Kleinkinderfürsorge ist hauptsächlich als eine vorbeugende Fürsorge anzusehen, die durchaus auf lange Sicht hin orientiert ist.

Die Aufgaben der Kleinkinderfürsorge sind mehrfache:

1. Die Betreuung der Kleinkinder während des Tages bedeutet eine wesentliche Entlastung der Mutter, die, zumal wenn eine größere Kinderzahl vorhanden ist, in ihrer hauswirtschaftlichen Tätigkeit durch die Sorge um das Kleinkind behindert wird. Doch ist es nicht der Zweck der Kleinkinderfürsorge, das Kind aus der Familie herauszureißen und der Familie zu entfremden. Vielmehr wird gerade durch die Kleinkinderfürsorge die Familienerziehung durch dauernde Fühlungnahme der Kindergärtnerin bzw. der Werkspflegerin mit der Mutter gefördert, die so Anregungen in Erziehungsfragen und in vieler Hinsicht im Kindergarten manches Vorbild für eine Kleinkindererziehung erhält, so z. B. in der Körperpflege, der Beschäftigung der Kinder usw. Die Kleinkinderfürsorge setzt im Gegenteil eine Familienerziehung voraus und erfordert gerade die Unterstützung seitens des Hauses.

2. Der Kindergarten gewährt den Kindern eine zweckmäßige Beschäftigung, die den jungen Körperkräften entspricht und auch die seelischen und geistigen Kräfte entfaltet. Durch verschiedene Spiele und Arbeiten wird die kindliche Phantasie angeregt, schlummernde schöpferische Anlagen werden freigemacht. Auch im Werkskindergarten haben mit der Zeit die Fröbelschen Methoden und diejenigen von Montessori Eingang gefunden, das Spiel und die Beschäftigung des Kindes wird möglichst lebensnah gestaltet, zumal das Kind einen Sinn für eine sinn- und zweckvolle Arbeit besitzt. Diese Methoden knüpfen an die gesunden und natürlichen Instinkte des Kindes an, die Arbeitsfreude wird geweckt, der Sinn für Ordnung und Sauberkeit angeregt.

3. Der Werkskindergarten ist aber darüber hinaus eine Stätte der Erholung. Gartenanlagen, Rasenflächen geben zu Luft- und Sonnenbädern Gelegenheit, im Spiel können sich die Kinder austoben.

4. Auch die Körperflege und -hygiene gehört in den Aufgabenbereich der Kleinkinderfürsorge. Täglich ist eine Stunde für Turn- und Atemübungen angesetzt, die Kinder werden regelmäßig ärztlich überwacht und auf ihren Gesundheitszustand hin kontrolliert. In vielen Fällen bekommen die Kinder täglich ihre Milch vom Werk verabreicht, schwächliche erhalten sogar gegebenenfalls regelmäßig Lebertran. In erforderlichen Fällen werden erholungsbedürftige Kinder in Kinderheime bzw. Solbäder verschickt.

5. Der Kindergarten ist aber über seinen engeren Zweck hinaus eine Erziehungsgelegenheit für schulentlassene Mädchen, die bei der Kindergartenarbeit mithelfen und so mit der Zeit den Umgang mit dem Kleinkind kennenlernen.

Nicht nur die Fürsorgemethoden, sondern auch die äußere Ausgestaltung des Kindergartens dienen dem Zweck der Kleinkinderfürsorge. Große, helle und freundliche, dem kindlichen Gemüt angepaßte Räume sind im allgemeinen kennzeichnend. Ein Massenbetrieb wird durch Aufteilung in viele Gruppen vermieden.

Jeder Kindergarten hat eine bestimmte Tageseinteilung, welche die Kinder in zwangloser Form an eine geregelte Lebensführung gewöhnen soll. Sauberkeit wird bereits frühzeitig anerzogen: Jedes Kind hat sein Handtuch, seine Seife und Zahnbürste, der Tag wird mit Waschen, Zähneputzen und der Reinigung der Fingernägel eingeleitet.

Im Werkskindergarten überwiegen die geprüften Kindergärtnerinnen, die der Aufsicht der Werkspflegerin unterstehen.

g) Fürsorge für Kinder im schulpflichtigen Alter

An die Kleinkinderfürsorge schließt sich die Fürsorge für Kinder im schulpflichtigen Alter an. Damit wird eine Lücke ausgefüllt, die unvermeidlich dann entstehen müßte, wenn man sich mit der Ausbildung der schulentlassenen Mädchen begnügen würde. Die schulpflichtigen Kinder werden in sogenannten Horten zusammengefaßt; aus ihrem Kreis erwächst der beste Nachwuchs für die Hauswirtschaftsschülerinnen und Bergjungleute. Schon darin liegt die Berechtigung einer solchen Fürsorge genügend begründet.

Die Aufgaben solcher Kinderhorte sind sehr vielfältig und knüpfen an die mannigfachen Interessen der Kinder an. Dieses bildsame Alter ist dafür sehr geeignet, die verschiedenen Befähigungen der Kinder zu entfalten und in gute Bahnen zu lenken. Die Aufgeschlossenheit und Interessiertheit gerade dieses Alters ist ein dankbares Feld für eine vernünftige Jugendpflege. Dem jugendlichen Alter entsprechend werden die verschiedenen Qualitäten mehr spielerisch entwickelt. Deshalb stehen Bastel- und Spielabende bzw. -nachmittage im Mittelpunkt dieses Teils der Jugendpflege. Hier gibt sich ja genügend Gelegenheit, die Kinder zu beobachten und entsprechend ihren Anlagen unmerklich zu leiten. Die Jugendleiterin hat die Möglichkeit, auch die Eltern auf die Charakterveranlagungen der Kinder aufmerksam zu machen und bereits frühzeitig Winke für eine künftige Berufswahl zu geben. Vor allem kann auch für das spezifisch Bergmännische geworben und das Verständnis für den Bergmannsberuf geweckt werden.

Bei den noch unentwickelten Körperanlagen muß auch die Körperpflege mit in den Rahmen der Aufgaben hereingezogen werden. Deshalb veranstaltet man regelmäßig Spiele im Freien, gymnastische Übungen und gelegentlich Wanderungen. Auch der Sinn für das Heimatliche und Volkstümliche wird durch Veranstaltung von Volkstänzen und Gesang von Volksliedern wachgehalten. Bei den darstellerischen Talenten dieses Kindesalters ist es durchaus angemessen, diesen Veranlagungen durch Laienspielaufführungen, die an Belegschaftsabenden zur Darstellung gelangen, Gelegenheit zur Auswirkung zu geben. Für die Zwecke der Bastelabende haben die Werke zum Teil gut ausgestattete eigene Werkstätten mit Hobelbank und Werkzeugen eingerichtet. Hier können die Kinder auch nutzbringende Arbeiten verrichten, die unter der Anleitung der Werkspflegerin oder ihrer Hilfskräfte ausgeführt werden. Mit der Schulentlassung werden die Kinder ohne weiteres von den anderen Zweigen der Werkspflege erfaßt, die sich vor allem auf die berufliche und geistige Ertüchtigung des Nachwuchses erstreckt.

h) Ausbildung und Weiterbildung von Mädchen und Frauen

Im Rahmen der Werkspflege erfordert die Ausbildung und Weiterbildung von Mädchen und Frauen umfangreiche Sondereinrichtungen und tritt daher stärker nach außen zum Vorschein als die andern werkspflegerischen Arbeitsgebiete. Der Zweck dieses Ausbildungswesens ist die hauswirtschaftliche Anlernung und Schulung, die Heranziehung von tüchtigen Hausfrauen, in zweiter Linie eine Berufsausbildung im engern Sinne. Die hier geleistete Arbeit kommt also bei den meisten in Frage kommenden Einrichtungen zunächst der Arbeiterfamilie zugute. Den größten Erfolg hat eine solche Erziehung, wenn sie bereits bei den schulentlassenen oder sogar schulpflichtigen Mädchen einsetzt.

Die Bedeutung einer solchen Ausbildung zu tüchtigen Hausfrauen ist eine mehrfache: In die Hand der Hausfrau ist die Gestaltung des außerbetrieblichen Lebens des Bergmannes gelegt, sowohl in wirtschaftlicher (fast zwei Drittel des Einkommens werden von der Hausfrau verausgabt) als auch in kultureller Hinsicht. Auch die Pflege des Nachwuchses ist eine ihrer grundlegenden Aufgaben. Daher bedeutet die geistige und kulturelle Hebung der künftigen Bergmannsfrau in größerem Umfang die Hebung des Bergmannsstandes selbst. Die Verwurzelung der Arbeiterschaft muß zunächst über die Familie gehen. Betont sei, daß die Schaffung eines gediegenen Hausfrauennachwuchses eine Voraussetzung des Erfolges vieler betriebssozialer Maßnahmen ist, da das Verständnis für diese Einrichtungen seitens der Frau unentbehrlich ist. Wir brauchen nur an die betrieblichen Spareinrichtungen zu denken, die Landverpachtung, Kleintierzucht, Erwerb von Eigenheimen, Antialkoholismus, Gesundheitswesen und — soweit der bergmännische Nachwuchs in Betracht kommt — das Berufsausbildungswesen. Mädchen, die von der Ausbildung in hauswirtschaftlichen Lehrgängen erfaßt werden, stehen solchen Bestrebungen der Zechen mit viel größerem Verständnis gegenüber, sie besitzen die geistigen und praktischen Fähigkeiten, um sie tatkräftig — zumal als spätere Mütter und Hausfrauen — zu unterstützen. Dies wird allerdings nur dann der Fall sein, wenn die Werkspflege keine zufällige Angelegenheit ist, die gelegentlich hier und da einsetzt, sondern zielbewußt und planmäßig vorgeht, auf weite Sicht arbeitet.

Die vollkommenste und am meisten umfassende Ausbildung wird durch die Hauswirtschaftsschulen geboten. Sie erstreckt sich auf sämtliche hauswirtschaftliche Fächer, die den Schülerinnen in praktischer Unterweisung beigebracht werden; daneben wird ein lehrmäßiger Unterricht erteilt, der dazu dient, die praktischen Fertigkeiten, die vermittelt werden, zu begründen und zu erklären. Die Hauswirtschaftsschule unter-

scheidet sich von allen anderen Arten der Ausbildung in Form von Unterrichtskursen durch das Bestehen von Lehrplänen und einen geregelten Schulbetrieb. Es wird nicht ein Sachgebiet, vielmehr eine ganze Reihe von Fächern unterrichtet, die aber alle das eine Ziel haben: hauswirtschaftliche und persönliche Erziehung. Wir haben es also mit der umfangreichen Art der Schulung zu tun, die neben der praktischen und fachlichen Seite einen stark erziehlichen Einschlag hat.

Als erste sei die Hauswirtschaftsschule der Zeche ver. Stein-Hardenberg (Bergbaugruppe Dortmund der Vereinigte Stahlwerke AG.) erwähnt. Es bestehen 2 Klassen, eine Unter- und eine Oberstufe mit je 30 Schülerinnen Sollstärke; der gesamte Lehrgang dauert zwei Jahre. Im ersten Jahr werden die Schülerinnen in allen hauswirtschaftlichen Fächern, Kochen, Backen, Einmachen, allen praktischen Hausarbeiten, Waschen, Bügeln, Gartenarbeit, Handfertigkeit, Flicken, Nähen und Handarbeiten unterwiesen; außerdem erhalten sie Unterricht in Lebenskunde, Nahrungsmittellehre, Stofflehre, Erziehungslehre, praktischer Kindergartenarbeit, Gesang, Schwimmen, Spiel und Sport. In der Oberstufe kommen folgende Fächer dazu: Kleidernähen einschließlich Zeichnen und Zuschneiden, Glanzbügeln, Säuglingspflege, Erziehungslehre und praktische Kindergartenarbeit im Kindergarten. Jede Gruppe kocht drei Tage in der Woche und isst an diesen drei Kochtagen auch im Hause. Im Schulgeldbeitrag ist das selbstgekochte Mittagessen mit inbegriffen. Im ersten Jahre haben die Schülerinnen 30, im zweiten Jahre 36 Wochenstunden Unterricht. Zwischen der Zeche bzw. der Schulleitung und den Eltern bzw. Schülerinnen wird eine schriftliche Vereinbarung zum Besuch der Schule abgeschlossen, die vorzeitig nur in Ausnahmefällen bei Vorliegen wichtiger Gründe gelöst werden kann. Das monatliche Schulgeld beträgt 3 RM, zu dem noch das Materialgeld hinzukommt. Nach Beendigung des Lehrganges wird von der Leitung ein Zeugnis ausgestellt. Für den Unterricht stehen hauptamtlich 2 Lehrkräfte (1 Gewerbelehrerin mit Hauptfach Hauswirtschaft, 1 technische Lehrerin) zur Verfügung. Außerdem 2 Jugendleiterinnen, 2 Wohlfahrtspflegerinnen, von denen die eine die Leitung des hauswirtschaftlichen Lehrganges hat.

Der Lehrgang der Haushaltungsschule auf Victoria-Lünen (Harpener Bergbau AG.) erstreckt sich auf ein Jahr und wird von durchschnittlich 25 schulentlassenen Mädchen besucht. An der Spitze steht eine Jugendleiterin und Fürsorgerin (vorher Leiterin eines Kindergartenseminars), ferner 2 technische Lehrerinnen und 1 Schwester und Kindergärtnerin. Die Ausbildung umfaßt a) praktische Arbeiten: Kochen, Hausarbeit und Wäsche, Arbeiten im Kindergarten und Gartenarbeiten; b) technische Fächer: Weißnähen, Handarbeit, Gesang, Turnen und Bewegungsspiele,

Handfertigkeiten; c) theoretische Unterweisung: Ernährungslehre, Haushaltungskunde, Gesundheitslehre, Lebenskunde einschließlich Deutsch, Rechnen und Erziehungslehre. Das Schulgeld beträgt 5 RM monatlich einschließlich des täglich selbstgekochten Mittagessens. Außerdem wird Haushaltungsunterricht an schulpflichtige Mädchen erteilt.

Die Hauswirtschaftsschule Stimmersberg der Gutehoffnungshütte wird von 32 Mädchen besucht. Der Unterricht wird in einem Lehrgang von 6 Monaten (früher 3 Monate) erteilt, doch können die Schülerinnen auch einen Doppellehrgang von 12 Monaten mitmachen. Der praktische Unterricht besteht aus Kochen (bürgerliche Kochweise, unter besonderer Berücksichtigung des Arbeiterhaushaltes), Backen, häusliche Einrichtungsarbeiten, Waschen, Bügeln, häusliche Flickarbeit, Gartenarbeit, Geflügelzucht. Der theoretische Unterricht dient der Erweiterung der praktischen Unterweisung (34 Stunden wöchentlich). Das Schulgeld beträgt 6 RM monatlich einschließlich Mittagessen. Lehrkräfte sind: 2 Haushaltungslehrerinnen, 1 Gesundheitsfürsorgerin, 1 Jugendleiterin, 1 Volkswirtschaftlerin und 1 Turnlehrerin.

Die Methoden des Unterrichts auf diesen drei Hauswirtschaftsschulen sind zwar nicht ganz einheitlich, einander aber im Prinzip ähnlich. Ein Unterschied besteht vor allem in der Ausbildungszeit, die mit 2 Jahren, 1 und $\frac{1}{2}$ Jahre bemessen ist. Der Ausbildungszweck ist vornehmlich eine neuzeitliche Ausbildung zur Hausfrau und Mutter. Die Mädchen sollen durch die Schule instand gesetzt werden, einen Bergmannshaushalt sachgemäß zu führen und die Hausfrauenpflichten gut zu erfüllen. In erster Linie ist man durchweg auf eine rationelle Führung des Bergmannshaushalts eingestellt, z. B. durch Resteverwertung und Erziehung zur möglichsten Selbstversorgung. Tägliche Berechnungen und darauf aufbauend das Festsetzen des wöchentlichen Küchenzettels sorgen dafür, daß ein Überschreiten eines gewissen Durchschnittssatzes, der wiederum dem Einkommen angepaßt ist, verhindert wird. Man geht aber meistens in der Ausbildung über den engeren Rahmen des bergmännischen Haushalts hinaus, indem man den jungen Mädchen so viele Kenntnisse vermittelt, daß sie in der Lage sind, bis zu ihrer Heirat durch Annahme einer in das hauswirtschaftliche Fach schlagenden Tätigkeit, vor allem als Haustherrin, ein besseres Einkommen zu erzielen und sich auch in der Praxis weiterzubilden. Sie sind dann leichter in der Lage, im eigenen Haushalt als Hausfrau das Gelernte sinngemäß zu verwerten. Am weitesten unter den Hauswirtschaftsschulen ist die Zeche Stein-Hardenberg gegangen. Infolge der zweijährigen Ausbildung besteht die Möglichkeit, die schulentlassenen Mädchen nicht nur mit dem neuen Aufgabenkreis, der selbständiges Denken und Handeln erfordert, vertraut zu machen, sondern

eine stärkere menschliche Beeinflussung zu erzielen, vor allem durch Erwecken eines größeren Verständnisses für die wichtigen Fragen des Bergmannslebens.

Die Vorteile der hauswirtschaftlichen Ausbildung werden von den Bergmannsfrauen richtig erkannt, und sie schicken ihre Töchter selbst bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten in den Lehrgang, da sie die Ausbildung als Erleichterung für deren Fortkommen empfinden.

Die nunmehr anzuführenden Ausbildungseinrichtungen beschränken sich meist auf ein bestimmtes Fach, zum Unterschied von den hauswirtschaftlichen Schulen. Speziellen Kochunterricht gibt es nur auf der sogenannten Kochschule der Zeche Monopol, der in 3 Kursen für die Schulkinder (für die Dauer des letzten Schuljahres), Gewerbelehrlinge (2 Jahre) und Haustöchter (3 Jahre) an je 4 Tagen in der Woche in je 4 Unterrichtsstunden pro Tag von einer staatlich geprüften Lehrerin erteilt wird. Auf der Zeche Mansfeld geben in der kommunalen Fürsorge tätige Lehrkräfte zweimal in der Woche je 3 Stunden Kochunterricht, der sich auf 12 Wochen ausdehnt. Der Kochunterricht auf dem Steinkohlenbergwerk Gladbeck wurde eingestellt, da er angesichts der kommunalen Schuleinrichtungen überflüssig wurde.

Näh- und Handarbeitsunterricht für Mädchen und Frauen gab es im Jahre 1929 auf 31 Schachtanlagen. Auf der Gutehoffnungshütte waren z. B. 7 Handarbeitsschulen mit 28 Klassen vorhanden, die 1928/29 von 1148, 1929/30 von 1077 Schülerinnen besucht wurden. Die Schulen hatten eine Abteilung I für Frauen und schulentlassene Mädchen und eine Abteilung II für schulpflichtige Mädchen. Am 31. Juli 1931 ist die Abteilung II des Handarbeitsunterrichts aufgelöst worden. Seither betreibt die Gutehoffnungshütte noch 4 Handarbeitsschulen mit 10 Klassen, die 1931 von 470 Schülerinnen besucht wurden. Der Zweck der Schule ist die Erweiterung des in der Pflichtschule begonnenen Unterrichts, die Schülerinnen sollen eine gründliche Ausbildung in allen weiblichen Handarbeiten für die Zwecke des Haushalts erhalten. Die Kenntnisse können auch für berufliche Ziele ausgebaut werden. Es gibt z. Z. zwei Unterstufen und eine Mittelstufe mit einer Unterrichtsdauer von je einem halben Jahr und eine Oberstufe mit einer Dauer von einem Jahr. Ähnliche Einrichtungen gibt es u. a. bei der Harpener Bergbau AG., der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke, beim Steinkohlenbergwerk Gladbeck, den Zechen Stein-Hardenberg, Monopol, Mansfeld, Hansa, Hannover, Hannibal, der Gewerkschaft Dahlbusch.

Kurse in Säuglingspflege, deren es 1929 auf 33 Schachtanlagen gab, werden meist von der Werksfürsorgerin abgehalten. Außerdem finden Kurse in Krankenpflege, Turnen und Sport statt.

i) Pflege der Geselligkeit

Als nächstliegenden Zweck einer Geselligkeitspflege durch das Werk könnte man die Freizeitkultur angeben. Die Arbeiterfamilie wird zu einer sinnvollen und vernünftigen Geselligkeit angeregt, der Bergmann selbst bekommt Gelegenheit, seine Freizeit in erholender Weise ohne besondere Aufwendungen zu verbringen. Auch die Geselligkeit dient mittelbar oder unmittelbar zur Stärkung des Familien- und Werksgedankens.

Die Maßnahmen auf dem Gebiete der Geselligkeitspflege sind sehr vielfältig. So wurden beispielsweise vielfach Frauenabende veranstaltet, die geselligen Charakter haben. An diesen Abenden haben die Frauen auch die Möglichkeit zur freien Aussprache über ihre häuslichen und persönlichen Angelegenheiten. Mehrere Monate vor Weihnachten werden verschiedentlich auch Bastelabende für Männer eingerichtet, an denen unter Anleitung Spielzeug für die Kinder zu Weihnachten angefertigt wird. In den Sälen der Wohlfahrtshäuser werden Belegschaftsabende mit Vorführungen durch Hortkinder und Hauswirtschaftsschülerinnen veranstaltet. Bei dieser Gelegenheit werden kleine Theaterstücke, Spiele und Lieder vorgetragen. Das Interesse und die aktive Teilnahme der Belegschaftsangehörigen an solchen Veranstaltungen ist bemerkenswert groß, so daß in einigen Fällen die Vorführungen öfters wiederholt werden mußten. Auch die Sportfeste verschiedener Werke werden zum Teil als regelrechte Belegschaftsfeiern aufgezogen, die unter Teilnahme weiter Kreise der Belegschaft durchgeführt werden.

k) Beratung der Belegschaftsangehörigen

Die Beratung ist ein Mittel der Erziehungsfürsorge. Der einzelne wird in der täglichen Praxis des Lebens mit all ihren Fragen durch Rat unterstützt, oft ist aber die Beratung mit einer tatkräftigen Hilfe verbunden. Für die Werkspflege bedeutet die Beratung zugleich eine Orientierung über die Bedürfnisse und Nöte innerhalb der Belegschaft; ihre Anspruchsnahme baut sich auf dem Vertrauen der Arbeiter und Angehörigen auf, das die Grundvoraussetzung einer erfolgreichen Arbeit ist. Deshalb ist gerade hier nicht nur Lebensorfahrung, sachliche Zuständigkeit, sondern auch Takt und persönliches Verständnis unumgänglich. Die Beratung wird in Sprechstunden, gelegentlich von Hausbesuchen und an geselligen Abenden (z. B. Mütterabenden) erteilt.

Vor allem kommen für die Beratung die regelmäßigen Sprechstunden in Betracht, die von der Werkspflegerin abgehalten werden. Hier werden Fragen der Erziehung und der Hauswirtschaft besprochen. Es werden Wünsche, das Wohnungswesen, die Entsendung von Kindern zur Erholung, Unterstützung usw. betreffend, entgegengenommen und

geprüft. Gerade hier ist eine reife erfahrene Werkspflegerin imstande, fruchtbare Arbeit zu leisten. Eine solche Beratung sichert vor allem die aktive Förderung der pädagogischen Arbeit seitens der Werkspflege. Zur Besprechung von Erziehungs- und anderen Fragen eignet sich die gesellige Form der Mütterabende, da hier der äußere Zwang und Formalitäten wegfallen und die Möglichkeit stärker gegeben ist, mit den Frauen persönlich Fühlung zu nehmen.

Schwieriger ist die Beratung der Bergleute selbst, die hauptsächlich mit Wirtschafts-, Lohn- und Arbeitsfragen kommen. Hier ist eine engere Fühlungnahme mit der Werksverwaltung notwendig, da nur so eine Beratung mit dem nötigen Nachdruck geführt werden und entsprechenden Erfolg zeitigen kann. Eine Zusammenarbeit ist dann ergiebig, wenn die Werkspflegerin in Ausnahmefällen (große Kinderzahl, Erkrankungen in der Familie) die Möglichkeit hat, eine Versetzung an Arbeitsplätze, die größere Verdienstmöglichkeiten sichern bzw. eine Schonung der Gesundheit, die Zurücknahme einer Entlassung usw. im Einvernehmen mit dem Betriebsführer veranlassen kann. Neben den sozialen Erwägungen sprechen für eine solche engere Zusammenarbeit rein praktische Gesichtspunkte, da dadurch die Position der Werkspflege wesentlich gestärkt und zugleich damit die beste Handhabe gegeben wird, auch die Männer in größerem Ausmaße durch sie zu erfassen.

Eine Rechtsberatung gibt es nur auf der Gutehoffnungshütte, die den Arbeitern und Angestellten kostenlos Auskunft in Rechtsangelegenheiten erteilt. Vor dem Kriege waren zwei Rechtsauskunftsstellen vorhanden, doch wurde die eine im Laufe der Zeit aufgelöst.

Sonderberatungen, z. B. auf dem Gebiete des Gartenbaus, werden bisweilen von den Gärtnern des Werkes erteilt (Gutehoffnungshütte). Für Beratungen in der Kleintierzucht gab es vor und auch unmittelbar nach dem Kriege Wanderlehrer für Kleintierzucht, die von der Landwirtschaftskammer zusammen mit dem Ruhrbergbau angestellt wurden.

I) Unterstützungswesen

Beim eigentlichen Wohlfahrtssystem steht das Unterstützungswesen⁶ im Mittelpunkt und ersetzt zum Teil sogar alle anderen werkspflegerischen Maßnahmen. Seine Funktion beschränkt sich auf die Hilfe in besonderen Notfällen. Fraglich ist, ob Naturalien oder Geldunterstützungen zweckmäßiger sind. Zweifellos bringt die Geldunterstützung nicht unerhebliche Gefahren mit sich, da keineswegs die Gewähr für eine vernünftige Verwendung des Geldes besteht, so daß schon aus diesem Grunde Naturalunterstützungen bevorzugt werden.

⁶ Siehe auch S. 132.

Barunterstützungen werden begreiflicherweise fast ausschließlich von den Werken bewilligt, die keine ausgebauten Werkspflege besitzen. Das Unterstützungswesen ist hier fast immer die einzige Art der Fürsorge. Dagegen werden Naturalunterstützungen nur von den Werken gewährt, die sich auf eine umfassende Werkspflege stützen können. Die Werke, die nach einem ausgesprochenen Erziehungssystem arbeiten, haben die Barunterstützung möglichst eingeschränkt. Nach einer Erhebung des Vereins für die bergbaulichen Interessen vom Jahre 1926 haben unmittelbare persönliche Zuwendungen an Belegschaftsmitglieder bzw. deren Angehörige in bar bei 56 Werken, in Naturalien bei 29 Werken stattgefunden. Die Naturalunterstützung ist also bei einem wesentlich geringeren Teil der Werke üblich.

Das Unterstützungswesen erfordert von Fall zu Fall eine unmittelbare Einflußnahme der Werksverwaltung, um Doppelunterstützungen durch die Werkspflege und die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeiterunterstützungskassen zu vermeiden. Außerdem muß die Stellungnahme des Betriebs deshalb eingeholt werden, damit auch der betriebliche Gesichtspunkt — soll das Unterstützungswesen nicht den Charakter einer Armenpflege haben — mit berücksichtigt werden kann, zumal dadurch stets die Bezugnahme zum Werke stärker zum Ausdruck kommt. Sofern die Gewährung von Unterstützungen durch die Fürsorgerin erfolgt, werden die Unterstützungsgelder aus dem sogenannten Fürsorgegeld bestritten, einem monatlichen Betrag, den die Werkspflegerin zur freien Verwendung erhält. Über den Verbrauch wird monatlich ein Rechenschaftsbericht in Form einer Abrechnung vorgelegt.

Zur Veranschaulichung sei im folgenden das Unterstützungswesen einiger Bergbaubetriebe dargestellt. Auf der Gutehoffnungshütte war bis Mitte 1931 das Unterstützungswesen so aufgezogen, daß Gesuche um Unterstützung durch die Hauptverwaltung ihre Erledigung fanden. Der Unterstützungsantrag wurde entweder an den zuständigen Betrieb oder unmittelbar an die Hauptverwaltung gerichtet. Die bei den Betrieben eingehenden Anträge mußten an die Hauptverwaltung weitergegeben werden. Von der bearbeitenden Stelle wurde der Antrag mit einem Fragebogen, der umfassende Angaben über Familienstand, Haushalt, Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse beschaffen sollte, einer Fürsorgeschwester zur Feststellung eines sozialen Befundes auf Grund eines Hausbesuchs übergeben. Der Antrag ging dann mit dem Bericht und dem Unterstützungsvorschlag der Fürsorgeschwester an den zuständigen Betrieb, der sich nunmehr zu äußern hatte, ob und in welchem Umfange er vom betrieblichen Standpunkt aus eine Unterstützung befürworte. Auf Grund

des Berichts der Fürsorgeschwestern und der Stellungnahme des Betriebes traf dann die Hauptverwaltung (Abteilung für Arbeiterangelegenheiten) die letzte Entscheidung. Die Prüfung des Gesuches fand also sowohl nach der betrieblichen wie nach der fürsorglichen Seite statt. Seit dem Jahre 1931 ist im Unterstützungs wesen der Gutehoffnungshütte insofern eine organisatorische Änderung eingetreten, als die straffe Organisation durchbrochen wurde. Die Bewilligung kleinerer Unterstützungen wird in die Hand der Betriebe gelegt, um den Verwaltungsapparat für die Nachprüfung zu sparen, da den Betrieben die nachzuprüfenden Tatsachen vielfach bekannt sind. Die Gutehoffnungshütte gewährt in Not geratenen, unterstützungswürdigen Arbeitern, Werksinvaliden, Witwen und Waisen ehemaliger Werksangehöriger Unterstützungen sowohl geldlicher wie naturaler Art. Die Sachleistungen bestehen in Lieferung von Hausbrand (Kohle und Holz), Leib- und Bettwäsche, Kleidung und Lebensmittel. Die Bergwerksgesellschaft Dahlbusch kennt nur Unterstützungen in Form von Sachleistungen. Im Jahre 1929 wurden 2626 Unterstützungsfälle erledigt. Bei der Harpener Bergbau AG. werden sämtliche Unterstützungen, sei es an Einzelpersonen, Vereine oder Verbände nur mit Stellungnahme der Zentralfürsorgerin gewährt, um eine enge Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Werkspflege zu gewährleisten. Bei der Hoesch-Köln Neuessen AG. müssen Unterstützungen, die die Summe von 20 bis 25 RM überschreiten, der Werksleitung zur Genehmigung vorgelegt werden.

m) Die Förderung der körperlichen Ertüchtigung

Der körperlichen Ertüchtigung, vor allem den Leibesübungen, wie Turnen und Sport, Wanderungen, Rasenspiele usw., wurde — besonders nach dem Kriege — vom Ruhrbergbau immer stärkere Beachtung geschenkt. Das geht schon daraus hervor, daß von Jahr zu Jahr die Zahl der dazu dienenden Einrichtungen im Zunehmen ist. Die turnerische und sportliche Betätigung der Erwachsenen wird im allgemeinen indirekt durch Überlassung von Sportplätzen und Turnhallen, Förderung der Werkssportvereine, Stiftung von Preisen bei Wettkämpfen unterstützt. Im Jahre 1926 (Erhebung des Vereins für die bergbaulichen Interessen vom November 1926) gab es bereits 109 eigene Sportplätze der Zechen; die Zahl dürfte heute auf 130 bis 140 geschätzt werden, da gerade in den darauffolgenden Jahren im Zusammenhang mit der Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses eine ganze Anzahl neuer Sportplätze errichtet wurde. Turnhallen sind in größerer Anzahl erbaut worden, meist wurden Räumlichkeiten, die früher betrieblichen Zwecken dienten, wie Lager, alte Fördermaschinenhäuser u. dgl., zu Turnhallen hergerichtet.

Turnschulen, wie beispielsweise die der Wirtschaftskrise leider zum Opfer gefallene Dortmunder Turnschule, bilden in 8—14 tägigen Kursen Vorturner, Turnwarte und Leiter von Turn- und Sportverbänden aus. Diese Turnschulen werden vom Bergbau beschickt, um dort die Turnwarte für die betrieblichen Sport- und Turneinrichtungen ausbilden zu lassen. Ähnliches leistet die Volkssportschule Kettwig.

Eine direkte Förderung der körperlichen Ertüchtigung finden wir dagegen im Rahmen der Schulung des bergmännischen Nachwuchses und der Jugendpflege. Bereits die Kleinkinder werden herangezogen. So wird in manchen Kindergärten, namentlich der größeren Werke, täglich Gymnastik getrieben. Im Sommer halten sich die Kinder im Freien auf und machen Bewegungsspiele; für die Kleinen sind Planschbecken vorhanden. Die schulpflichtigen Kinder (Hortkinder) werden zu Spiel- und Wandergruppen zusammengefaßt. Die Schülerinnen der Hauswirtschaftsschulen haben Turnen als Pflichtfach; ferner werden Wettspiele, Volkstänze, Bewegungsspiele mit Gesang veranstaltet. Im Sommer stehen Wanderungen in die nähere Heimat und Freiluftbäder mehr im Vordergrund.

II. Werksbildungswesen

a) Die Werkszeitung als Organ der betrieblichen Sozialpolitik

Die Werkszeitung bekommt einen eindeutigen Sinn und eine klare Zielsetzung, wenn sie als ein Sprachrohr und publizistisches Organ der BSP angesehen wird. Damit sind ihre Funktionen und zugleich ihre Grenzen genau umrissen. Die Grundlage ist der Betrieb, auf den sich die Werkszeitung notwendigerweise beschränken muß, sofern sie ihren ureigenen Aufgaben gerecht werden will. Ein Hinausgreifen über den Betrieb hinaus in das politische, gesamtwirtschaftliche und weltanschauliche Gebiet ist nur dann berechtigt, wenn eine unmittelbare Beziehung zu dem Betrieb gegeben ist. Als Organ der BSP dient die Werkszeitung dem sozialen Betriebsinteresse und hat das Ziel einer möglichst engen geistigen Verknüpfung von Werk und Belegschaft. Sie wendet sich unmittelbar an jedes Belegschaftsmitglied, um ihm die technischen und persönlichen Gesamtzusammenhänge im Betrieb klarzumachen und einen jeden letztlich auch praktisch für die Mitarbeit an den sozialen und betrieblichen Aufgaben zu gewinnen.

Die Aufgaben der Werkszeitung sind zunächst die der Informierung und Aufklärung. Eine solche betriebliche Informierung der Belegschaft ist sachlich durchaus gerechtfertigt, da schlechthin keine anderen Zeitschriften und Zeitungen diesen betrieblichen Zweck erfüllen können.

Die außerbetriebliche Presse wird entweder unter politischen, verbandsmäßigen oder sonstwie gearteten Interessengesichtspunkten geleitet. Schon deshalb ist es notwendig, der Belegschaft eine Aufklärung zu bieten, die sich nicht nur sachlich von der anderen Presse abhebt, sondern auch in der Lage ist, dieser ein gewisses Gegengewicht zu bieten, da sonst die Gefahr einer einseitigen, nur von außerbetrieblichen Interessengesichtspunkten getragenen Informierung gegeben ist. Damit sind aber auch zugleich die Grenzen der publizistischen Tätigkeit der Werkszeitung gezogen: sie muß sich peinlich davor hüten, sich mit völlig betriebsfremden Sachgebieten abzugeben.

Eine der wichtigsten Aufgaben der Aufklärung seitens der Werkszeitung ist es, dem Menschen den Sinn seiner Arbeit aufzuschließen, ihm die inneren Zusammenhänge seiner Arbeit klarzumachen. „Das Wissen um den Zweck der Dinge ist eine natürliche Triebkraft, die wir dem im Betrieb schaffenden Menschen vermitteln müssen, wenn wir ihn nicht in seiner Arbeit fronen lassen wollen.“⁷ Eine solche Belehrung ist schon deshalb erforderlich, weil mit der zunehmenden Betriebsgröße den einzelnen Belegschaftsmitgliedern ein Überblick über den Betrieb und seine arbeitstechnischen Zusammenhänge unmöglich geworden ist. Der einzelne ist an einem Betriebspunkt tätig, ohne den Wert seiner Arbeit im Rahmen des Ganzen zu erfassen. Hier kann die Werkszeitung durch technische Informierung einen Ausgleich schaffen, indem sie die Arbeiter über den Aufbau des Betriebs und den Sinn ihrer eigenen Arbeit aufklärt. Eine solche Belehrung findet in dem technischen Interesse der Arbeiterschaft einen aufnahmefähigen Boden.

Die Werkszeitung muß geradezu eine eigene „Werkskunde“ entwickeln und durch gelegentliche Aufsätze über die Entwicklung des Werks, die leitenden und sonstigen Persönlichkeiten, die zum Aufbau des Betriebs beigetragen haben, den Ausbau der sozialen Einrichtungen, den Stand und die Veränderungen der Betriebstechnik, die Stellung des Betriebs im Bereich der Volkswirtschaft und auf dem Weltmarkt das Interesse am Werk beleben, das Verständnis für die Betriebsgeschehnisse wecken. Aber auch arbeitspolitische Informierungen liegen im Aufgabenbereich der Werkszeitungen. Deshalb werden Fragen der Einstellung und Entlassung und die dafür maßgebenden Gründe sowie Berufs- und Ausbildungsforschungen erörtert. Gerade so einschneidende Maßnahmen wie Betriebseinschränkungen und Entlassungen erfordern eine möglichst objektive Aufklärung der Belegschaft.

⁷ C. Arnhold. In: Mitteilungsblatt für Bezieher, Mitarbeiter und Freunde der Vereinigten Werkszeitungen des Dinta. 4. Jahrg., Nr. 1, S. 10.

Die technische und arbeitspolitische Informierung der Belegschaft ist andererseits durch eine wirtschaftliche zu ergänzen, die das Ziel verfolgt, dem Arbeiter die wirtschaftliche Seite des Betriebs nahe zu bringen. Die Behandlung von Wirtschaftsfragen ist schon deshalb wichtig, weil sich die Werke in starker Abhängigkeit von der allgemeinen Wirtschaftslage und der staatlichen Wirtschaftspolitik befinden. Es bedarf ja keiner näheren Begründung, daß der Einzelbetrieb keineswegs in der Lage ist, alle sozialen und wirtschaftlichen Probleme von sich aus zu lösen. Die gegensätzliche Auffassung faßt aber in der Belegschaft zu leicht Fuß, so daß vielfach der Betrieb für alle wirtschaftlichen und sozialen Unzulänglichkeiten verantwortlich gemacht wird. Eine entsprechende wirtschaftliche Schulung und Bildung der Arbeiterschaft ist daher — insbesondere in Zeiten der Wirtschaftskrise — angebracht. Aber auch die spezifisch betriebswirtschaftlichen Fragen dürfen nicht völlig außer acht gelassen werden. Ihre Erörterung schließt sich aufs engste an die technische Informierung an; der Belegschaft wird die Kostenseite des Betriebs verständlich gemacht.

Da die Werkszeitung durch ihre Informierungen der außerbetrieblichen Presse ein Gegengewicht bieten muß, ist auch die Methode der Aufklärung von Bedeutung. Diese muß, schon um kein begründetes Mißtrauen gegen die Ausführungen der Werkszeitung aufkommen zu lassen, streng sachlich gehalten und mit möglichst viel Tatsachenmaterial unterbaut sein. Sprechen sollen nicht Auffassungen, sondern Tatsachen. Die Schlußfolgerungen muß, wenn es irgendwie geht, der Werkszeitungsleser selbst ziehen. Was ihm geboten wird, ist nur das Material für seine persönliche freie Urteilsbildung. In dem Sinne ist die Werkszeitung ohne Tendenz.

Die Vermittlung der inneren Arbeits- und Betriebszusammenhänge, die objektive Informierung soll der Gedankenwelt der Arbeiterschaft allmählich einen Inhalt geben, der aus seinem engeren Arbeitsbereich stammt. Damit soll der Geistesverfassung des Arbeiters mit der Zeit jene betriebsfremde Prägung genommen werden, der das Verständnis für Werk und Werkraum abgeht.

Über diese grundsätzlichen Aufgaben hinaus hat die Werkszeitung eine Anzahl von Sonderaufgaben auf den verschiedenen Gebieten der bergbaulichen BSP. So ist z. B. eine planmäßige Unfallbekämpfung ohne Werkszeitung nicht denkbar. In der Werkszeitung werden zunächst die schweren Unfälle mitgeteilt, der Vorgang des Unfalls (eventuell an Hand einer Unfallskizze) beschrieben, die Ursache des Unfalls dargestellt und kritisch beleuchtet. Typische Unfälle werden zur Erörterung gestellt, um der Belegschaft zur Äußerung über deren Vermeidbarkeit Gelegenheit

zu geben. Das Unfallwesen, an dem die Arbeiterschaft besonders stark interessiert ist, gibt Gelegenheit, die Belegschaft zur Erörterung solcher Fragen stärker heranzuziehen. Preisausschreiben und Wettbewerbe auf dem Gebiete des Unfallwesens können das Interesse und die Mitarbeit bei der Unfallbekämpfung fördern. — Die Werkszeitung ist auch das Organ des betrieblichen Ausbildungswesens. Bei der Bedeutung des Ausbildungswesens innerhalb der gesamten BSP hat auch der Ausbildungsleiter als Mitarbeiter der Werkszeitung eine wichtige Funktion, und es ist daher verständlich, daß bisweilen der Ausbildungsleiter die Schriftleitung der Werkszeitung übernimmt, sofern kein hauptamtlicher Schriftleiter vorhanden ist. Die Fragen der Hauer- und Jugendlichenausbildung müssen in verschiedener Weise berücksichtigt werden. Hier setzt die Werbung für die Idee der Berufsausbildung, sowie die Weckung des Aufstiegswillens in der Arbeiterschaft ein. Wichtig sind die Ausbildungsfragen bei den Bergjungleuten. Zu Beginn eines neuen Ausbildungsjahres wendet sich die Werkszeitung an die Belegschaft mit der Aufforderung zur Anmeldung von Jugendlichen; der Abschluß der Ausbildung wird entsprechend gewürdigt, Vorgänge und Einrichtungen der Jugendlichenausbildung werden fortlaufend erörtert.

Die Werkszeitung ist weiterhin das Organ der Werkspflege. Sprechstunden, Kurse, gesellige Abende und sonstige Veranstaltungen werden in der Werkszeitung angekündigt. Gerade für das Erziehungssystem ist die Werkszeitung mehr als ein informierendes Organ, sie ist zugleich ein Mittel, um der Beziehung zwischen Werk und Werkspflege gebührenden Ausdruck zu verschaffen. Aufsätze über Hauswirtschafts-, Erziehungs- und Gesundheitsfragen geben den Kreisen der Belegschaft, die nicht direkt von der Werkspflege erfaßt werden, Anregungen und praktischen Rat. Die Arbeiterschaft bekommt auch ein Bild von den Leistungen der Werkspflege, ihren Einrichtungen und ihrer zweckmäßigsten Inanspruchnahme. — Für das betriebliche Vereinswesen ist die Werkszeitung das Mitteilungsblatt über die Veranstaltungen und das engere Vereinsleben.

Ein weiteres Gebiet für die Werkszeitung ist die Beeinflussung und die Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb, die Menschenbehandlung und -führung. Gerade hier kommt es auf die jeweiligen Betriebsverhältnisse an, schon deshalb werden die Methoden von Fall zu Fall verschieden sein. Gute Wirkungen dürften Richtlinien, Aufsätze, Darstellungen von vermeidbaren Reibungen im Betrieb zeitigen, die Erörterung der Werkstattleitung wie sie ist und wie sie sein soll. Nur eine sehr geschickte Schriftleitung dürfte sich die Einrichtung einer eigenen „Korrespondenz“ ecke leisten, in der Einsendungen aus dem Kreise der Belegschaft abgedruckt werden. Hier werden An-

regungen, Beschwerden, Hinweise und Verbesserungsvorschläge aufgenommen. Damit wird eine Art von Ventil geschaffen, das unter Umständen in der Lage wäre, zu einer gewissen Entlastung einer gespannten Betriebsatmosphäre beizutragen. Natürlich müssen solche Einsendungen aus den Kreisen der Belegschaft auch von der Schriftleitung freimütig kommentiert werden, und bisweilen kann sich aus einer einzelnen Einsendung sogar eine ergiebige Aussprache entwickeln. Soweit direkte Arbeitsfragen Gegenstand von Einsendungen sind, muß die Stellungnahme der Betriebsleitung bzw. der zuständigen Vorgesetzten eingeholt und eventuell auch zum Abdruck gebracht werden, um eine möglichst objektive Beurteilung zu sichern, doch kann auch die Schriftleitung ihrerseits Sonderfragen zur Erörterung stellen, die von allgemeinem Interesse sind. Dadurch bekäme die Werkszeitung unter Umständen einen gewissen überparteilichen Charakter, sie würde zur Plattform einer betrieblichen Verständigung.

Wirksam dürfte auch eine regelmäßige Spalte sein, wie sie in einzelnen Werkszeitungen des Ruhrbergbaus bereits eingeführt wurde, in der die betrieblichen Ereignisse der Woche anschaulich besprochen und gewürdigt werden.

Neben den angeführten betriebspolitischen Zielen im engeren Sinne hat die Werkszeitung auch die Aufgabe, reinen Unterhaltungsstoff zu bieten, der allerdings nicht zu weit abseits von der Lebenswelt des Bergarbeiters liegen darf. Erzählungen, Skizzen und humoristische Beiträge müssen der Geistesart der Arbeiterschaft angepaßt sein und ein ihr vertrautes Milieu zum Gegenstande haben. Nicht übersehen werden darf die Frage der Illustrierung der Werkszeitung. Ein künstlerisch hochstehendes Bildermaterial ist sehr gut geeignet, das Dargebotene in anschaulicher Weise zu unterstützen und gleichzeitig den Geschmack der Leserschaft allmählich zu beeinflussen und zu bilden.

Eine Frage für sich ist die Gruppierung des Stoffes in der Werkszeitung. Nichts tut der Wirkung einer Werkszeitung so sehr Abbruch, als eine zufällige, willkürliche und systemlose Aneinanderreihung von Beiträgen, die in keinem Zusammenhange stehen. Eine einheitliche Gestaltung des Stoffes unter leitenden Gesichtspunkten ist für die Werkszeitung unentbehrlich.

Dem eigentlichen Charakter der Werkszeitung entspricht es, daß die Beiträge möglichst wenig von Außenstehenden, sondern mehr von Werksangehörigen geliefert werden. Die Gewinnung von Belegschaft, Angestelltenchaft und Betriebsleitung für die aktive Mitarbeit ist eine zentrale Aufgabe für eine jede Werkszeitung, wenn es auch nicht immer einfach ist, dieses Ziel mit Erfolg zu erreichen. Ein Weg ist die finanzielle Interessierung durch Gewährung eines Zeilenhonorars. Die Hono-

rierung der Beiträge ist vor allem im Hinblick auf die Gewinnung der Arbeiter zu beachten, da ein geldlicher Anreiz geeignet ist, dazu beizutragen, die Zurückhaltung und die Hemmungen auf Seiten der Arbeiterschaft zu überwinden bzw. die weitere Mitarbeit zu erhalten. Ein Zeilenhonorar ist einem Pauschalentgelt vorzuziehen, da hier eine einwandfreie Basis gegeben ist und eine problematische Abschätzung des Wertes eines Aufsatzes erspart wird. Eine Honorierung setzt sich bei den Werkszeitungen des Ruhrbergbaus allmählich durch, und man erkennt verschiedentlich ihren Nutzen als Anreiz zur Mitarbeit an. Neben der geldlichen Interessierung können von der Schriftleitung auch organisatorische Maßnahmen zur Sicherung der Mitarbeit ergriffen werden, und zwar mittels einer Art von Vertrauensmännersystem: es werden Vertrauensleute im Betrieb verteilt, die sich in ihrem Bereich für eine Mitarbeit der Angestellten und Arbeiter einzusetzen und für eine regelmäßige Belieferung der Werkszeitung mit Beiträgen Sorge tragen.

Vor allem wird es darauf ankommen, die Arbeiterschaft heranzuziehen. Schwierig ist die erste Mobilmachung der Arbeiter, die Überwindung des Mißtrauens und der seelischen Hemmungen. Dem Zwecke einer solchen Mobilmachung und der Erweiterung des Mitarbeiterkreises können z. B. Preisausschreiben für kurze Beiträge der Arbeiterschaft über Lebens- und Arbeitsfragen dienen; auch der Weg über den Abdruck von Amateurphotographien⁸, der honoriert wird, ist zu erwägen. Es wird überhaupt darauf ankommen, die Einsender von Beiträgen taktisch richtig zu behandeln, indem Ausarbeitungen möglichst verwertet werden, selbst wenn umfangreiche Umredigierungen notwendig sind. Die Beamtenschaft kann dagegen leichter herangezogen werden; sie ist im allgemeinen nicht nur im Ausdruck gewandter, sondern dürfte auch mehr unmittelbares Verständnis für eine solche Mitarbeit aufbringen. Die Beamten werden in erster Linie für die Erörterung betriebstechnischer Fragen in Betracht kommen, für organisatorische Anregungen usw. Nicht übersehen werden darf aber auch die Mitarbeit der Betriebsleitung selbst. Von Zeit zu Zeit sind Äußerungen der Betriebsleitung zu aktuellen Betriebsproblemen am Platze, bei Schaffung neuer Einrichtungen der Werkspflege, Abteufung eines neuen Schachtes usw. In manchen Werkszeitungen des Ruhrbergbaus findet bereits eine solche Mitwirkung seitens der Betriebsleitung statt.

Die Ausgestaltung der Werkszeitung muß möglichst individuell sein.

⁸ Bei der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke ist die Zusammenarbeit mit Amateurphotographen eine intensive, die zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen sind; sie bekommen Räumlichkeiten und Einrichtungen vom Werk zur Verfügung gestellt. Ähnlich bei der Gutehoffnungshütte.

Wenn auch dieser individuelle Charakter nicht immer durch eine entsprechende äußere Aufmachung herzustellen ist (Format, Kopf und Druck der Werkszeitung), speziell beim Werkszeitungssystem des Ruhrkohlenbergbaus, so muß doch zum mindesten der Inhalt einen möglichst starken Zuschnitt auf das Werk haben. Schon aus diesen Gründen ist der Mitarbeit der Belegschaftsangehörigen ein möglichst großer Platz einzuräumen, während die mehr allgemein gehaltenen Aufsätze nicht ausschließlich oder überwiegend den Raum der Werkszeitung in Anspruch nehmen dürfen.

b) Charakter der Werkszeitungen im Ruhrkohlenbergbau

Die erste Werkszeitung im Ruhrkohlenbergbau war die „Zechenzeitung der Schachtanlagen Minister Stein und Fürst Hardenberg der Gelsenkirchener Bergwerks-Aktiengesellschaft“ (jetzt zur Gruppe Dortmund der Vereinigten Stahlwerke gehörig), deren erste Nummer Mitte Oktober 1924 erschienen ist und zunächst allmonatlich herausgegeben wurde. Die Auflage betrug rund 6000 und wurde unentgeltlich an die Belegschaft verteilt. Die äußere Aufmachung wurde auch später von den übrigen Werkszeitungen übernommen. Bereits die ersten Nummern enthalten eine Anzahl von Beiträgen der Belegschaftsangehörigen. Die Aufteilung des Stoffes und die Zusammenstellung der Aufsätze, die Gruppierung der Beiträge, teils allgemeinbildenden Inhalts, teils sich speziell auf das Werk beziehend, finden wir in den anderen Werkszeitungen wieder.

Im Jahre 1925 wurden in großzügiger Weise durch das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung die Werkszeitungen auch für die andern Zechen des Ruhrkohlenbergbaus herausgegeben. Sie sind zu den Vereinigten Werkszeitungen des Dinta im Verlag „Hütte und Schacht“ zusammengefaßt. Die Auflage beträgt in normalen Zeiten rund 500 000 Stück, doch sind neben dem Ruhrbergbau auch andere Industriezweige an dieser Auflage beteiligt. Diese Konzentration des Werkszeitungssystems wurde vorwiegend aus wirtschaftlichen Gründen durchgeführt. Es wäre wohl unmöglich, den Werkszeitungen eine so große Ausbreitung im Ruhrbergbau zu geben, wenn eine solche Zusammenfassung nicht erfolgt wäre. Einer der ausschlaggebenden Beweggründe dafür ist der, daß es zunächst den meisten Werken an genügend geschulten Schriftleitern fehlt, die der Aufgabe gewachsen wären, eine Werkszeitung sachgemäß zu leiten. Die Zusammenarbeit zwischen Werken und Hauptschriftleitung geht in der Weise vor sich, daß die Hauptschriftleitung in Düsseldorf die einzelnen Werke fortlaufend mit Material, und zwar Aufsätzen, Bildern u. a. versorgt. Doch wird Wert darauf gelegt, daß die Werke einen möglichst großen Teil, etwa vier Seiten, mit Schriften 186 I

eigenen Beiträgen in Anspruch nehmen. Wenn dagegen die Werke nicht genügend Stoff zur Verfügung haben, so springt die Hauptschriftleitung unterstützend ein. Es liegt in der Hand der lokalen Werkszeitungsbearbeiter, ihre Werkszeitung individuell auszugestalten und ihnen einen Zuschnitt auf den eigenen Betrieb zu geben. Dies ist in größerem Maße nur bei den Werken möglich, die einen geschulten Schriftleiter nebenamtlich oder sogar hauptamtlich für diesen Zweck angestellt haben.

Seit dem Jahre 1930 gibt der Verlag „Hütte und Schacht“ auch eine Jugendbeilage unter dem Titel „Jugendland“ heraus. Jedes dieser Hefte ist auf eine inhaltliche und künstlerische Geschlossenheit abgestellt. Es wurden Wander-, Abenteuer-, Kasperle-, Erntenummern usw. herausgegeben, aber auch technisch-wirtschaftliche Gedankengänge werden nicht außer acht gelassen. So ist u. a. eine Industrie-, Flieger-, Fortschritt-, Lehrlings- und Zeppelinnummer erschienen. Die Frage der künstlerischen und literarischen Mitarbeiter für diese Zeitschrift ist nicht einfach zu lösen gewesen, denn Aufmachung und Stil muß dem kindlichen Wesen entsprechen, ohne geschmacklos oder gewollt lehrhaft zu wirken. Die Hefte werden im Einfarldruck hergestellt, jedoch verwendet man abwechselnd verschiedene Farben. Der Umfang dieser monatlich erscheinenden Hefte ist zwölf Seiten, die Auflage betrug im April 1930 122 000 Stück.

Die Schriftleitung der Dinta-Werkszeitungen hat sich auf den verschiedenen Tagungen der Fachgruppe „Werkszeitungen“ mit allem Nachdruck für eine politisch neutrale Führung der Werkszeitungen eingesetzt und dem auch praktisch weitgehend Rechnung getragen, wenn auch in vereinzelten Fällen versucht wurde, den Werkszeitungen diesen neutralen Charakter zu nehmen. Der Betrieb und die Vorstellungswelt des Betriebs wird als die ausschließliche Basis der Werkszeitung anerkannt. Am schärfsten kommt dies in den Worten des Hauptschriftleiters auf einer Jahrestagung zum Ausdruck: „Uns geht das gar nichts an, ob der Mann nach Feierabend in den Katholischen Jünglingsverein oder in die Rote Jungfront geht. Uns geht das an, wie der Mann an seiner Maschine steht, wie der Mann sich zum Werk stellt, wie der Mann seinen Arbeitsplatz einschätzt. Das geht uns an.“⁹

Die Praxis der einzelnen Werkszeitungen weicht voneinander ab, da die Werke den Spielraum im Rahmen des Dinta-Werkszeitungssystems verschieden ausnutzen. Während einige Werkszeitungen nur in beschränktem Umfange einen betrieblichen Zuschnitt haben, ist es wiederum anderen in besonderem Umfange gelungen, ihr individuelles Gesicht zu wahren. Voraussetzung dafür ist zumeist eine eigene Schriftleitung, die

⁹ Vgl. „Mitteilungsblatt“, a. a. O. S. 16.

in der Lage ist, sich der Werkszeitung mehr zu widmen. Maßgebend ist auch die möglichst intensive Heranziehung der Arbeiterschaft und Angestelltenschaft zur Mitarbeit. Um eine regelmäßige Mitarbeit zu gewährleisten, werden verschiedene Methoden angewandt, wie z. B. die bereits erwähnte Vertrauensmännerorganisation zur Sicherung der Mitarbeit der einzelnen Betriebsabteilungen, sowie die Bezahlung eines Zeilenhonorars. Psychologisch bemerkenswert ist das Verfahren einer Zeche, von der Annahme der Beiträge dem Einsender seitens der Betriebsleitung offiziell Mitteilung zu machen, die Ablehnung dagegen durch die Schriftleitung erfolgen zu lassen.

Um die Werksbezogenheit der Beiträge auch bei den Aufsätzen herzustellen, die von Außenstehenden verfaßt wurden, wird in einem Falle an die Spalte eines jeden Aufsatzes eine kurze Einleitung gesetzt, die auf die spezielle betriebliche bzw. lokale Bedeutung dieser Frage hinweist. Technische Beiträge vor allem aus dem bergbaulichen Fach werden gern gelesen; durch Aufsätze über neue technische Einrichtungen und Umstellungen im Betrieb werden die Betriebsvorgänge dauernd verfolgt. Je nach den Sachgebieten, an denen der Betriebsleitung besonders gelegen ist und die im Vordergrund des betriebspolitischen Interesses stehen, werden einzelne Fragen (z. T. auch in Sondernummern) bevorzugt behandelt, wie beispielsweise das Ausbildungswesen, die Werkspflege, das Kleinpachtwesen, Unfallwesen u. a. Im allgemeinen kann man die Beobachtung machen, daß in erster Linie diejenigen Werke, die sich durch vorbildliche betriebssoziale Einrichtungen auszeichnen, auch die Werkszeitung immer mehr zu einem Organ der BSP machen. Hier erweist sich die Wirksamkeit der Werkszeitung auch als besonders fruchtbar.

c) Die außerbetriebliche Bildungsarbeit der Zechen

Neben der betrieblichen Bildungstätigkeit der einzelnen Werke, die sich vor allem auf die berufliche Schulung durch das Ausbildungswesen beschränkt, gibt es eine Bildungsarbeit, die über den engeren Rahmen des Betriebs hinausgreift und in erster Linie der Hebung der Allgemeinbildung dient. Hier sind zunächst die Einrichtungen von Werksbüchereien zu nennen, die auf 15 Werken vorhanden sind. Durch die Zusammensetzung des Bücherbestandes und Empfehlung guter Bücher kann man den Geschmack der Leser kultivieren, das geistige Niveau der Belegschaft günstig beeinflussen. Eine vorbildliche Werksbibliothek mit Lese- und Zeitschriftenzimmer gibt es auf dem Steinkohlenbergwerk Buer der Bergwerks AG. Recklinghausen; sie umfaßt über 5000 sorgfältig ausgewählte Bände und steht unter der Leitung einer hauptamtlich an-

gestellten Bibliothekarin und einer Assistentin. Im Jahre 1929 wurden auf Buer 31630 Bücher verliehen, der beste Beweis für die rege Inanspruchnahme. Den Erfolg dieser Bildungsarbeit, der stets von der Persönlichkeit der Bibliothekarin abhängt, kann man aus einer Aufstellung über die gelesenen Bücher ersehen, derzufolge naturwissenschaftliche, technische, Kriegs-, Reise- und Sportliteratur vor allem bevorzugt wird.

Bei der Gruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke bestehen vier Werksbüchereien und eine Jugendbücherei. Sie sind aus Zweckmäßigkeitsgründen auf den Schachtanlagen untergebracht. Die Werksbüchereien werden von den Werksfürsorgerinnen betreut; das hat den Vorteil, daß die Werksfürsorgerin mit den Entleihern über den Inhalt der Bücher sprechen und sie in der Lektüre beraten kann. Die Harpener Bergbau AG. besitzt acht Jugendbüchereien auf den verschiedenen Wohlfahrtsstellen, die mit der Zeit zu Werksbüchereien ausgebaut werden sollen. Auf der Zeche Minister Stein-Hardenberg ist eine Werksbibliothek von 2000 gut ausgewählten Bänden mit einem anschließenden Lesesaal vorhanden. Krupp besitzt eine Werksbücherei mit drei Filialen auf Helene und Amalie und eine auf Hannover und Hannibal (letztere umfaßt 11000 Bände).

Im Zusammenhang mit der Ausbildung der bergmännischen Jugend werden öfters Vorträge allgemeinbildenden Inhalts gehalten, zu denen auch Werksangehörige geladen werden. Auch das Vereinsleben gibt Gelegenheit zu werksseitigen Vorträgen verschiedener Art. Manchmal finden Filmvorführungen allgemeinbildender Art statt. Neuerdings beginnt man auch, die Hauer, die einen Kursus absolviert und den Hauerschein erlangt haben, durch Veranstaltung von Vorträgen über die technischen Neuerungen, Berufs- und Standesfragen weiter bildungsmäßig zu erfassen. Man will so die erworbenen Kenntnisse vertiefen und den Zusammenhang mit den Absolventen des Hauerkursus aufrecht erhalten. Dies ist z. B. bei der Zeche Stein-Hardenberg der Fall. Außerdem werden bei einigen Zechen Kurse über Säuglingspflege, erste Hilfe bei Unglücksfällen, Krankheitsbehandlung, vernunftgemäße Ernährung usw. veranstaltet, die vorwiegend von Belegschaftsangehörigen besucht werden.

Die Veranstaltung von Werksausstellungen dient dazu, die Arbeit von Kindern und Erwachsenen der verschiedenen Kurse und Lehrgänge der Öffentlichkeit zu unterbreiten. So werden z. B. von Zeit zu Zeit Nähstabenarbeiten mit Angabe der Kosten und aufgewandten Arbeitsstunden ausgestellt, um den Frauen zu zeigen, welche Ersparnismöglichkeiten sich durch eine wirtschaftliche Nährarbeit erzielen lassen. Es werden ferner Ausstellungen der hauswirtschaftlichen Lehrgänge veranstaltet, Weihnachtsausstellungen von Spielzeug, das von Belegschaftsmitgliedern unter

Anleitung selbst hergestellt wird, von Weihnachtsarbeiten der Schülerinnen, Hortkinder und Kindergartenkinder, von Wäsche- und Kleidungsstücken des Schneiderkursus usw. Sehr oft werden, wie bei einigen Zechen der Vereinigten Stahlwerke, die Herstellungskosten errechnet und den ausgestellten Gegenständen beigefügt. Ein Beweis für das rege Interesse der Belegschaft an solchen Ausstellungen ist, daß z. B. die Weihnachtsausstellung 1930 der Zeche Stein-Hardenberg 900 Besucher, die Osterausstellung 1931 534 Besucher aufzuweisen hatte. Die Gutehoffnungshütte veranstaltet jährlich regelmäßig Gartenbauausstellungen, die letzten drei Jahre auch Bilderausstellungen, die eine Veredelung des Heimschmuckes der Arbeiterschaft bezwecken, ferner Ausstellungen von Weihnachtsarbeiten (auch andere Werke haben mit Erfolg solche Weihnachtsarbeiten ausgestellt). Im Anschluß an Werkszeitungspreisausschreiben werden Photoausstellungen und Ausstellungen von Bastilarbeiten vorgenommen.

d) Das betriebliche Vereinswesen

Die Tatsache des Bestehens eines betrieblichen Vereinswesens ist an sich ohne Zweifel als Ausdruck des Zusammengehörigkeitsgefühls der Belegschaftsmitglieder untereinander, darüber hinaus auch als Kennzeichen des Bedürfnisses nach einer Verbundenheit zwischen Belegschaft und Werk zu werten, ein Tatbestand, der weder über- noch unterschätzt werden darf. Von einer finanziellen Unterstützung der verschiedenen Werksvereine haben die Betriebsverwaltungen abgesehen. Dagegen haben sie einzelnen Vereinen eine Förderung zuteil werden lassen, sei es durch Rat, sei es durch Hilfe, indem gewisse Werkseinrichtungen auch den Vereinen zur Verfügung gestellt werden. Die Anteilnahme des Werks an solchen Vereinen ist im wesentlichen begründet in seinem Interesse an der geistigen, körperlichen und wirtschaftlichen Förderung seiner Belegschaft. Teils übernehmen die Vereine gewisse Bildungsaufgaben, die die unmittelbare Bildungstätigkeit des Betriebs ergänzen, teils wird eine wirtschaftliche Erziehung (Gartenbau-, Kleintierzuchtverein) in die Wege geleitet, und schließlich trägt das betriebliche Vereinswesen zu einem engeren Zusammenschluß der Belegschaft bei, zu einer Pflege des Werks- und Korpsgeistes. Zum Wesen dieser Vereine gehört, daß Mitglieder nur Belegschaftsangehörige sind.

Über die Arten der Vereine soll folgender Überblick orientieren:

1. Berufsvereine: Sie stellen sich die Aufgabe der Pflege des eigentlichen bergmännischen Berufsgeistes. Hier sind vor allem die Altknappengemeinschaften, zu der sich die Meisterhauer zusammenschließen, zu nennen und die eine Gemeinschaft zur Pflege des Standes-

bewußtseins darstellen. Solche Knappengemeinschaften gibt es z. B. auf verschiedenen Zechen der Vereinigten Stahlwerke, in besonders ausgeprägter Form auf der Zeche Minister Stein-Hardenberg. Die Mitglieder werden sorgfältig aus den besten Hauern der Belegschaft ausgewählt und zur Teilnahme an einem mindestens halbjährigen Kursus veranlaßt, in dem den Leuten weniger bergmännische Fertigkeiten als vielmehr theoretisch das bergmännische Wissensgebiet, grundlegende wirtschaftliche und Standesfragen beigebracht werden. Die Mitglieder der Jungknappengemeinschaft bleiben bis zu ihrem 21. Jahre in den Reihen der jugendlichen Kameraden, um dann von der Altknappengemeinschaft erfaßt zu werden. Die Jungknappengemeinschaften veranstalten gemeinschaftliche Feste, Vorträge, Besichtigungen, Wander- und Urlaubsfahrten, entsenden Sport- und Turngruppen zu sportlichen Veranstaltungen. Ähnlichen Zielen wie die Altknappengemeinschaften dienen die Knappenvereine auf den Klöckner-Werken, der Bergwerksgesellschaft Hibernia.

2. Turn- und Sportvereine: Diese sind auf den Zechen des Ruhrgebiets in ziemlichem Umfange vorhanden und nehmen an Zahl dauernd zu. Sie kommen dem Bedürfnis der Belegschaft nach körperlicher Erquickung entgegen und bieten dem Arbeiter Gelegenheit, die einseitige Beanspruchung des Körpers während der Arbeit durch Leibesübungen auszugleichen. Den Werkssportvereinen werden auf vielen Zechen die Werkssportplätze unentgeltlich zur Benutzung überlassen, ebenso die eventuell vorhandenen Turnhallen. So besteht z. B. bei einer Gruppe der Vereinigten Stahlwerke ein Werkssportverein für Arbeiter und Angestellte mit 800—1000 Mitgliedern und sechs Turnriegen; Sportplätze und Schwimmanstalten stehen zur Verfügung. Ähnliches gilt von vielen anderen Zechen. Auch für die Bergjungleute besteht ein derartiger Zusammenschluß auf vielen Zechen.

3. Gesang- und Musikvereine sind verbreitet, allerdings zum Teil nur für Beamte vorhanden. Als Beispiel sei der Gesangverein der Gutehoffnungshütte in Sterkrade genannt, in dem Arbeiter und Beamte zusammengeschlossen sind, der 120 Sänger umfaßt und unter der Leitung eines Musikdirektors steht. Dieser Verein hat eine führende Stellung im rheinischen Musikleben. Auf Stein-Hardenberg und mehreren anderen Zechen besteht eine Knappenkapelle, die in einheitlicher Uniform auftritt. Bei Veranstaltungen der Belegschaft und bei Belegschaftsfesten ist die Knappenkapelle verpflichtet, unentgeltlich zu spielen. Außerdem gibt es bei verschiedenen Werken Trommler- und Pfeiferkorps, die sich hauptsächlich aus Bergjungleuten zusammensetzen und bei allen Veranstaltungen, vorwiegend bei denen der Bergjungleute, spielen.

4. Geselligkeitsvereine umfassen vorwiegend Beamte.

5. Kleintierzuchtvereine greifen bereits in das (haus-)wirtschaftliche Gebiet über. Sie dienen der Pflege der Kleintierzüchtung, die für den bergmännischen Haushalt von nicht zu unterschätzendem Wert ist. Beim früheren Thyssenbergbau schlossen sich bereits im Jahre 1890 die Kleintierbesitzer zusammen und gründeten mit 50 Mitgliedern den gemeinschaftlich organisierten Kleintierzuchtverein. Seine Hauptaufgaben sind der gemeinschaftliche Bezug aller Futtermittel, die zweckentsprechende Verwendung der Erzeugnisse und vor allem die Erstellung von Fertigfabrikaten aus Wolle und Fellen. Im Jahre 1917 wurde der Verein unter dem Namen „Bezugs- und Absatzvereinigung der Kleinviehzüchter, e. G. m. b. H.“ handelsrechtlich eingetragen. Wiederholt wurde seitens des Werkes der Vereinigung zum Ankauf größerer Posten Kleinvieh Kapital zur Verfügung gestellt, bei Kleintierausstellungen und Prämiierungen wurden Beiträge und wertvolle Preise gewährt. Die Viehzählungen ergeben für die dem Kleintierzuchtverein angehörigen Belegschaftsmitglieder folgendes Bild¹⁰:

Art der Tiere	Gezüchtet nach der Viehzählung im Jahre				
	1900	1907	1916	1920	1929
Schweine Stück	2752	6801	7524	7 753	4 093
Schafe "	322	110	607	1 233	172
Ziegen "	610	577	783	1 025	288
Kaninchen "	—	—	—	8 614	5 101
Geflügel "	—	—	—	33 895	65 339

Seit dem Jahre 1925 besteht eine Arbeitsgemeinschaft, der Stadtverband der Kleinviehzüchter. Die wirtschaftlichen Interessen der kleinviehzuchttreibenden Belegschaft haben seitens der Gruppe Hamborn stets weitgehende Unterstützung gefunden.

6. Gartenbauvereine: Ihre Tätigkeit ist bei der verbreiteten Kleinparzellenpacht in Bergarbeiterkreisen sehr nützlich; dem Arbeiter wird Gelegenheit zur zweckmäßigen, nutzbringenden Beschäftigung in der Freizeit gegeben. Vorbildlich ist die Arbeit des Gartenbauvereins auf der Gutehoffnungshütte, dem die große Versuchsgärtnerie des Werkes zu Demonstrationszwecken zur Verfügung steht und deren Mitgliedern der Rat und die Hilfe (billige Beschaffung von gutem Samen usw.) des Obergärtners zur Seite stehen, der auch von Zeit zu Zeit Vorträge im Verein hält. Die Zahl der Mitglieder betrug im Jahre 1930 1700, davon waren etwa 1000 vom Bergbau; die geschäftliche Leitung liegt in der Hand der Gutehoffnungshütte, auch die Finanzierung durch Vorschüsse, die

¹⁰ Thyssen-Bergbau am Niederrhein. Siedlungswesen und soziale Einrichtungen. Hamborn 1922. S. 57. Die Zahlen für das Jahr 1929 sind ergänzt.

vom Lohn abgehalten werden. Bei der Bergbaugruppe Hamborn der Vereinigten Stahlwerke bestehen allein 11 Gartenbauvereine, die sich in erster Linie der Arbeit auf den Schrebergärten widmen. Die Zahl der Schrebergärten ist hier 14 000 mit einem Gesamtausmaß von 120 Morgen; jeder Schrebergarten umfaßt durchschnittlich 15 Ruten. Die Pacht beträgt 9 RM pro Schrebergarten, die Instandhaltung und Überwachung der Gärten erfolgt durch das Werk. Jedes Jahr findet eine Prämierung der besten Schrebergärten durch eine Kommission, in der auch der Leiter der Bergbaugruppe vertreten ist, statt. Im Jahre 1929 wurden rund 12 000 RM für Prämien ausgegeben.

7. Kriegervereine sind u. a. verbreitet auf der Gutehoffnungshütte. Schließlich seien noch die Gruben- und Feuerwehren zu erwähnen, die eine besonders ausgeprägte kameradschaftliche Note tragen. Gelegentlich schließen sich auch die Grubenwehren zu kameradschaftlichen Vereinigungen zusammen.

III. Wohnungsfürsorge und Siedlungspolitik

a) Die Entwicklung des Wohnungsbaus im Ruhrkohlenbergbau

Die Wohnungsfrage im Ruhrkohlenbergbau ist untrennbar verknüpft mit dessen Entstehungsgeschichte. Seine Entwicklung setzt nicht organisch und schrittweise ein, vielmehr sprunghaft und unvermittelt. Bis in die 80er Jahre war eine große Anzahl von kleinen Werken mit einer geringen Belegschaft vorhanden, die Produktion war also noch zerstreut und verteilte sich über das Land. Das geht aus den nachfolgenden Zahlen hervor:

Jahr	Zahl der Werke	Belegschaft	
		insgesamt	je Werk
1860	281	29 320	104
1870	220	51 391	234
1880	197	80 152	407

In den 90er Jahren setzte aber eine erhebliche Konzentration der Produktion ein, die Kleinbetriebe gingen zurück, die Großbetriebe mit ihrer großen Zusammenballung von Menschen bekamen das Übergewicht. Gleichzeitig vermehrte sich die Gesamtbelegschaft außerordentlich. 1900 gab es 164 Werke mit einer Belegschaft von 226 902 Mann, auf ein Werk im Durchschnitt 1384, 1907 waren es nur 156 Werke mit einer Gesamtbelegschaft von 303 089, das ist 1955 je Werk. Schon aus diesen wenigen Zahlen kann man die ganze Bedeutung des Wohnungsproblems im Ruhrbergbau deutlich erkennen. Die verstreuten Kleinbetriebe waren

noch in der Lage, ihre Belegschaft zu einem großen Teil aus der näheren Umgebung zusammenzusetzen, deren Wohnungsbedarf aber weitgehend gedeckt war. In den 60er Jahren waren 78% der Arbeiter ihrer Herkunft nach aus Rheinland und Westfalen gebürtig, und erst nach dem Kriege 1870/71 setzte der große Zustrom ein, der auch die Frage der Wohnungsbeschaffung zu einer immer dringlicheren machte. 1873 betrug die Zahl der Häuser im Werksbesitz noch 1521 mit insgesamt 5772 Wohnungen. Die Notwendigkeit der Konzentration von großen Arbeitermassen, die aus entfernten Gegenden herangezogen werden mußten, zwang die Zechenverwaltungen zu umfangreichen Wohnungsbauten. Die Schnelligkeit der Entwicklung findet ihren Ausdruck in einer gesteigerten Bau-tätigkeit. 1901 waren 26 250 werkseigene Wohnungen vorhanden, 1907 bereits 52 900 und 1914 94 027, die von 148 583 Belegschaftsangehörigen bewohnt wurden.

Dieser plötzlich einsetzende Wohnungsbau brachte zunächst seine Nachteile mit sich. Da es vor allem darauf ankam, den dringendsten Bedarf zu decken, um die aus der Wohnungsnot sich ergebenden Mißstände, wie Steigerung der Mieten und zu dichte Besetzung der Wohnungen, einzudämmen, wurde unter dem Zwange der Verhältnisse in Eile und nicht gerade planvoll gebaut. Zu Anfang, um 1870, baute man vorwiegend Mietskasernen und Hinterhäuser; die Bauweise war oft gedrängt, auf hygienische Einrichtungen, wie Kanalisation, Trinkwasserversorgung und Straßenpflaster wurde wenig geachtet. Die Zusammenballung von Menschen und die mangelnde Berücksichtigung hygienischer Gesichtspunkte wurde zu einer Gefahr für die Volksgesundheit. Bereits nach 1890 hatte man neue Wege im Wohnungsbau eingeschlagen. Von den Mehretagenhäusern ging man zu kleinen Häusern über, die zu geschlossenen Kolonien vereinigt wurden; bis zum Jahre 1901 sind 71,2% Arbeiterwohnungen in Form von Kolonien errichtet worden. Den hygienischen Anforderungen wurde immer mehr Rechnung getragen. Auch die äußere Ausgestaltung wurde eine gefälligere und bessere; man bemühte sich um eine zweckmäßiger Raumverteilung, wenn auch die damalige Bauweise unseren heutigen Ansprüchen nicht mehr voll entspricht. Öde, gleichförmige Reihenbauten, wie sie vorher üblich waren, wurden möglichst vermieden. Bereits damals war man vielfach bestrebt, durch Abwechslung in der Anlage der Häuser, Größe, Form und Farbe ein gefälligeres Gesamtbild zu schaffen. 1901 entfielen auf jede Wohnung im Durchschnitt 3,74 Zimmer¹¹, 58,8% der Häuser bestanden aus Vier- und Mehrzimmerwohnungen, und nur 4% hatten weniger als 3 Räume. Über-

¹¹ Die folgenden Angaben stützen sich auf R. Hundt: Bergarbeiterwohnungen im Ruhrrevier, hrsg. vom Verein für die bergbaulichen Interessen. Essen 1902.

wiegend (53,2%) waren Vierfamilienhäuser vorhanden, jedoch wurden die einzelnen Wohnungen fast durchweg voneinander isoliert und mit eigenem Eingang versehen. Dann folgen mit 11,1% Zweifamilienhäuser, während die Fünf-, Sechs- und Achtfamilienhäuser sich in der Hauptsache auf die Städte beschränkten, in denen der hohe Bodenpreis zur größtmöglichen Ausnutzung der Baufläche zwang. Sehr verbreitet waren damals bereits die Häuser mit 1½ Stockwerken, sie stehen zahlenmäßig an der Spitze, ihnen schließen sich die zweistöckigen Häuser an. Der ländliche Charakter der Siedlungen wurde durch Hausgärten gewahrt (86,3%), teilweise gaben kleine Vorgärten dem Ganzen ein gefälligeres Aussehen (25%). Stallungen für Schweine und Ziegen beinahe zu allen Wohnungen ermöglichten eine Kleinviehhaltung.

Bei der Beurteilung der älteren und schließlich auch der neuen Wohnungs- und Siedlungspolitik der Zechen darf nicht der teilweise verhängnisvolle Einfluß des Ansiedlungsgesetzes vom 25. August 1870 übergangen werden. Auf Grund dieses Gesetzes wurden die Zechenverwaltungen zur Übernahme der gesamten Kommunal-, Kirchen- und Schullasten verpflichtet. Die Folge davon war, daß die Zechen geradezu daran interessiert wurden, die Wohnungen in geschlossenen Ortschaften zu errichten bzw. bereits bestehende Kolonien zu vergrößern oder sich für Hochbauten zu entscheiden. Das Gesetz begünstigte also den Massenbau, eine Zusammendrängung großer Menschenmassen. Soweit solche nachteilige Baupolitik betrieben wurde, ist sie sicherlich zu einem Teil nachweislich auf die Folgen des Ansiedlungsgesetzes zurückzuführen, und heute noch bestehen dieselben Auswirkungen: So hat z. B. der frühere Köln-Neuessener Bergwerksverein nach dem Weltkriege durchweg dreistöckige Häuser gebaut, da die Stadt Essen zu große Anliegerbeiträge forderte, die sich nur nach der Grundfläche richten. Damit wird die Errichtung von Flachbauten und von Gärten praktisch unterbunden.

Die Höhe der Mieten stand in der Vorkriegszeit ausnahmslos wesentlich unter dem Durchschnitt. Um 1900 herum wurden nach Hundt die Wohnungen den Arbeitern zu Mietsätzen überlassen, welche in der Regel mindestens 50% unter den ortsüblichen zurückblieben. 1900 wurde der reine, zur Auszahlung gelangende Lohn der Kohlen- und Gesteinshauer sowie Gedingschlepper bei den üblichen Mietsätzen der Zechen mit 10, höchstens mit 13% belastet, wenn die Miete für eine geräumige Wohnung von 4 bis 5 Zimmern mit Garten, Stallung, abgetrennten Kellern und sonstigem Zubehör gezahlt wurde. Die Miete war also im Grunde eine Wohlfahrtsmiete.

Im Vergleich zu den von den Zechen erbauten Wohnungen war der Arbeitereigenbau seit jeher von geringer Bedeutung. Nur in den seltensten

Fällen konnte der einzelne aus eigenen Mitteln bauen, er war auf die finanzielle Unterstützung durch Gewährung von Bauprämiens — Darlehen, billige Bauplätze — und Baumaterialien seitens der Werke angewiesen. Bis 1900 wurden 775 Eigenhäuser mit einer Beisteuer der Werke von rund 2 930 000 RM errichtet. Bei der Förderung des Eigenbaus hat sich die Harpener Bergbau AG. hervorgetan. Bis zum Jahre 1901 wurden Baudarlehen in der Höhe von 812 000 RM, im Durchschnitt 2162 RM, den Belegschaftsangehörigen zur Verfügung gestellt. Die Darlehen wurden auf 2. Hypothek gegen 4% Zinsen und 1% jährlicher Amortisationsrate, die aber bei pünktlicher Zinszahlung als Prämie gutgeschrieben wurde, gewährt. Auf diese Weise wurden bis 1901 318 Häuser errichtet. Ähnlich ging die Gelsenkirchener Bergwerks AG. vor, die bis zum Jahre 1902 für Bauprämiens und -darlehen im ganzen 1 316 382 RM ausgab, die sich an die Erbauer von 159 Eigenheimen verteilten¹². In größerem Ausmaße konnte sich aber der Hauseigenbesitz nicht durchsetzen, da die Arbeiter eine Beschränkung der Freizügigkeit befürchteten, zumal die meisten Zechen begreiflicherweise zur Sicherung ihrer Interessen die Hauseigentümer verpflichten, eine bestimmte Anzahl von Jahren das Haus selbst zu bewohnen und im Dienste der Gesellschaft zu bleiben.

Mit dem Vordringen der Zechen in die nördlichen und östlichen dünnbevölkerten Randbezirke nahm auch die Bautätigkeit an Umfang zu. Während in der Zeit zwischen 1893 und 1900 nach den Angaben von Hundt im Jahresdurchschnitt 1190 Wohnungen erstellt wurden, steigerte sich die jährliche Bautätigkeit um das Jahr 1910 auf etwa 3500 bis 4000. Die industrielle Erschließung des ursprünglich rein agrarischen Landes ermöglichte auch die Verwertung der bisher gesammelten bau- und siedlungstechnischen Erfahrungen. Ein hervorragendes Beispiel bietet uns die Bautätigkeit des Preußischen Bergfiskus in der Gegend von Gladbeck, Buer, Scholven, Zweckel und Bottrop. Die um diese Zeit angelegten Siedlungen zeichnen sich durch ihre Freundlichkeit, durch gelockerte, abwechslungsreiche Bauweise, durch die geschickte Ausnutzung der Grundflächen und durch eine verbesserte Raumökonomie in der Innenausstattung aus.

Durch den Krieg ist die aufstrebende Entwicklung des Wohnungsbaus wesentlich eingeschränkt worden, der durch Arbeitermangel und die Erhöhung der Produktionskosten erschwert wurde. Im Zusammenhang mit der Kriegswirtschaft wurden im Jahre 1916 sämtliche Bauvorhaben zurückgestellt; jede Bautätigkeit, die nicht unmittelbar militärischen Interessen diente, wurde untersagt, und nur in einzelnen Fällen erteilten die

¹² P. Mieck: Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen der industriellen Unternehmer in den preußischen Provinzen Rheinland und Westfalen. Berlin 1904. S. 176 f.

Behörden die Bauerlaubnis für Privatbauten. Die Folge war eine große Wohnungsknappheit in der Nachkriegszeit, die durch die verstärkt einsetzende Teuerung auf dem Baumarkte noch erhöht wurde. Dieser Wohnungsmangel wurde im Ruhrbergbau infolge der durch die Senkung der Gesamtförderung und der arbeitstäglichen Leistung je Kopf der Belegschaft (Schichtverkürzung) sowie die einsetzende Kohlennot sich zunächst als notwendig erweisenden gewaltigen Belegschaftsvermehrung von 388 000 im Jahre 1919 auf 458 000 im Jahre 1920 zu einem akuten und brennenden Problem. Trotz der großen Wohnungsnot ist ein wesentlicher Rückgang, seit dem Jahre 1924 nahezu ein Stillstand im Werkswohnungsbau zu verzeichnen. Die Gründe für diese Tatsache sind in erster Linie auf die Folgen der staatlichen Wohnungspolitik zurückzuführen. Durch diese wurde das gesamte Wohnungswesen in planwirtschaftliche Kontrolle und Verwaltung übernommen, mit all den Folgen, die sich aus der Verknüpfung widerstreitender Wirtschaftsprinzipien ergeben. Der Wohnungsbau kam mit der Zeit nahezu völlig zum Erliegen. Nur zu bald machten sich die schädlichen Wirkungen einer solchen Wohnungswirtschaft bemerkbar. Ausgangspunkt der staatlichen Wohnungspolitik und Mietsgesetzgebung war der Schutz der Mieter und die restlose Erfassung der vorhandenen Wohnungen. Grundlegend ist die Bekanntmachung zum Schutze der Mieter vom 23. September 1918, die durch eine neue Verordnung vom 22. Juli 1919 ergänzt wurde und eine Verpflichtung zur Anzeige jedes neu abgeschlossenen Mietvertrages, sowie die Vorschrift der Genehmigung jeder Kündigung mit sich brachte. Den Hausbesitzern wurde damit die freie Verwaltung ihres Hausbesitzes genommen. Ergänzende Verordnungen und Gesetze brachten ein ganzes System der Wohnungzwangswirtschaft mit sich, das sich zwangsläufig weiter ausdehnte. Der Erlass der Höchstmietenverordnung führte zur Verarmung der Hausbesitzer, denen selbst die finanzielle Grundlage für die Durchführung der laufenden Hausreparaturen unmöglich gemacht oder zum mindesten erschwert wurde, so daß die Häuser immer mehr verfielen, von einer neuen Bautätigkeit gar nicht zu reden.

Erwähnt sei noch, daß die gesamte Wohnungswirtschaft, soweit sie sich auf die vorhandenen und neuentstandenen Wohnungen bezieht, seit Mai 1920 unter der Leitung und behördlichen Aufsicht des Siedlungsverbandes Ruhrkohlenbezirk steht. Seine Aufgabe ist es, gemäß der Ausführungsanweisung zu dem am 5. Mai 1920 erschienenen Gesetz betr. Verbandsordnung für den Siedlungsverband Ruhrkohlenbezirk, „die verwaltungsmäßigen Grundlagen für eine im rheinisch-westfälischen Kohlenbezirk nach großzügigen Gesichtspunkten durchzuführende Siedlungstätigkeit zu schaffen. Darüber hinaus ist es seine Aufgabe, die Siedlungs-

tätigkeit und wirtschaftlichen Maßnahmen im Rahmen des Gesetzes zu fördern". Der Siedlungsverband hat also die Oberaufsicht über die gesamte Siedlungs- und Wohnbaupolitik des Ruhrbezirks. Er hat die Interessen der Allgemeinheit bei der Anlage von Straßen sowie durch Erhaltung von Grünflächen und Wäldern zu wahren; dadurch soll eine gewisse Einheitlichkeit in der Besiedlung des ganzen Gebietes gewährleistet werden. Auf diese Weise will man die Fehler der wilden und planlosen Siedlungstätigkeit der früheren Zeiten allmählich ausgleichen. Dies war um so mehr erforderlich, als der planlose Wohnungsbau im Revier auch sehr große Verkehrsschwierigkeiten hervorgerufen hatte.

Die Wohnungswirtschaft blieb natürlich nicht ohne weittragende Folgen für den Werkwohnungsbau. Den Zechenbesitzern wurde es durch die Mieterschutzgesetzgebung unmöglich gemacht, Inhabern von Werkswohnungen, welche abgekehrt waren, zu kündigen, um die Wohnung für neuangelegte Arbeiter freizumachen. Den Werken war also die freie Verfügung über ihre Wohnungen genommen worden. Eine Vermehrung der Belegschaft scheiterte bald nach dem Kriege zum Teil auch an diesen Bindungen. Die Folge war, daß die Zahl der Werksfremden in werkeigenen Wohnungen immer mehr zunahm, sie stieg z. B. von 11216 im Mai 1920 auf 21381 im Juli 1922. Im Mai 1930 waren 23,19% der Wohnungen (37696) von Werksfremden belegt. (Vgl. auch die Zahlen auf S. 207.)

Die Instandhaltung der Werkwohnungen und die Errichtung neuer Häuser aus den Überschüssen der Wohnungswirtschaft wurde, wie gesagt, infolge der Höchstmietenverordnung unmöglich gemacht. Diese Verordnung schlug für einige Werke sogar zu einem besonderen Nachteil aus, insofern als die Mietbeträge in der Vorkriegszeit durchweg niedriger waren als die ortsüblichen Mieten und die Höchstmietenverordnung nur Zuschläge zu den Friedensmieten zuließ. Wenn auch durch Erlaß des Reichsmietengesetzes eine Erhöhung der Mieten in dem Maße ermöglicht wurde, daß die Wohnung zum mindesten instand gehalten und vor völligem Verfall bewahrt werden konnte, blieben die Mieten trotzdem weit hinter den den Zechen entstandenen Unkosten zurück.

Da infolge der Wohnungzwangswirtschaft der Bau von werkseigenen Mietwohnungen nahezu völlig eingestellt werden mußte (1925 und 1926 wurden jährlich nur etwa 400—600 Wohnungen gebaut, das ist ein Zehntel des Umfanges der normalen Bautätigkeit im Frieden), sah sich der Staat — eine notwendige Folge der Wohnungzwangswirtschaft — gezwungen, selbst Maßnahmen zur Hebung der Bautätigkeit zu ergreifen. Das Gesetz betr. Erhebung einer Abgabe zur Förderung des Wohnung-

baus vom 1. Juli 1921 ordnete an, daß auf sämtliche Wohnungen eine Abgabe von bestimmten Hundertteilen zur Förderung des Wohnungsbaus erhoben werden sollte. Die von den Gemeinden zu leistenden Bauzuschüsse sollten auf diese Weise aufgebracht werden. Mit diesen Mitteln sind in den ersten drei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes insgesamt 140 000 Wohnungen fertiggestellt worden, also 47 000 im Jahre, eine bedeutungslose Zahl angesichts des im Jahre 1922 geschätzten Fehlbedarfs von 1 Mill. Wohnungen. Der Anteil des Ruhrgebiets bei dieser Bautätigkeit war ganz geringfügig. — Am 2. Juli 1926 wurde die Hauszinssteuerverordnung erlassen, der zufolge die Hälfte des Hauszinssteuerertrages für die Zwecke der Förderung des Wohnungsbaus verwendet werden sollte. Das bedeutete eine nicht unerhebliche Belastung des Bergbaus. Dabei hat aber die Industrie zum Werkswohnungsbau trotz ihrer Bemühungen keine Hauszinssteuerhypotheken erhalten, obwohl sie zur Zahlung von Hauszinssteuer verpflichtet wurde. Bei den hohen Baukosten und Zinsen würden sich aber ohne Hauszinssteuer die Mieten so hoch stellen, daß sie für den Arbeiter eine unerträgliche Belastung bilden müßten. Aus diesen Gründen wurde die weitere Erstellung von Werkswohnungen für die Zukunft überhaupt fraglich. Um diesen Mißständen abzuhelfen, hat die Regierung angeregt, die Industrie möge gemeinsam mit den Städten bauen, um die Hauszinssteuermittel zu erhalten. Im März 1928 hat eine Reihe von großen Werken, insgesamt neun, u. a. die Vereinigten Stahlwerke, Klöcknerwerke, Hoesch, Gelsenkirchener Bergwerks AG., Harpener Bergbau AG. und Mannesmannröhren-Werke gemeinsam mit der Westfälischen Heimstätten- und der Rheinischen Wohnungsfürsorge-Gesellschaft eine besondere Wohnungsbau-gesellschaft zum Zweck des Arbeiterwohnungsbaus, nämlich die Ruhrwohnungsbau AG., gegründet. Da die Regierung Hauszinssteuermittel nur unter der Bedingung zur Verfügung stellen wollte, daß die Wohnungsfürsorgegesellschaften mehr als die Hälfte des Kapitals besäßen, wurden die beiden Gesellschaften mit 51 % und die industriellen Werke mit 49 % beteiligt. Eine weitere Bedingung war die, daß die Wohnungen keine Werkswohnungen sein sollten, der Dienstvertrag durfte nicht mit dem Werksvertrag verknüpft sein. In der Hauptsache sollten dreiräumige Wohnungen gebaut werden, die Kosten je Wohnung wurden auf 8000 RM geschätzt; davon sollten 3—4000 RM durch Hauszinssteuer aufgebracht werden, der Rest durch eine durch die Industrie vermittelte Auslandsanleihe. Die Wohnungen sollten nur an Arbeiter der beteiligten industriellen Werke vermietet werden. Von der Ruhrwohnungsbau AG. wurden bisher etwa 5000 Wohnungen hergestellt.

Wenn wir die gesamte Bautätigkeit der Zechen ins Auge fassen, so

betrug die Zahl der von den Werken errichteten und vermieteten Wohnungen (werkseigene Wohnungen) am 1. September 1931 164 596. Die Zahl der darin wohnenden Werksangehörigen betrug 94 167, das ist 57,21 %, der Werksfremden 70 429, das ist 42,79 %.

b) Die Treuhandstelle für Bergmannswohnstätten G. m. b. H.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß es dem Bergbau unmittelbar nach dem Kriege nicht möglich war, in genügendem Umfange Wohnungen für den einsetzenden Belegschaftszuwachs herzustellen. Die Gründe waren die Wohnungswangswirtschaft, die hohen Baukosten (1920 machte der Baukostenindex das Sechsfache des Friedenspreises aus) und andererseits die zwangsmäßig niedriggehaltenen Kohlenpreise, die nicht genügend Überschüsse abwarf, um von bergbaulicher Seite den Wohnungsbau finanzieren zu können. Es waren daher zwei Fragen zu lösen, nämlich die der Finanzierung und die der Bestimmung des Bauherrn und -verwalters. Was die Frage des Bauherrn anbelangt, einigte man sich nach langen Verhandlungen im Reichswirtschafts- und Reichsarbeitsministerium dahin, eine auf paritätischer Grundlage beruhende Selbstverwaltungsorganisation zu schaffen. Die Regelung erfolgte in den vom Reichsarbeitsminister erlassenen „Bestimmungen über die Gewährung von Beihilfen aus Reichsmitteln zur Errichtung von Bergmannswohnungen“, die in großen Zügen folgendes besagten¹³:

„1. Das durch den Aufschlag auf den Kohlenpreis aufgebrachte Geld wird von den Syndikaten der zuständigen Bezirksgruppe der Reichsarbeitsgemeinschaft überwiesen. Die Reichsarbeitsgemeinschaft ist berechtigt, 10% der einkommenden Mittel zur Verwendung in anderen Bezirken zu bestimmen (Ausgleich).

2. Die zuständige Bezirksgruppe der Reichsarbeitsgemeinschaft bewilligt aus diesen Mitteln Baudarlehen und beaufsichtigt deren Verwendung.

3. Ihre Entscheidung erfolgt unter beratender Mitwirkung eines Vertreters der obersten Landesbehörde. Dieser hat das Recht des Einspruchs.

4. Die Entscheidung über den Einspruch des Vertreters der obersten Landesbehörde fällt der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsministerium nach Anhörung der Reichsarbeitsgemeinschaft für den Bergbau. Der gleiche Instanzenzug gilt für den Einspruch eines abgewiesenen Antragstellers.

5. Die Geldhergabe soll entweder in voller Höhe der Baukosten durch

¹³ 10 Jahre Treuhandstelle für Bergmannswohnstätten im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbezirk G. m. b. H., Essen, S. 9 und 10.

ein gering verzinsliches Darlehen mit mäßigem Tilgungssatz oder bis zur vollen Höhe des Unterschiedes zwischen Gesamtbaukosten und rentierlichem Mietwerte durch ein zunächst unverzinsliches Darlehen erfolgen (Beihilfehypothek). Nach 20 Jahren soll der endgültige Bauwert festgestellt und eine verzinsliche und zu tilgende Hypothek auf das Haus eingetragen werden.

6. Durch dingliche Sicherungen soll Vorsorge dahin getroffen werden, daß die Wohnung ihrer gemeinnützigen Zweckbestimmung und dem Kohlenbergbau tunlichst dauernd erhalten bleibt. Sobald die Wohnung an Bergaufremde vermietet wird oder der Inhaber den Bergmannsberuf aufgibt, wird das gesamte Darlehen zur Rückzahlung fällig.

7. Um die Verknüpfung des Arbeitsverhältnisses mit dem Mietverhältnis auszuschließen, dürfen Beihilfen für Wohnungen, die Arbeitgeber für ihre Angestellten und Arbeiter errichten, nur dann gewährt werden, wenn die Wohnungen gemeinnützigen Bauvereinigungen zu Eigentum übertragen werden oder eine ausreichende Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Verwaltung gewährleistet ist. Werkswohnungen, wie sie bisher üblich waren, sollen nicht neu entstehen.

8. Die Wohnfläche darf im allgemeinen höchstens 70 qm betragen. Ausnahmsweise kann für kinderreiche Familien eine Wohnfläche bis zu 80 qm zugelassen werden. In erster Linie sollen Flachbauten erstellt werden.

9. Die Mieten in den geschaffenen Wohnungen haben sich unter Berücksichtigung der Nachkriegsgesetzgebung den Vorkriegsmieten anzupassen.“

Die Verteilung der Geldmittel und die Aufsicht über ihre Verwendung wurde einem Ausschuß von Arbeitgebern und Arbeitnehmern übertragen, der im Ruhrbezirk am 21. Februar 1920 als „Treuhandstelle für Bergmannswohnstätten im rheinisch-westfälischen Ruhrkohlenbezirk GmbH. in Essen“ gegründet wurde. In den andern deutschen Bergrevieren hat man in gleicher Weise solche Treuhandstellen in Form von GmbH.s aufgetan. Das maßgebende Organ der Treuhandstelle, der Verwaltungsrat, setzte sich aus je 10 Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammen (später wurde ein Arbeitsausschuß von 6 Mitgliedern gebildet), an der Spitze steht ein Geschäftsführer; die Gesellschaftsversammlung hatte mehr formelle Funktionen. Da bei Einsetzen der Bautätigkeit die Zentralleitung auf die Dauer keinen genügenden Überblick haben konnte, entschloß man sich zu einer Dezentralisation, um die zur Verfügung stehenden Mittel planmäßig auf das ganze Revier verteilen zu können. Die Treuhandstelle gründete 16 Tochtergesellschaften, die im Jahre 1926 auf 7 zusammengelegt wurden und in gleicher Weise wie die Treuhandstelle

selbst organisiert waren. Sie erhielten den Namen „Bergmannssiedlungen“ und hatten die Aufgabe der Übernahme der Bauausführung, der Vermietung und Verwaltung der fertigen Bauten. Neuerdings haben sie allerdings nur noch die Wohnungsverwaltung und die Aufsicht bei den nunmehr stark verminderten Neubauten. Es ist also später aus anderweitigen Gründen doch eine Zentralisierung durchgeführt worden, die anfänglich bei der sehr großen Zahl von Bauten im ganzen Revier praktisch nicht möglich war. Hervorgehoben sei, daß zu Anfang zu dem Verwaltungsrat mit 20 Mitgliedern und dem Geschäftsführer noch ein „Beirat“ von 100 Köpfen für jede Bergmannssiedlung gekommen ist, der die Arbeit naturgemäß erschwerte, zumal er völlig leistungsunfähig war. Es hat sich aber bald gezeigt, daß der Aufbau so nicht haltbar war, und man verzichtete später auf die Beiräte, indem man sie zunächst nicht einberief und dann abschaffte. Die Frage, ob der auf paritätischer Grundlage beruhende Apparat notwendig bzw. unentbehrlich war, um das gesteckte Ziel zu erreichen, wird heute, nachdem mehr als zehnjährige Erfahrungen vorliegen, wohl mit Recht verneint werden können. Es dürfte kein Zweifel darüber bestehen, daß man an sich viel schneller und billiger hätte bauen können, wenn man die Bautätigkeit der Werke unmittelbar gefördert und unterstützt hätte, anstatt sie durch zahlreiche Hemmungen nahezu unmöglich zu machen.

Schwierig für die Treuhandstelle war vor allem das Problem der Finanzierung der Bautätigkeit. Von Anfang 1920 bis Ende 1923 wurden Aufschläge auf den Kohlenpreis zugunsten der Treuhandstelle gemacht. Diese Form der Finanzierung stellte sich als nicht glücklich heraus, da die Sätze der schnell fortschreitenden Geldentwertung nicht genügend angepaßt wurden und jede Erhöhung des Aufschlages langwierige Verhandlungen erforderlich machte. Die Folge war, daß man das Bauprogramm — ursprünglich waren für den Ruhrkohlenbezirk 20000 Wohnungen im Jahre vorgesehen — auch nicht annähernd durchführen konnte. Um überhaupt eine teilweise Durchführung des Bauprogramms zu ermöglichen, stellte das Reich Vorschüsse zur Verfügung. Mit dem 1. Januar 1924 wurde der Kohlenaufschlag fallen gelassen, und im März 1924 gelang es der Treuhandstelle, vom Reich Darlehen zu erhalten, die hypothekarisch sichergestellt wurden. Auch die Einnahmen aus den Mieten, die Zins- und Tilgungsbeträge der Eigenheime, konnten bereits zur Finanzierung benutzt werden. Vom Jahre 1926 an war die Treuhandstelle auf die übliche Form der Finanzierung angewiesen, nämlich auf die Hauszinssteuerhypotheken. Dazu kamen verlorene Bauzuschüsse der Werke und die Überschüsse, die die Treuhandstelle aus ihren Mieteinnahmen erzielte. Dementsprechend mußte auch der Umfang der Bau-Schriften 186 I

210 Dritter Teil. Die Maßnahmen der betriebl. Sozialpolitik außerhalb des Betriebs
tätigkeit eingeschränkt werden, was in der Zusammenlegung der örtlichen Bergmannssiedlungen zum Ausdruck kam.

Besondere Erwähnung verdient die Mitwirkung der Werke durch Gewährung von verlorenen Bauzuschüssen an die Treuhandstelle in der Höhe von 1200 RM für jede Wohnung. Verlorene Bauzuschüsse gewährten fast alle Werke. Neben den Zuschüssen gaben die Zechen billiges Baugelände ab und lieferten Ziegelsteine aus den Zechenziegeleien zum Selbstkostenpreis.

Das Ergebnis der Tätigkeit der Treuhandstelle bis Ende 1929, also in einem nahezu zehnjährigen Zeitraum, stellt sich wie folgt dar: Der Kostenaufwand für die gesamte Bautätigkeit seit Bestehen der Treuhandstelle bis 1929 beträgt rund 138,5 Mill. Gold- oder Reichsmark. Es wurden 18485 Mietwohnungen und 3074 Eigenheime und 914 in fremdem Besitz befindliche Wohnungen erstellt. Überwiegend kam die Flachbauweise mit zwei Stockwerken zur Anwendung (70 %), einstöckige Häuser sind mit 24 % vertreten. Die Wohnungen in fremdem Besitz sind durchweg Eigenheime, außerdem wurden, besonders zu Anfang, vielfach Einfamilienhäuser errichtet. Unter den Mietwohnungen herrschen die mit 4 oder mehr Räumen mit 12695 vor, einschließlich der Einfamilienhäuser nahezu 17000, d. i. 75 % der Gesamtzahl; der Anteil der Mittelwohnungen (3 oder 3½ Räume) beträgt 18 % und der der Kleinstwohnungen (2 oder 2½ Räume) rund 7 %. Einfamilienhäuser sind mit 60 %, Zweifamilienhäuser mit 23 % vertreten. Die Hausgärten waren in der ersten Bauperiode der Treuhandstelle bis zum Jahre 1926 verhältnismäßig groß, im Durchschnitt 400 qm, eine Folge der Ernährungsnoten der Nachkriegszeit. Später wurde die Grundstücksgröße auf die Hälfte reduziert, nämlich auf 200 qm im Durchschnitt.

Überblickt man die Bautätigkeit der Treuhandstelle, so springt zunächst der Unterschied in die Augen, der zwischen dem ursprünglichen Programm und der tatsächlichen Durchführung vorhanden ist. Doch darf bei der Würdigung der Leistung der Treuhandstelle nicht übersehen werden, daß ihre Tätigkeit mit zahlreichen Schwierigkeiten belastet war, die eine völlige Durchführung des Programms illusorisch machten. Deshalb müssen bei Berücksichtigung dieser Hemmnisse die Leistungen anerkannt werden.

c) Der Bergarbeiter als Kleinpächter

Vom Bergbau wurde bereits frühzeitig die Kleinparzellenpacht, der landwirtschaftliche Zwergbetrieb, gefördert. Die nächstliegende Veranlassung war die, den meist aus den agrarischen Gebieten herangezogenen Leuten den Übergang in die neuen Daseinsbedingungen zu erleichtern,

indem man ihnen Gelegenheit gab, sich auch weiterhin landwirtschaftlich zu betätigen. Da die Zechen, um sich der Entschädigungspflicht infolge Bodensenkungen zu entziehen, großen Landbesitz erworben hatten, waren sie stets in der Lage, große Landflächen an ihre Belegschaftsangehörigen gegen einen niedrigen Pachtzins zu vergeben.

In keinem Industriezweig hat das Arbeiterkleinpachtwesen, das zweifellos von Einfluß auf die Belegschaftsstruktur ist, so weite Verbreitung gefunden wie im Bergbau. Die Gründe zu einer solchen Ausbreitung sind neben den günstigen Bedingungen für die Kleinpacht und der Herkunft der Leute auch der Charakter des Bergbaus als Urproduktion, der das Verständnis für die Landwirtschaft belebt und aufrechterhält.

Der Wert einer solchen Kleingartenproduktion für Arbeiter und Werk liegt zunächst darin, daß der Ertrag dieser Arbeit dem Bergmann einen gewissen wirtschaftlichen Ausgleich bietet, seinen Lebensstandard stabilisiert. Dies ist gerade beim Bergbau mit seiner wechselnden Beschäftigung ganz besonders wichtig; bei Feierschichten oder Arbeitslosigkeit hat der Arbeiter im Kleingarten einen gewissen wirtschaftlichen Rückhalt. Aber auch das Werk hat einen unmittelbaren Vorteil von einem verbreiteten Kleinpachtwesen: die Belegschaft wird seßhafter, der einzelne fühlt sich in wirtschaftlichen Notzeiten nicht so leicht veranlaßt abzuwandern, so daß gerade die Kleinpächter die Arbeitergruppe darstellen, auf die das Werk immer wieder zurückgreifen kann. — Eine weitere Folge der landwirtschaftlichen Nebenbeschäftigung ist die Steigerung des Einzeleinkommens, die nicht unterschätzt werden darf. Aus einer Aufstellung über die Produktion der Groß-Essener Kleingärtner¹⁴, die sich auf eine Rundfrage stützt, geht hervor, daß etwa 1,15 Mill. Ruten an Kleingärtner abgegeben wurden, die einen Gesamtertrag von 9 447 039 RM abwarfen, auf den Kopf der Essener Bevölkerung bei einer Einwohnerzahl von rund 650 000 macht dies 14,35 RM aus. Im normalen Durchschnitt liefert die Rute an gemischem Gemüse einen Rohertrag von rund 18 RM, an Kartoffeln 0,80 RM und an Beeren und Obst 25 RM. Diese Zahlen sprechen zur Genüge aus, daß die wirtschaftliche Bedeutung der Kleinpacht als Mittel zur Reallohnsteigerung nicht unerheblich ist. Aber auch die Ernährung wird günstig beeinflußt, da der Kleingarten den bergmännischen Haushalt mit frischen und guten landwirtschaftlichen Produkten versorgt. In Zeiten der Ernährungsschwierigkeiten, wie im Kriege und in der Inflation, hat sich der Kleingarten vorzüglich bewährt. Als letztes soll der Wert der Kleinpacht für die Erholung und Gesundheit des Bergmannes und seiner An-

¹⁴ Essener Allgemeine Zeitung Nr. 348 vom 16. Dezember 1930.

gehörigen hervorgehoben werden. Die nebenberufliche landwirtschaftliche Beschäftigung lässt den Arbeiter die Freizeit nutzbringend ausfüllen, eine Betätigung, die auch gesundheitlich förderlich ist. Die Bindung an die Gartenarbeit hält ihn andererseits von einer unvernünftigen Vergeudung seiner kostbaren außerberuflichen Stunden ab.

Die Siedlung in der Form des Kleingartens bzw. des erweiterten Schrebergartens ist als die für den Ruhrkohlenbergbau angemessene zu betrachten. Sie hat sich aus den Verhältnissen des Ruhrgebiets allmählich entwickelt, die Bergleute waren ursprünglich Kleinkötter mit einem geringen landwirtschaftlichen Eigenbesitz und waren außerdem auf Verdienste in der Industrie angewiesen. Das Kleinpachtwesen, die Abgabe von Land seitens der Zechen an die Bergleute schließt sich also organisch an die alten Verhältnisse an. Um der Kleinpacht eine wirtschaftliche Tragfähigkeit zu geben, ist eine gewisse Kleintierhaltung mit selbstgezüchteten Hühnern, Schweinen und Ziegen erforderlich. Die landwirtschaftliche Kleinpacht liefert in diesem Falle nicht nur Gemüse, sondern auch Fleisch und Milch. Ein wesentlicher Teil des bergmännischen Bedarfs kann also auf dem Wege der Selbstversorgung gedeckt werden. Neuerdings hat man verschiedentlich die nebenberufliche Siedlung, vor allem in Form der Kurzschichtsiedlung angeregt. Eine solche Form der Siedlung dürfte insbesondere für den Bergbau nicht in Betracht kommen, sofern die Pläne darauf abgestellt sind, die Arbeitszeit zu verkürzen, um den Arbeiter für seine Gartenarbeit freizustellen. Eine Verkürzung der Schicht beschneidet die nur drei Viertel der Schicht umfassende reine Arbeitszeit in unverhältnismäßig starkem Maße, während ein regelmäßiger Wechsel der kurzarbeitenden Belegschaft im Ruhrbergbau schlechthin undurchführbar ist. Die Bearbeitung der Gärten und landwirtschaftlichen Zwergbetriebe muß daher schon der Freizeit des Bergmannes vorbehalten bleiben. Es darf aber nicht übersehen werden, daß die Familie, vor allem die Bergmannsfrau, ebenfalls in der Lage ist, in einem gewissen Umfange die Gartenarbeit zu leisten. Als undurchführbar müssen auch solche Vorschläge angesehen werden, die Siedlung so groß zu gestalten, daß ein Überschuß von Produkten erzielt wird, der auf dem Markt abgesetzt werden könnte. Bei dem niedrigen Preisstand der landwirtschaftlichen Erzeugnisse und den Schwankungen der Preise würde eine starke Unsicherheit in den bergmännischen Haushalt hereingetragen werden. Der landwirtschaftliche Zwergbetrieb kann, soweit er für den Ruhrkohlenbergbau in Betracht kommt, nur einen Teil des Konsums decken.

Die Inanspruchnahme der Kleinpacht ist im allgemeinen eine wechselnde. In Zeiten wirtschaftlichen Tiefstandes steigt die Nachfrage

nach Land, um bei geordneten Verhältnissen wieder abzunehmen. Deshalb war auch der Landhunger während des Krieges und in der Inflationszeit außerordentlich groß und konnte von den Zechen gar nicht befriedigt werden. Die Ursachen der Nachfrage nach Land waren in beiden Fällen Ernährungsschwierigkeiten. Nach der Inflation hat die Zahl der Kleinpächter dauernd abgenommen, so daß viele Zechen gezwungen waren, einen Teil ihres Landes an Großpächter abzugeben oder es überhaupt brachliegen zu lassen. Das sinkende Interesse an der Kleinpacht hat verschiedene Ursachen. Zunächst sind die wirtschaftlichen Ursachen anzuführen. Selbst in Zeiten einer solchen Arbeitslosigkeit wie in der jetzigen Wirtschaftskrise bestehen keine Ernährungsfragen im eigentlichen Sinne, wie etwa in der Kriegs- und Inflationszeit. Die Preise der landwirtschaftlichen Produkte sind im Gegenteil stark gesunken, und die Versorgung mit Fleisch, Gemüse durch fliegende Händler zu niedrigen Preisen läßt die Kleinpacht in den Augen vieler als unwirtschaftlich erscheinen. Sicherlich hat auch die staatliche Sozialpolitik der Nachkriegszeit und insbesondere die Arbeitslosenversicherung dazu beigetragen, den Willen zur Selbsthilfe und Vorsorge zu lähmen. Die Einführung der Arbeitslosenunterstützung hat zweifellos auch mit dazu geführt, daß das Interesse an der Kleinpacht wesentlich zurückgegangen ist.

Die Kleinpacht wird aber noch von einer anderen Seite, nämlich von der Versicherungspflicht bei der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft bedroht. Anfang 1930 ist die Westfälische landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft in Münster dazu übergegangen, für die von den Zechen an Bergleute verpachteten Kleingärten in Westfalen besondere Beiträge von 3 RM für Kleinpachtungen in einer Ausdehnung bis zu 1 Morgen zu erheben (vorher betrug der Beitrag nur 1,6% des Ertragswertes). Dabei ist es gleichgültig, wie groß das Grundstück im Einzelfalle ist; beträgt die Jahrespacht z. B. für ein Stück Land von 25 Ruten 3 RM, muß der Arbeiter 3 RM an die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft abführen; die Kosten betragen dann insgesamt 6 RM. Dieser als Kopfsteuer wirkende und gerade den kleinen Mann treffende Beitrag gefährdet das Kleinpachtwesen in hohem Maße, so daß ein Weiterbestehen dieser Beitragspflicht die Fortdauer der Kleinpacht im westfälischen Teil des Ruhrbergbaus überhaupt in Frage stellt, zumal es die Zechen abgelehnt haben, einer Abwälzung der Beiträge auf die Werke selbst zuzustimmen.

Abschließend seien einige zahlenmäßige Unterlagen geboten, die über den Umfang der versicherungspflichtigen Kleinpachtungen (Haus- und Schrebergärten — allein bei der Gruppe Hamborn gibt es 14 000 Schrebergärten — sind also darin nicht enthalten) bei einzelnen Werken

orientieren sollen. Die Angaben, die von Ende 1930 stammen, erstrecken sich nur auf Grundstücke von weniger als 1 Morgen Ausdehnung. Die Zahl der Kleinpächter beträgt bei der Harpener Bergbau AG. 3248, Bergwerks-Gesellschaft Hibernia (ohne Zeche Alstaden) 2226, Klöckner-Werke 2137, Vereinigte Stahlwerke 5507¹⁵, Rheinische Stahlwerke 2160, frühere Essener Steinkohlenbergwerke 1649, Bergwerks AG. Recklinghausen 1574, Gewerkschaft König Ludwig 1538, Gewerkschaft ver. Constantin der Große 1253, Gewerkschaft Rheinpreußen 1102.

d) Die betriebssoziale Bedeutung eines gesunden Siedlungswesens

Über den engeren Zweck der Unterbringung der Arbeiter hinaus hat das Wohnungs- und Siedlungswesen eine bedeutsame Stellung im Bereich der gesamten BSP. Diese wird uns insbesondere dann klar, wenn wir die Wohnung nicht nur als Mittel der Heranziehung und Seßhaftmachung der Arbeiterschaft betrachten, sondern darüber hinaus als Grundlage seines gesamten Lebensraumes, seines außerbetrieblichen Daseins.

Es ist eine hinreichend bekannte Tatsache, daß ein nicht unwesentlicher Faktor der sogenannten „Proletarisierung“ die Loslösung von der Scholle ist, die heimatliche Entwurzelung, die wiederum zu einer Massenanhäufung von Menschen führt. Die persönliche Eigenständigkeit des Individuums geht verloren, das nun Halt und Stütze an seinen Schicksalsgenossen sucht, und dies um so mehr, als die Lebensbedingungen immer mehr uniformiert werden und einer gleichen Prägung unterliegen. Der Kollektivismus in der deutschen Arbeiterschaft hat sicherlich mit seinen Grund in der plötzlich einsetzenden, überstürzten Entwurzelung und Umschichtung großer Menschenmassen. Die Verbindung mit dem Land, in welcher Form auch immer, sei es in Form des einfachen oder des erweiterten Schrebergartens, der Feldpacht, der Kleinsiedlung oder des Eigenheims ist daher unter Umständen in der Lage, den psychologischen und teilweise auch materiellen Schäden der Loslösung vom Lande, der Proletarisierung und Verstädterung entgegenzuwirken. Beim Bergarbeiter ist eine solche stärkere Bindung an die Scholle mehr vorhanden, als bei den Arbeitergruppen anderer Industrien, da beim Bergmann die Beziehungen zu seiner landwirtschaftlichen Herkunft noch am stärksten gegeben sind. Diese Spuren einer agrarischen Herkunft sind in der Geistesart des Bergmannes heute noch nachweisbar. Andererseits sehen wir, daß in der Gegenwart starke Gegenkräfte am Werke sind, die Entwurzelung des Bergmannes völlig zu Ende zu führen. Durch Zusammenballung von Menschen an wenigen Punkten, die Unterbringung in Mietskasernen findet

¹⁵ Diese Zahl ergibt sich aus einer Aufstellung der westfälischen Berufsgenossenschaft vom März 1930.

die Loslösung vom Lande und von der Natur ihre Vollendung. Das enge Zusammenwohnen fördert die Verbreitung sozialrevolutionärer Bewegungen. Als eine weitere zersetzende Kraft ist die Neigung der modernen Arbeiterschaft zu einer fast ausschließlichen Lohnorientierung anzusehen, die Tendenz, alle sozialen Probleme auf Lohnprobleme zurückzuführen. Diese Geisteshaltung findet in der Ansicht ihren Ausdruck, daß es für alle Unzulänglichkeiten des Arbeiterdaseins grundsätzlich nur eine ökonomische Ablösung in Form eines höheren Lohnentgeltes gäbe. So werden die Leistungen der Werksfürsorge, des betrieblichen Wohlfahrtswesens als versteckter Lohnabzug angesehen bzw. werden die Leistungen solcher Einrichtungen zurückgewiesen und entsprechende Lohnäquivalente gefordert. Es darf uns daher nicht wundern, wenn unter dem Einfluß einer solchen Einstellung auch das Verständnis für die Scholle immer mehr im Abnehmen begriffen ist.

Man erörtert heute die Siedlungsfragen viel zu sehr unter dem Gesichtspunkt ihrer wirtschaftlichen Leistung, und es sei von vornherein zugestanden, daß nur wenige Formen der Arbeitersiedlung heute geeignet sind, dem Bergmann eine gewisse Krisenfestigkeit zu geben. Der Wert des Siedlungsgedankens ist aber vor allem ein moralischer, als ein Mittel zur Gesundung des Arbeiterdenkens, zur seelischen Entspannung der Massen, die nie eintreten kann, solange die sozialen Voraussetzungen der proletarischen Existenz weiter bestehen. Damit ist die betriebspolitische Bedeutung des Siedlungswesens, insbesondere unter psychologischen und ethischen Gesichtspunkten, genügend begründet.

Was das Wohnungswesen anbelangt, so ist der ideale Zustand der Besitz von Grund und Boden. Wir können aus der Darstellung der Entwicklung des Wohnungswesens im Ruhrkohlenbergbau ersehen, daß man sich von Anfang an bis heute eingehend darum bemüht hat, dem Bergarbeiter die Gelegenheit des Erwerbs eines Eigenheimes zu bieten. Die Schwierigkeiten, die sich der Errichtung von solchen Eigenheimen entgegenstellen und einerseits wirtschaftlicher Art sind, andererseits in der Einstellung des Arbeiters selbst liegen, machen den Arbeiter-Hausbesitz praktisch zu einer Ausnahmeherrscheinung.

Die Bau- und Siedlungspolitik gewährt aber vielfache Möglichkeiten, gestaltend auf den Lebensraum des Bergmannes und damit auch auf seine Geisteshaltung einzuwirken. In erster Linie muß das Verbundenheitsgefühl mit Haus, Heimat und Scholle gestärkt werden. Wohnungen mit anschließendem Garten sind zweifellos am ehesten geeignet, den Kontakt mit der Natur und dem Boden herzustellen, die Leute bodenständig zu machen. Eine freiwillige Seßhaftigkeit und eine Verwurzelung mit der Heimatscholle gibt dem Arbeiterleben einen agrarischen Einschlag und

schwächt den proletarischen Charakter seines Lebens ab. Hat der Bergmann neben seinem Garten noch die Möglichkeit zum Landbau, so schafft er sich eine, wenn auch bescheidene Existenzbasis, die neben der Industriearbeit vorhanden ist. Damit wird das verbitternde Gefühl der sozialen Abhängigkeit zumindest gemildert.

Zu begrüßen ist die im Ruhrbergbau vorherrschende Art des Wohnungsbaus in Form von Siedlungen. Die verhältnismäßig kleinen, geschlossenen Siedlungen zeichnen sich durch eine lockere, freundliche Bauweise aus. Mit der Zeit wurden vielfach behagliche kleine Ansiedlungen mit stillen Gartenstraßen geschaffen, die den Stempel einer einheitlichen Planung tragen. Vor allem hat man es verstanden, zwischen dem landschaftlichen Charakter und den Heimstätten eine wohltuende Harmonie zu schaffen, das Ganze der Natur anzupassen. Die Gärten schaffen angenehme Unterbrechungen, die vorhandenen Grünflächen werden möglichst in das Siedlungsbild einbezogen. Die Häusertypen wechseln einander ab, so daß eine unnötige Gleichförmigkeit vermieden wird.

Durch die breite Verteilung der Kohlevorräte des Ruhrbergbaus wird diese Entwicklung unterstützt, da sich die Ansiedlungen standortgemäß auf das ganze Gebiet verteilen und einer in der übrigen Großindustrie vorhandenen Konzentration von Menschenmassen auf engem Raum aus dem Wege gegangen wird. Deshalb ist auch eine Zusammenballung der Behausungen, wie sie etwa in der Gegend von Essen, Bochum, Gelsenkirchen, Duisburg und Hamborn festzustellen ist, vornehmlich auf das Vorhandensein der Eisenindustrie zurückzuführen. Wo aber der Bergbau allein vorherrschend ist, können wir stets eine breite, gelockerte Siedlungsform vorfinden. Gerade mit dem Vordringen des Steinkohlenbergbaus in die industriefreien Landgebiete wurden schlechthin vorbildliche Siedlungen geschaffen. Wo der Bergbau gleichzeitig mit anderen Industrien, vor allem der Eisenindustrie, aufgekommen ist, mußten teils aus Raummangel, teils infolge der hohen Bodenpreise großstädtische Baumethoden angewandt werden. In diesen Bezirken überwiegen die mehrstöckigen Häuser und Mietskasernen.

Wenn wir uns nun der Bauweise des Einzelhauses zuwenden, so ist das Ein- oder Zweifamilienhaus von der günstigsten betriebssozialen Wirkung. Die Einzelfamilie wird stärker abgegrenzt, das Familienleben im guten Sinne beeinflußt. Aus dieser Erkenntnis heraus hat man im Ruhrbergbau dort, wo aus wirtschaftlichen oder baulichen Gründen Vier- oder Mehrfamilienhäuser hergestellt werden mußten, zum mindesten die Familien räumlich völlig voneinander getrennt, indem jede Wohnung mit einem eigenen Hauseingang — auch bei Reihenhäusern — versehen wurde. Die äußere Ausstattung der Häuser und die räumliche Ausgestaltung der

Wohnungen ist ebenfalls von sozialer Bedeutung. Ein freundliches, frisches und sauberes Aussehen, gediegene Räume regen zu einer pflegerlichen Behandlung der Wohnung an. Eine schöne und gediegene Wohnung ist die beste Grundlage für ein geordnetes Familienleben; wenn diese Voraussetzung fehlt, werden die Lebensbedingungen des Bergmannes nicht unwe sentlich erschwert. Schon deshalb hat man dem Wohnungsbau eine große Sorgfalt und Aufmerksamkeit zugewandt, weil man erkannte, daß der Wohnungsbau über das engere Ziel der Unterbringung der Arbeiterschaft hinaus wichtige soziale Funktionen zu erfüllen hat.

Um eine gute Wohnungspflege zu sichern, werden vom Wohnungsverwalter gemeinsam mit dem Betriebsrat von Zeit zu Zeit die Häuser auf ihren Zustand hin kontrolliert. Die Heranziehung der Werkspflegerin bei solchen Revisionen dürfte deshalb zweckmäßig sein, weil ihr dadurch ein Einblick in die Wohnungsverhältnisse geboten wird und sie in enger Fühlungnahme mit dem Kolonieverwalter Gelegenheit zu einer zielbewußten Wohnungsfürsorge hat.

IV. Die Werkskonsumanstalten im Ruhrbergbau

Werkskonsumanstalten sind Einrichtungen des Werkes, die nicht auf Gewinn abgestellt sind und dem Arbeiter Gelegenheit zum billigen Bezug von Lebensmitteln und sonstigen Bedarfsartikeln bieten sollen. Sie sind keine „Wohlfahrts“einrichtungen im eigentlichen Sinne. Die Werkskonsumanstalten werden nach wirtschaftlichen, ja sogar nach Rentabilitätsgrundsätzen verwaltet. Das letztere nicht, um an den Betrieb Erträge abzuwerfen, sondern um die an die Mitglieder auszuschüttende Dividende herauszuwirtschaften. Von Wohlfahrtseinrichtungen kann man auch deshalb nicht sprechen, weil eine der wichtigsten Funktionen der Werkskonsumanstalten eine Steigerung der Kaufkraft des Lohnes ist, und zwar auf dem Wege der Preisregulierung und der Bekämpfung übermäßiger Preissteigerungen der lebensnotwendigen Bedarfsartikel. Daran schließen sich als weitere Aufgaben die Beseitigung des Mangels an Kleinhändlern in der Nähe der Zechen, die Unterbindung des Borgunwesens und die Sorge für einen gewissen Qualitätsstandard der Waren, die an die Arbeiter verkauft werden. Vom betriebssozialpolitischen Standpunkt aus erfassen die Werkskonsumanstalten den Arbeiter als Konsumenten durch eine zweckmäßige Versorgung mit Waren. Damit greifen die Werkskonsumanstalten — wie bereits auf dem Gebiet des Wohnungs- und Siedlungswesens — über den engeren Rahmen des Betriebs, des Werkraumes hinaus in den Lebensraum des Arbeiters.

Die erste größere Werkskonsumanstalt wurde nach 1860 von Krupp errichtet, später folgten weitere auf den Thyssenschächten, Köln-Neu-

essen, Harpen, Zollverein, Helene und Amalie u. a. Mit dem Wachsen der Betriebe, der Vergrößerung der Belegschaft in den Kolonien wurde die Errichtung weiterer Konsumanstalten notwendig.

Die preisregulierende Wirkung der Werkskonsumanstalten kommt z. B. in dem Preisniveau Essens zum Ausdruck, das infolge des Bestehens der Kruppschen Konsumanstalten wesentlich niedriger ist als etwa in Düsseldorf, das der Lage nach (Rhein!) Essen gegenüber sogar in der Lebensmittelfracht bevorzugt ist. Auch nach dem Kriege, so gelegentlich der Preissenkungsaktion der Luther-Regierung im Jahre 1925, wurde gerade von den Werkskonsumanstalten eine Bresche in das hohe Preisniveau geschlagen. In einer Krisenzeit wie der jetzigen sind die Werkskonsumanstalten viel leichter als die Ladengeschäfte zu Preissenkungen in der Lage. Das rasche Abstoßen der Waren zu wesentlich ermäßigten Preisen, um sich unter günstigeren Einkaufsbedingungen einzudecken, bringt naturgemäß auch ein ziemliches Risiko mit sich, das die Werkskonsumanstalten viel eher auf sich nehmen können als die Ladengeschäfte. Die Leistungsfähigkeit der Werkskonsumanstalten findet auch in der Höhe der Dividende ihren Ausdruck, die am Schlusse eines jeden Jahres an die Mitglieder verteilt wird und zwischen 6 und 12% schwankt.

Da den Werkskonsumanstalten die Einrichtungen und Mittel des Werks, wie Räumlichkeiten, die Organisation des Betriebs und sein Kapital, der Beamtenapparat, zur Verfügung stehen, ist deren Leistungsfähigkeit auch relativ groß. Zugute kommt ihnen weiterhin die geringe Lagerhaltung und der rasche Umsatz. Durch den Zusammenschluß der Werkskonsumanstalten zu der Vereinigten Werkskonsumanstalten GmbH. im Jahre 1922 (der auch Konsumanstalten anderer Industrien beigetreten sind) wurde eine Zentraleinkaufsstelle geschaffen, die erhebliche Verbilligungen erzielen kann. Die „Verwerko“ hat die Rolle eines Agenten, der den zentralen Einkauf — vor allem für Lebensmittel — besorgt, u. zw. ohne ein besonderes Zentrallager; daher ist es auch dieser Organisation möglich, ohne großes Kapital verhältnismäßig sehr hohe Umsätze zu erzielen. — Die Zahl der Werkskonsumanstalten im Ruhrbergbau betrug im Jahre 1930 ungefähr 30, mit mehr als 270 Verkaufsstellen.

Was die Verfassung der Werkskonsumanstalten anlangt, so besteht nur bei der Abteilung Arenberg der Rheinischen Stahlwerke ein Konsumverein „Prosper“, der als solcher dem Einfluß des Betriebsrates untersteht; der Geschäftsführer und der stellvertretende Vorsitzende werden vom Werk gestellt. Auf den Klöckner-Werken ist die Werkskonsumanstalt als GmbH. aufgezogen; der Hauptzweck ist wohl der, sich die juristische Freiheit gegen eventuelle Einsprüche des Einzelhandels wegen Belieferung von Nichtwerksangehörigen zu sichern. Die Vereinigten Stahlwerke haben in

Bochum für ihre sämtlichen Verkaufsstellen einen Zentraleinkauf und ein Zentrallager geschaffen.

Auf die Größe des Umsatzes ist vor allem die Höhe der an die Mitglieder zu Jahresende ausgeschütteten Dividende von Einfluß, die z. B. bei der Zeche ver. Constantin der Große 12% beträgt und mit zu dem großen Jahresumsatz von $2\frac{1}{2}$ Millionen auf ihren 7 Verkaufsstellen geführt hat.

Die Aufgaben der Werkskonsumanstalten liegen aber nicht allein auf dem Gebiete der Konsumversorgung. Sie können — und das gerade als betriebspolitische Einrichtung — auch konsumerziehend tätig sein, indem sie den Leuten allmählich den Sinn für gediegene Qualität beibringen, die auch wirtschaftlich vorteilhaft ist, sie vor unnötigen Luxusanschaffungen zurückhalten und diesen Einfluß auch durch die Art der Waren, die verkauft werden, geltend machen. Vereinzelt findet eine Zusammenarbeit der Werkskonsumanstalten mit der Abteilung Fürsorge zwecks Beschaffung bestimmter Waren statt. Dadurch verschafft die Werkspflege den hauswirtschaftlichen Gesichtspunkten auch praktische Geltung.

Schlußausführungen

Die betriebliche Sozialpolitik in der Zeit der Wirtschaftskrise¹

Gegen die BSP, insbesondere gegen die Werkspflege, wird vielfach der Einwand erhoben, daß der Arbeiter durch sie zwar in den Zeiten der guten Konjunktur und des befriedigenden Beschäftigungsgrades versorgt, dagegen aber in den Zeiten der sinkenden Konjunktur, vor allem der Wirtschaftskrise und bei abnehmendem Beschäftigungsgrad im Stich gelassen werde, also gerade dann, wann der Arbeiter infolge geringerer Verdienste und Beschäftigungslosigkeit diese Einrichtungen in besonderem Ausmaße benötigt. Der Vorwurf, der hier gegen die BSP erhoben wird, leitet sich hauptsächlich aus den Verhältnissen der unbeschränkten freien Konkurrenz her, die den einzelnen Unternehmer unter dem Druck des Wettbewerbs dazu zwingt, alle zusätzliche und freiwillige Selbstbelastung des Betriebs möglichst zurückzustellen und die Einsparungen hauptsächlich an den Punkten vorzunehmen, die sich in der Wettbewerbslage nicht rechtfertigen lassen. Dieser Einwand mag für die anderen Industrien weitgehend zutreffen, jedoch nimmt auch hier der Steinkohlenbergbau insofern eine Sonderstellung ein, als die BSP für ihn geradezu ein Mittel im Konkurrenzkampf war. Sie ermöglichte es, eine genügende Anzahl von Arbeitskräften heranzuziehen, die Belegschaft ansässig zu machen, sie in beruflicher, wirtschaftlicher und charakterlicher Hinsicht für die betrieblichen Aufgaben zu befähigen, dadurch also die Betriebszwecke besser zu erreichen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu steigern (vgl. S. 28f.). Die syndikatsmäßigen Zusammenschlüsse und Kartellierungen sind jedenfalls vom Standpunkt der BSP von Vorteil gewesen, da sie den betriebssozialen Einrichtungen auch in Krisenzeiten eine größere Stabilität geben, die zum mindesten grundsätzlich aufrecht-

¹ Dieses Kapitel ist erst nachträglich, nach Abschluß des Hauptteils der Arbeit geschrieben worden. Alle Einzelheiten der Notstandsmaßnahmen zu erfassen, würde wiederum ein Sonderstudium erfordern; daher hat sich der Verfasser damit begnügt, nur einige Einzelbeispiele herauszugreifen, um wenigstens ein Bild von der Art dieser Notstandesarbeiten zu geben. Doch ist während der Krisenzeit zweifellos die Mehrzahl der Werke, bei denen von einer planmäßigen BSP die Rede sein kann, nach Kräften bemüht gewesen, nicht nur dem weiter in Arbeit befindlichen Teil ihrer Arbeiterschaft, sondern auch den entlassenen Belegschaftsmitgliedern und ihren Familien durch die Schwere der Zeit hindurchzuhelfen.

erhalten werden können, wenn sich auch Einsparungen auf diesen Gebieten nicht vermeiden lassen. Diese Beobachtung kann man auch bei der gegenwärtigen Wirtschaftskrise machen. Sofern überhaupt ein völliger Abbau betriebssozialer Einrichtungen stattgefunden hat, bezieht er sich auf Maßnahmen, die in der Krisenzeit dem Arbeiter nicht unmittelbar zugute kommen bzw. von der kommunalen Wohlfahrtspflege bereits durchgeführt werden. Die Einsparungen werden daher hauptsächlich in der Weise durchgeführt, daß Überschneidungen und Doppelarbeit vermieden werden (beispielsweise haben einige Werke die Mütterberatung abgebaut, die von der kommunalen Wohlfahrtspflege bereits organisiert war). Dagegen kann man die Feststellung machen, daß diejenigen Einrichtungen, die sich auf die eigentliche Fürsorge der wirtschaftlich Schwachen erstrecken, weitergeführt und zum Teil sogar nicht unwesentlich erweitert wurden. Darüber hinaus schuf man vereinzelt neue Notstandseinrichtungen mit dem Zweck, den dringendsten Bedürfnissen abzuhelfen.

Zu solchen Notstandseinrichtungen gehören Kinderspeisungen, die verschiedentlich eingerichtet wurden. In großzügiger Weise ist dies bei der Gutehoffnungshütte geschehen. Im Winter 1930/31 vom 1. November bis Ostern wurden täglich zu Anfang 700, später 1500 Kinder gespeist, im Winter 1931/32 erhielten vom 1. November bis Ostern 1800, später 2500 Kinder täglich ein Mittagessen. Im letzteren Falle bekamen insgesamt 5000 Kinder je drei Mittagessen in der Woche. Das Essen wird in einer Zentralstelle gekocht und in isolierten Transportgefäß en an 18 Nebenstellen verteilt. Die Kinder erhalten ein vollkommenes Mittagessen mit Suppe, Fleisch, Kartoffeln, Gemüse, Milchreis, Obst usw. in einer Menge von 600—1000 g pro Kopf im Durchschnitt. Dabei ist die Quantität nicht begrenzt, das Essen wird bis zur völligen Sättigung verabreicht. Die Verteilung erfolgt sowohl an Kinder der erwerbslosen Belegschaftsangehörigen als auch der Kurzarbeiter des Werkes. Der Betrieb prüft den Brutto- und Nettomonatsverdienst, Kurzarbeiterunterstützung und Krankfeierzeiten. Bei Erwerbslosen werden Formulare in der Schule verteilt, die von dem Vater ausgefüllt und von der Schule an die Verwaltung geschickt werden, welche die Angaben zu prüfen hat. In diesen Formularen ist u. a. anzugeben die Dauer der Tätigkeit des Vaters auf dem Werk, Dauer der Erwerbslosigkeit, Renten, Kopfzahl der Familie, davon verdienende Personen und Kinder unter 14 Jahren. In sehr vielen Fällen werden sämtliche Kinder der Erwerbslosen gespeist. Die Kinder von Landschulen, die wegen der Entfernung nicht erfaßt werden können (insgesamt 900), bekommen in der Schule täglich Milch verabreicht. Auch die Fütterung der Kleinkinder ist gegen früher ausgedehnt worden, indem nicht nur schwächliche Kinder, sondern alle Kleinkinder Milch und

Butterbrot bekommen. — Kinderspeisungen wurden auch von anderen Werken veranstaltet, z. B. von der Hoesch-Köln Neuessen AG., der Gewerkschaft Rheinpreußen und anderen mehr.

Infolge der Not der Zeit erfuhr das Unterstützungswesen gelegentlich eine Ausdehnung gegen früher. Selbst die Werke, die nach dem Erziehungssystem arbeiten und in normalen Zeiten die Unterstützungen auf ein Minimum beschränken, haben in erhöhtem Umfange Unterstützungen eingeführt. Die Harpener Bergbau AG. hat dafür neue Fonds geschaffen. Neben Kleidung, Wäsche usw. werden Lebensmittel und Milchscheine ausgegeben. Die Werkspflegerinnen lassen die Unterstützungsanträge nicht nur an sich herankommen, sondern treten von sich aus an alle die Belegschaftsmitglieder heran, die infolge der Kurzarbeit besonders niedrige Effektivverdienste aufzuweisen haben. Die Werksfürsorgerin wirkt auch bei Entlassungen mit. Sie erhält von der Betriebsleitung die Liste der zu Entlassenden und hat in jedem Fall einen sozialen Befund aufzustellen. Die Entlassungsfrage wird mit dem Betriebsführer und Steiger gemeinsam mit der Werksfürsorgerin unter Berücksichtigung der Familienverhältnisse erörtert. Ergänzend sei noch hervorgehoben, daß die Kostenzuschüsse seitens der Belegschaftsangehörigen für das Kinder- und Frauenheim um ein Drittel bzw. ein Viertel herabgesetzt wurden. Die Einrichtungen für die Ausbildung und Weiterbildung von Mädchen und Frauen, sowie die Haushaltungsschulen werden im alten Umfange weitergeführt, es sind sogar darüber hinaus zusätzliche Einrichtungen durch Eröffnung neuer Nähkurse geschaffen worden.

Einen bemerkenswerten Aufschwung hat im allgemeinen die Pflege der Geselligkeit genommen, die gerade in Krisenzeiten die Aufgabe hat, nicht nur über die materielle, sondern auch über die seelische Not der Erwerbslosen und Kurzarbeiter hinwegzuhelfen. Ein Beweis dafür, daß man hier einem tatsächlichen Bedürfnis der Belegschaft entgegenkommt, ist der rege Besuch solcher Veranstaltungen (Belegschaftsabende, Männerabende, Konzerte usw.).

Ebenso wie die Geselligkeitspflege, hat auch das Werksbildungs-wesen eine erhöhte Bedeutung gewonnen. Das Interesse an Vorträgen, die Benutzung der Bibliotheken ist gegenüber den normalen Zeiten wesentlich gestiegen. Um den Erwerbslosen die Fühlungnahme mit der Arbeitsstätte zu erhalten, werden vereinzelt Werkszeitungen an ehemalige Belegschaftsangehörige verteilt. Die Ausgabe erfolgt in den Fürsorgestellen, durch die Häuserverwalter, bei den Pförtnern, in den Konsumverkaufsstellen oder Bücherausgabestellen. So werden bei der Gruppe Dortmund der Vereinigten Stahlwerke insgesamt bei jeder Auflage etwa 3500 Stück verteilt. Auch die Gruppe Hamborn und die Harpener Bergbau AG. hat in

größerem Umfange die Werkszeitungen früheren Belegschaftsangehörigen zur Verfügung gestellt.

Als eine weitere Wirkung der Krise ist ein stärkeres Interesse am Kleinpachtwesen zu beobachten. Die Nachfrage nach Land ist vor allem seit Anfang 1931 erheblich gestiegen, und die Werke konnten wieder in stärkerem Umfange Land an die Bergleute verpachten. Der Einfluß der Feierschichten und die Kürzung der Unterstützungssätze dürften die Inbetriebnahme des landwirtschaftlichen Zwerghandels wieder rentabel und nützlich erscheinen lassen.

Durch die großen Entlassungen würde das Ausbildungswesen nicht unerheblich gefährdet werden, wenn die Entlassungen im selben Maße auch auf die Bergjungleute ausgedehnt würden. Das würde nichts weniger als einen Abbau der bestehenden Ausbildungseinrichtungen und vor allem die Durchbrechung der Kontinuität des neuzeitlich geschulten Nachwuchses bedeuten. Diese Kontinuität auch trotz der größten Schwierigkeiten weiterhin zu wahren, war Gegenstand der Bemühungen derjenigen Werke, die ein modernes Ausbildungswesen bei sich eingeführt hatten. Ein beträchtliches Hindernis, die Bergjungleute weiter im Betrieb zu belassen, war der Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten, die erst neu geschaffen werden mußten. So sind in einem Werke den Bergjungleuten die Arbeiten der Zechenwerkstatt übertragen worden, während die anderen Werkstätten zum Teil stillgelegt wurden. Die Bergjungleute, die dafür in stärkerem Maße mit sorgfältig ausgewählten Facharbeitern durchsetzt wurden, haben die Arbeiten der Zechenwerkstatt nun selbst weitergeführt. Manchmal wird auch der umgekehrte Weg eingeschlagen, nämlich Einschränkung der Beschäftigung der Zechenwerkstatt zugunsten der Anlernwerkstatt, die einen großen Teil der Aufträge von der Zechenwerkstatt übernimmt. Nur so ist es den Betrieben gelungen, das Ausbildungswesen der Bergjungleute aufrechtzuerhalten, was sicherlich zu begrüßen ist, da eine Unterbrechung und ein vorübergehendes Aufgeben dieser Einrichtungen das ganze Ausbildungswesen im Ruhrkohlenbergbau auf Jahre zurückwerfen würde.

Eine Notstandseinrichtung eigener Art, die für schulentlassene Jugendliche geschaffen wurde, welche infolge des Darniederliegens der gesamten Wirtschaft keine Lehr- und Arbeitsstelle finden können, ist die sogenannte „Vorlehre“, wie sie von Vögler (Vereinigte Stahlwerke AG.) angeregt wurde und von Arnhold vertreten wird². Durch die Vorlehre werden die Jugendlichen täglich in den Lehrwerkstätten beschäftigt, um

² Vgl. dazu C. Arnhold: Industrie und beschäftigungslose Jugend. II. Vorlehre, eine gesellschaftliche Aufgabe der Wirtschaft. F. Dellwig: Die Durchführung

sie vor den Gefahren der Arbeitslosigkeit zu bewahren. Der Betrieb stellt die Werkstätten, Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung, das Ausbildungspersonal wird entweder den Kreisen stellungsloser Ingenieure oder Facharbeiter entnommen, oder es wird die Vorlehre in das bestehende System der Jugendlichenausbildung eingeordnet, und der Ausbildungsleiter übernimmt auch die Aufsicht über die zusätzlich Beschäftigten. Da es sich ja bei der Vorlehre hauptsächlich um eine soziale, von den Werken freiwillig übernommene Einrichtung handelt, d. h. um Beschäftigung von Arbeitskräften in stillgelegten Werken oder in Betrieben, denen eine Mehreinstellung unter normalen Bedingungen nicht möglich ist, erhalten die Jugendlichen auch keine Vergütung für die im Betrieb geleistete Arbeit. Es können auch keine Ansprüche aus einem Lehrvertrag erhoben werden. — Im Ruhrbergbau hat die Vorlehre vorläufig nur auf der Gutehoffnungshütte Einführung gefunden. Auf den Zechen Vondern und Sterkrade der Gutehoffnungshütte wurde neben den bestehenden Ausbildungswerkstätten je eine Vorlehre errichtet, in welcher je 30 Jugendliche beschäftigt werden. Aus dieser Vorlehre sollen die Jungen später, je nach Bedarf und Eignung, in die eigentliche Ausbildungswerkstatt als Bergjungleute oder Handwerkslehrlinge übernommen werden. Die Auswahl richtet sich nach dem Ergebnis der psychotechnischen Eignungsprüfung, der Begutachtungsstelle des Arbeitsamtes Oberhausen und dem Befund der ärztlichen Untersuchung. Die jungen Leute wurden auf der Zeche Vondern in den leerstehenden Räumen der alten Anlernwerkstatt untergebracht, während sich die Jungen auf der Zeche Sterkrade die zur Verfügung gestellten Räume zunächst in Arbeits- und Aufenthaltsräume einzurichten hatten, da hier keine fertige Werkstatt zur Verfügung stand. Gemäß den Zielen der Vorlehre wird keine Sonderausbildung, vielmehr eine möglichst allgemeine Schulung angestrebt. An der Feilbank werden den Jungen die grundlegenden Fertigkeiten der Schlossertätigkeit (Anreißen, Feilen, Meißeln, Bohren, Gewindeschneiden usw.) vermittelt, an der Hobelbank die Holzverarbeitung und am Schmiedefeuer einfache Schmiedearbeiten. Grundsätzlich soll der Jugendliche keine produktiven Arbeiten verrichten. Die Anlernung der Jungen

der Vorlehre. In: *Der Arbeitgeber* 1932, Nr. 12. — Im mitteldeutschen Braunkohlenbergbau hat sich die Vorlehre stärker durchgesetzt als im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau (vgl. W. Pothmann: Fortbildungskurse für erwerbslose Jugendliche im mitteldeutschen Braunkohlenbezirk. In: *Der Arbeitgeber* 1932, Nr. 13). Die größere Verbreitung im Braunkohlenbergbau findet darin ihre Erklärung, daß Art und Umfang der Mechanisierung dem Braunkohlenbergbau für die Einführung der Vorlehre weit günstigere Verhältnisse bieten als dem Steinkohlenbergbau. Da es sich bei der Braunkohle fast ausschließlich um Tagebau handelt, lassen dessen Betriebe für die Beschäftigung der Jugendlichen in der Vorlehre einen erheblich weiteren Spielraum als die meist nicht sehr umfangreichen Werkstättenbetriebe im Steinkohlenbergbau.

erfolgt durch besondere Vorarbeiter. Die in der Vorlehre tätigen Jugendlichen erhalten vom Werke ein tägliches Taschengeld und außerdem ein freies Mittagessen. Die Kosten der ärztlichen Untersuchung bei der Einstellung trägt die Zeche. Auch die Frage der Unfallversicherung wird vom Werk gelöst. Die schulische Weiterbildung und körperliche Ertüchtigung hat die Bergmännische Berufsschule übernommen, den Jugendlichen stehen auch die Sporteinrichtungen des Werks zur Verfügung. In dem Vertrag zwischen den Erziehungsberechtigten und der Gutehoffnungshütte wird festgestellt, daß durch die Vorlehre kein Arbeits- oder Lehrverhältnis begründet wird, und daß es sich lediglich um fürsorgerische Maßnahmen im Interesse der arbeitslosen Jugendlichen handelt. Daher findet weder Tarifvertrag noch Arbeitsordnung auf das Vertragsverhältnis Anwendung; dagegen bleibt die Fortbildungsschulpflicht weiter bestehen. Um den Jungen die Möglichkeit zu geben, sich bietende anderweitige Stellen sofort antreten zu können, kann der Vertrag beiderseits ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gelöst werden.

Seit Anfang 1931 werden von der Bergmännischen Berufsschule im Einvernehmen mit der Gewerkschaft Rheinpreußen die von der Zeche vorgemerkten, aber noch nicht eingestellten Jugendlichen in sogenannten Vormerkklassen zusammengefaßt. Die Jugendlichen erhalten außerdem eine werksseitige Zusatzunterweisung. Das Werk verpflichtet sich den Eltern gegenüber, den Bedarf an Bergjungleuten aus diesen Vormerkklassen zu decken, und die Jugendlichen rücken dann automatisch in die Unterstufe der Bergmännischen Berufsschule auf. Zur Zeit sind Bestrebungen im Gange, diese Einrichtung auch auf die rein praktische Tätigkeit der erwerbslosen Jugendlichen zu erweitern und eine reguläre Vorlehre zu errichten.

Verschiedentlich wurde der Versuch gemacht, erwerbslos gewordene, ehemalige Belegschaftsangehörige (Erwachsene) in Schulungskursen zu beschäftigen, damit sie den Zusammenhang mit ihrem Beruf nicht verlieren und bei Bedarf wieder reibungslos in den Produktionsprozeß eingegliedert werden können. Es handelt sich hier vorwiegend um Unterweisungskurse, die dafür bestimmt sind, das Berufswissen und -können zu erweitern. Auch die Arbeitsämter haben sich durch Veranstaltung von Fortbildungskursen für Erwerbslose in den Dienst dieser Bestrebungen gestellt und die Werke um ihre Mitwirkung ersucht. In diesen Fällen haben die Zechenverwaltungen den Arbeitsämtern Werkstätten und deren Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Diese Versuche sind allerdings im großen und ganzen erfolglos geblieben. Teils scheiterten die Schulungskurse an dem mangelnden Interesse der Erwerbslosen, die sich in nur ver-

schwindend geringer Zahl gemeldet hatten. Teils stellten sich die Werke auf den Standpunkt, man könne nicht den Erwerbslosen durch solche Berufsschulungskurse Hoffnungen auf eine spätere Wiedereinstellung machen, an die unter den gegenwärtigen Verhältnissen vorläufig nicht zu denken sei.

Angesichts des großen Absatzmangels in den Jahren 1931/32 und der rapide zunehmenden Erwerbslosigkeit wurde auch die Frage lebhaft diskutiert, welche Möglichkeiten dem Betrieb hinsichtlich der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit³, vor allem auf dem Wege einer betrieblichen Arbeitszeitpolitik offenstehen. An eine generelle Kürzung der täglichen Arbeitszeit war im Hinblick auf die außerordentlich schwierige Selbstkostenlage nicht zu denken. Bei einer Schichtverkürzung würden Schicht und reine Arbeitszeit absolut um die gleiche Zeit gekürzt werden, die Kürzung würde aber an der reinen Arbeitszeit prozentual viel mehr ausmachen als an der Schichtzeit, die vom Verlassen der Erdoberfläche bis zur vollendeten Ausfahrt gilt. Eine Kürzung von einer Stunde würde z. B. von der Achtstundenschicht unter Tage 12,5% ausmachen, von der reinen Arbeitszeit, die nach dem Ergebnis einer Umfrage bei den Zechen nicht viel mehr als 6 Stunden beträgt, jedoch 16,66%. Durch diese erhebliche Kürzung der reinen Arbeitszeit würde — selbst wenn sich der Lohn um diesen der reinen Arbeitszeit entsprechenden Betrag ermäßigen ließe — notwendigerweise eine starke Verschiebung des Verhältnisses zwischen produktiver und unproduktiver Belegschaft eintreten. Ferner würde eine vollkommen unwirtschaftliche Vergrößerung des untertägigen Grubengebäudes erforderlich sein, um bei der verkürzten Schichtzeit mindestens dieselbe Förderung wie vorher ziehen zu können. Eine Verkürzung der Schichtzeit würde also nur einen außerordentlichen Antrieb zu weiterer ungesunder Rationalisierung schaffen, so daß die bergbauliche Arbeitslosigkeit noch stärker anwachsen würde. Auch das Krümpersystem, die abwechselnde Beurlaubung eines Prozentsatzes der Beschäftigten bei regelmäßiger Wiedereinstellung vorübergehend Beurlaubter, war beim Ruhrkohlenbergbau nicht durchführbar, weil eine Anpassung an die im ständigen Wechsel befindlichen Absatzverhältnisse nicht möglich war und auch der dadurch eintretende große Belegschaftswechsel gerade bei der entwickelten Mechanisierung, die mit den örtlichen Verhältnissen vertraute Facharbeiter erforderlich macht, untragbar sein würde; von den gesteigerten Unfallgefahren abgesehen, die sich infolge solcher Werksbeurlaubungen vermehren müßten. Dagegen hat der Ruhrkohlenbergbau durch

³ Vgl. dazu J. Winschuh: Betriebspolitik und Arbeitslosigkeit. In: Der Arbeitgeber 1932, Nr. 6.

das weitaus elastischere System der Feierschichten dasselbe, ja noch mehr erreichen können, als mit dem Krümpersystem. Der Vorteil einer solchen Arbeitszeitpolitik ist der, daß je nach den Absatzverhältnissen eine engere Anpassung an die Marktverhältnisse und an die Konjunktur möglich ist, als dies bei einer Schichtverkürzung oder beim Krümpersystem der Fall wäre. Entsprechend diesem elastischen Charakter des Systems der Feierschichten wechselt auch ihre Zahl mit der Absatzlage. Über die Entwicklung der Feierschichten im Ruhrkohlenbergbau auf einen angelegten Arbeiter im Monat sollen folgende Zahlen orientieren:

1931		September	3,57
Januar	1,79	Okttober	3,20
Februar	3,75	November	2,18
März	3,58	Dezember	3,80
April	2,93	1932	
Mai	2,48	Januar	4,40
Juni	3,12	Februar	5,01
Juli	3,63	März	4,45
August	3,76	April	5,00

Bei 5 Feierschichten auf 25 Arbeitstage haben wir es also mit einer Arbeitszeitverkürzung von 20% zu tun, die somit das Maß einer generellen Vierzigstundenwoche noch unterschreitet. Eine Vereinheitlichung der Feierschichtenzahl würde aber durch Einführung einer allgemeinen Vierzigstundenwoche dem Feierschichtensystem seine Unterschiedlichkeit und Elastizität nehmen. Eine solche Vereinheitlichung ist hauptsächlich aus Gründen der Sortenfrage, aber vielfach auch aus betriebstechnischen Gründen, unmöglich. Die Nachfrage nach den verschiedenen Kohlensorten und Körnungen ist nicht nur jahreszeitlich, sondern auch konjunkturell und täglich so verschieden, daß einer Reglementierung der Feierschichtenzahl unüberwindliche Schwierigkeiten entgegenstehen. Für die Unterschiedlichkeit der Feierschichtenzahlen spricht aber auch die finanzielle Lage und die Rentabilität der Betriebe, da einzelne Zechen wirtschaftlich nicht in der Lage sind, die hohen Kosten der Feierschichten zu tragen. — Wenn auch das Einlegen von Feierschichten im Ruhrkohlenbergbau einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung und dem Krümpersystem vorzuziehen ist, so soll zum mindesten nicht unerwähnt bleiben, daß durch diese Art der Arbeitszeitpolitik die kostenmäßige Belastung der Betriebe eine größere ist, als wenn Entlassungen vorgenommen werden würden, von denen der Ruhrkohlenbergbau aus betriebspolitischen Gründen weitgehend absieht. Solche Belastungen durch das Einlegen von Feierschichten entstehen u. a. durch höhere verwaltungstechnische Aufwendungen für eine größere Belegschaft, die Verteuerung der Lampen- und Gezähewirtschaft, die Steigerung der Urlaubs- und Deputatkohlenkosten je Tonne.

Alles in allem hat der rheinisch-westfälische Steinkohlenbergbau auch in der schweren Krisenzeiten wichtige soziale Aufgaben aus eigenem Antrieb übernommen und auch neue Wege gefunden, den brennendsten Problemen in Zeiten wirtschaftlicher Not möglichst gerecht zu werden.

Nachwort

Wenn man das große Gebiet der BSP im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau ins Auge fast, so kommt man ohne weiteres zu der Feststellung, daß dieser auf sozialpolitischem Gebiet in Vergangenheit und Gegenwart Leistungen aufzuweisen hat, die z. T. geradezu vorbildlich sind. Die Geschlossenheit und Ausdehnung der BSP, ihr Systemcharakter und ihre innere Logik, ihre weit zurückreichende Tradition und ihr schöpferischer Auftrieb in der jüngsten Zeit geben ihr eine einzigartige Stellung. Gerade aus dem Beispiel des Ruhrkohlenbergbaus kann man die prinzipielle Bedeutung und Leistungsfähigkeit der BSP ersehen.

Bei einem Vergleich mit ähnlichen Einrichtungen des Auslandes dürfte der Ruhrkohlenbergbau sicherlich nicht schlecht abschneiden. Man kann sogar die Behauptung aufstellen, daß kaum ein anderes Land so umfassende betriebssoziale Einrichtungen in diesem Industriezweig aufzuweisen hat. Dies ist um so bemerkenswerter, als die betriebssozialpolitische Entwicklung trotz der größten Einengungen durch staatliches und kollektives Arbeitsrecht, trotz der großen sozialpolitischen Lasten, die im Verhältnis zu der Vorkriegszeit um das Mehrfache gestiegen sind, nach dem Kriege nicht zum Stillstand gekommen ist, sondern sogar einen beachtlichen Aufschwung genommen hat. Gerade der rheinisch-westfälische Steinkohlenbergbau hat in einem großen Ausmaße soziale Initiative entfaltet und praktisch den Nachweis erbracht, daß die Lösung brennender sozialpolitischer Probleme, die für eine obrigkeitliche oder kollektive Regelung schlechthin unzugänglich sind, dem Betrieb vorbehalten bleiben müssen. Dieser Teil der sozialpolitischen Aufgaben gehört gleichsam zu den „unbestrittenen“ Gebieten der BSP, da er sich seinem Wesen nach der Zuständigkeit des Staates und einer generellen Norm entzieht. Dazu gehört z. B. ein Teil der Berufsausbildung, ein Großteil der Werkspflege, die Unfallbekämpfung „am Subjekt“, die Vorgesetztenschulung, die Menschenbehandlung, das Entlohnungswesen. Auf allen diesen Gebieten beruht die Überlegenheit der innerbetrieblichen gegenüber den von außen hereingetragenen und daher betriebsfremden Methoden auf der wechselseitigen betriebssozialen Gestaltung, auf der Anpassung an die verschiedenen betrieblichen Anforderungen. Diese Teile der BSP hängen aufs engste mit dem Vorhandensein einer eigenen betriebssozialen Ordnung zusammen,

der man eine gewisse Selbstverwaltung nicht absprechen kann und darf, sofern man das Existenzrecht einer solchen selbständigen Ordnung nicht prinzipiell ablehnt.

Die Berechtigung der BSP wird vielfach bestritten. Gefährlich ist beispielsweise die Auffassung, nach der sich die Zuständigkeit des Betriebs hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses im ökonomischen Inhalt des Arbeitsvertrages erschöpfen müsse, ein Standpunkt, den sich übrigens der Bergbau mit allen seinen bedenklichen Folgen zum Glück nie zu eigen gemacht hat. Strömungen dieser Art haben zutiefst ihren Ursprung in einem ökonomisch-liberalen Denken, das heute noch teilweise in der Ideologie des Unternehmertums und der Gewerkschaftsbewegung wirksam ist. Während man auf Unternehmerseite aus dieser Einstellung heraus die Frage einer BSP mehr oder weniger offen läßt, neigt man in Gewerkschaftskreisen bisweilen dazu, dem Betrieb nahezu alle Rechte auf eine sozialpolitische Selbstordnung zu bestreiten und nur dem Staat das Recht auf eine sozialpolitische Betätigung zuzusprechen. Doch darf gerade in den letzten Jahren hier wohl von einer bemerkenswerten Neuorientierung, sogar in den Kreisen der Gewerkschaften, gesprochen werden. Man beginnt immer mehr einzusehen, daß die Frage der Berechtigung einer betrieblichen Sozialpolitik nicht theoretisch, sondern nur praktisch beantwortet werden kann. Dies kann nur auf Grund eines Vergleichs der tatsächlichen Leistungen der staatlichen und betrieblichen Sozialpolitik geschehen. Man kann von einem Wirkungsgrad der Sozialpolitik sprechen, nämlich dem Grad des wirtschaftlichen und sozialen Effektes ihrer Leistungen. Was die wirtschaftliche Seite anbelangt, so dürfte die BSP im Ruhrkohlenbergbau sicherlich nicht schlecht abschneiden; denn sie ist tatsächlich in der Lage, auf ihrem „unbestrittenen“ Gebiet unter Ausnutzung aller wirtschaftlichen Möglichkeiten und Anpassung an die tatsächlichen Erfordernisse weitaus mehr zu leisten als die staatliche Sozialpolitik oder zum mindesten dasselbe mit einem geringeren Aufwand an Mitteln. Wir brauchen uns nur die Aufwendungen der Sozialversicherung vor Augen zu führen, die auf Seiten des Arbeitgebers gegenüber dem Jahre 1914 auf das Vierfache gewachsen sind, auf Seiten des Arbeitnehmers um mehr als das Fünffache. Etwa 30 % des Bruttolohnes fällt an die Sozialversicherung. Die Lasten sowohl auf Seiten des Arbeitgebers wie auch auf Seiten des Arbeitnehmers sind also außerordentlich groß. Die Quelle, aus der die Aufwendungen sowohl für die staatliche wie auch für die betriebliche Sozialpolitik gespeist werden, ist in beiden Fällen die Wirtschaft. Es kommt nun darauf an, ob diese aus der Wirtschaft fließenden Mittel auch ökonomisch verwendet werden, eine Frage, die gerade bei unserer Problemstellung nicht übersehen werden darf.

Als Hauptziel einer jeden Sozialpolitik wird aber auch der soziale Effekt angesehen, der in dem Ausgleich der sozialen Spannungen zwischen den Klassen und der Befriedung der Arbeiterschaft seinen Ausdruck findet. Die Nachkriegserfahrungen zeigen uns, daß diese Befriedung geradezu im umgekehrten Verhältnis zu der Größe des Aufwandes an Mitteln zu stehen scheint. Diese soziale Wirkungslosigkeit der staatlichen Sozialpolitik wird noch klarer, wenn man bedenkt, daß in Ländern mit nicht annähernd so weit ausgebauten Einrichtungen der staatlichen Sozialpolitik die Befriedung der Arbeiterschaft in viel größerem Umfange gelungen ist als bei uns. Welches sind die Gründe dieser eigenartigen Erscheinung? Zunächst fehlt den Leistungen der öffentlichen Sozialpolitik, mögen sie noch so groß sein, die individuelle Bezogenheit, die den Arbeiter solche Aufwendungen wirklich als ausdrücklich für ihn bestimmt empfinden läßt. Staatliche Sozialpolitik erscheint vom Standpunkt des Arbeitnehmers immer als Rechtsanspruch, als Anspruch auf staatliche Versorgung. Es soll selbstverständlich nicht geleugnet werden, daß es auch eine ursprüngliche Domäne der staatlichen Sozialpolitik gibt, die aus dem Rahmen der Volkswirtschaft nicht wegzudenken ist. Doch gilt auch hier das Gesetz von dem Umschlag der Quantität in die Qualität. Die Ausdehnung der staatlichen Sozialpolitik in der Nachkriegszeit führte zwangsläufig zu der Auffassung in den Kreisen der Arbeitnehmerschaft, daß der Staat die Pflicht hätte, dem Arbeiter eine absolute Lebenssicherung zu gewähren. Daß dadurch die individuelle Initiative des Arbeiters, soweit sie ihren Ansatzpunkt im Betrieb hat (z. B. Aufstiegswille, wirtschaftliche Selbsthilfe, Siedlungsbestrebungen), gehemmt wird, braucht nicht erst betont zu werden. Zu leicht wird die staatliche Sozialpolitik dahin mißverstanden, daß für viele Unzulänglichkeiten des Lebensdaseins, mögen sie z. T. sogar auf das Versagen der persönlichen Tüchtigkeit zurückzuführen sein, in erster Linie der Staat verantwortlich gemacht wird. Dasselbe gilt aber auch vom staatlichen und kollektiven Arbeitsrecht, das dazu neigt, dem Arbeitnehmer zwar positive Rechte, aber nicht ebenso klar umrissene, positive Pflichten aufzuerlegen.

Welche sozialpolitischen Schlußfolgerungen aus dieser Situation zu ziehen sind, ist ohne weiteres ersichtlich: ein Teil der sozialpolitischen Aufgaben muß dem einzelnen Betrieb überlassen bleiben. Dieser Teil muß in seiner Gestalt als betriebliche Sozialpolitik ausdrücklich anerkannt und gefördert werden. Den Unternehmungen muß wiederum in stärkerem Umfange soziale Verantwortung auferlegt werden. Diese gesteigerte Verantwortung wird auf die Dauer nicht nur der betrieblichen Sozialpolitik neuen Auftrieb geben, sondern auch den Staat weitgehend entlasten. Ein anderer Teil der — öffentlichen — Sozialpolitik muß dagegen in eine

größere Nähe der Industriezweige rücken, damit jener ungesunde Zentralismus beseitigt werde, der sich mit seinen verhängnisvollen Auswirkungen zu sehr bemerkbar gemacht hat. Damit kann sie wiederum jene schöpferische Kraft zurückgewinnen, die für sie im Interesse einer allseitig befriedigenden Lösung des sozialen Problems schlechthin unentbehrlich ist.

Literaturübersicht¹

Betriebliche Sozialpolitik und Betriebssoziologie im allgemeinen

- Briefs, G., Artikel „Betriebssoziologie“. In: Handwörterbuch der Soziologie, herausg. von A. Vierkandt. Berlin 1931.
- Bruere, H., Profitable personnel practice. New York 1929.
- Geck, L. H. Ad., Autonom-betriebliche Sozialpolitik. In: Die soziale Frage und der Katholizismus. Paderborn 1931. S. 312—333.
- Geiger, Th., Zur Soziologie der Industriearbeit und des Betriebs. In: Die Arbeit. 1929. Heft 11 und 12.
- Hackett, J. D., Labor Management. New York und London 1929.
- Holthöfer, R., Ethische Gesichtspunkte zur Betriebspolitik. In: Kirche und Wirklichkeit. Düsseldorf 1930.
- Jost, W., Das Sozialleben des industriellen Betriebs. Eine Analyse des sozialen Prozesses im Betrieb. Berlin 1932.
- Soziale Betriebsführung. In: Ruhr- und Rhein-Wirtschaftszeitung. 1930. Heft 2.
- Die soziale Betriebspolitik industrieller Unternehmungen. In: Ruhr- und Rhein-Wirtschaftszeitung. 1930. Heft 15.
- Maurel, E., L'ingénieur social dans l'industrie. Paris 1929.
- Potthoff, H., Die sozialen Probleme des Betriebs. Berlin 1925.
- Probleme der sozialen Betriebspolitik. Herausg. von G. Briefs. Berlin 1930.
- Rosenstock, E., Lebensarbeit in der Industrie. Berlin 1926.
- Schwenger, R., Gewerkschaften und soziale Betriebspolitik. In: Die Arbeit. 1930. Heft 11.
- Die soziale Frage im industriellen Betrieb. In: Die soziale Frage und der Katholizismus. Paderborn 1931. S. 291—311.
- Scott, W. D., und R. C. Clothier, Personnel management. Chigago und New York 1926.
- Simons, A. M., Personnel relations in industry. New York 1921.
- Tead, O., und H. C. Metcalf, Personnel administration, its principles and practice. New York 1926.
- Watts, F., Die psychologischen Probleme der Industrie. Berlin 1922.
- Winschuh, J., Praktische Werkspolitik. Berlin 1923.
- Woldt, R., Die Lebenswelt des Industriearbeiters. Leipzig 1926.

¹ Literatur über die betriebliche Sozialpolitik im Bergbau und im Ruhrkohlenbergbau insbesondere gibt es im eigentlichen Sinne nicht. Es werden nur Einzelfragen erörtert, die zwar ihrem Gegenstande nach, aber nicht in der Art der methodischen Behandlung in diesen Problemkreis gehören. — Die Literaturübersicht enthält nur das wesentlichste Schriftum, und zwar soweit es sich vorwiegend auf den Ruhrbergbau bezieht. Sie soll schließlich den Zweck haben, zum selbständigen weiteren Studium der behandelten Probleme anzuregen. Soweit sich der Verfasser im Verlaufe seiner Darstellung auf Teile dieses Schriftums gestützt hat, finden sich entsprechende Verweise in den Fußnoten.

Monographien

- Arnst, B., August Thyssen und sein Werk. Leipzig 1925.
- Baumont, M., La grosse industrie allemande et les charbons Paris 1928.
S. 528—659.
- Berger, L., Der alte Harkort. Leipzig 1894.
- Brinkmeyer, H., Hugo Stinnes. München 1921.
- Daebritz, W., Friedrich Grillo als Wirtschaftsführer. Essen 1926.
- Dietrich, B., Vereinigte Stahlwerke. Berlin 1930.
- Freundt, F. A., Emil Kirdorf. Essen 1922.
- Hashagen, J., Die Geschichte der Familie Hoesch. Köln 1911.
- Jüngst, E., Festschrift zur Feier des 50jährigen Bestehens des Vereins für die bergbaulichen Interessen 1858—1908. Essen 1908.
- Kellen, T., Friedrich Grillo, Lebensbild eines Großindustriellen aus der Gründerzeit. Essen 1913.
- Koepper, G., Die Kruppwerke. Geschichte eines Weltunternehmens. Leipzig 1922.
- Matschoß, C., August Thyssen und sein Werk. Berlin 1921.
- [Siebrecht, F.], Der Köln-Neuessener Bergwerksverein 1849—1924. Ein Rückblick über 74 Jahre.
- Waldthausen, A. v., Geschichte des Steinkohlenbergwerkes Vereinigte Sälzer und Neuack. Essen 1902.
- Gelsenkirchener Bergwerks-AG. 1873—1913 (Festschrift).
- Festschrift zum hundertjährigen Bestehen der Gutehoffnungshütte 1810 bis 1910.
- Wohlfahrtseinrichtungen der Gutehoffnungshütte. 1912.
- Wohlfahrtseinrichtungen der Harpener Bergbau AG. Dortmund. 1913.
- Harpener Bergbau AG. 1855—1905 (Jubiläumsschrift).
- Festschrift aus Anlaß des fünfundzwanzigjährigen Bestehens der Bergwerksgesellschaft Hibernia 1873—1898.
- Festschrift des Hoerder Bergwerks- und Hüttenvereins 1825—1902. Krupp 1812—1912 (Festschrift).
- Geschichtliche Entwicklung und gegenwärtiger Stand der Phoenix Aktiengesellschaft für Bergbau und Hüttenbetrieb in Hoerde. Denkschrift 1852 bis 1912.
- Bericht über die Entwicklung des Schalker Gruben- und Hüttenvereins 1878—1903.
- Thyssen-Bergbau am Niederrhein, Siedlungswesen und soziale Einrichtungen. Hamborn 1922.
- Die Vereinigten Stahlwerke AG. Ihr Aufbau und ihre Bedeutung für Deutschland und die Weltwirtschaft. Berlin 1926.

Belegschaftsfragen

- Bergarbeiterleiden in Deutschland. Herausg. vom Vorstand des Deutschen Bergarbeiterverbandes. 1908.
- Bodenstein, B., Die Beschäftigung ausländischer Arbeiter in der Industrie. Essen 1908.
- Bredt, J. V., Die Polenfrage im Ruhrkohlengebiet. Leipzig 1909.
- Broesicke, M., Die Polen im westlichen Preußen 1905. In: Zeitschrift des Kgl. Preußischen Statistischen Landesamtes. 1908.

- Degen, K., Die Herkunft der Arbeiter in den Industrien Rheinland-Westfalen bis zur Gründerzeit. In: *Glückauf*. 1915. Nr. 4 u. 7.
- Denkschrift über die Untersuchung der Arbeiter- und Betriebsverhältnisse in den Steinkohlenbezirken. Bearbeitet im Auftrage der Minister der öffentlichen Arbeiten und des Innern. Berlin 1890.
- Herbig, E., Bergarbeiterfragen. Essen 1918.
- Lackmann, F., Die Arbeitsverhältnisse der Schwerindustrie, untersucht am Beispiel der Arbeiterschaft von Gelsenkirchen im Vergleich zu anderen Städten und Gewerben. Diss. Köln 1930.
- Leinäu, H., Bergarbeiterersatz und Ruhrkohlenproduktion im Weltkriege. Essen 1920.
- Material zur Lage der Bergarbeiter während des Weltkriegs. Herausg. vom Vorstand des Verbandes der Bergarbeiter Deutschlands. Bochum 1920.
- Münz, H., Die Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier. Essen 1909.
- Oberschur, E., Die Heranziehung und Seßhaftmachung von Bergarbeitern im Ruhrkohlenbecken. Düsseldorf 1910.
- Oldenburg, K., Studien über die rheinisch - westfälische Bergarbeiterbewegung. In: *Jahrbuch für Gesetzgebung*. Neue Folge XIV. Leipzig 1890.
- Pieper, L., Die Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier. Berlin 1903.
- Schulze, F., Die polnische Zuwanderung im Ruhrrevier und ihre Wirkungen. Diss. München 1910.
- Vossen, H., Die Belegschaftsfrage im Ruhrbezirk. Diss. T. H. Aachen 1930.
Siehe auch in: *Glückauf*. 1931. Nr. 18 u. 19.
- Wachowiak, St., Die Polen in Rheinland-Westfalen. Diss. München 1916.
- Wirtz, H., Die Werksfremdheit der Arbeiter und ihre Überwindung. Diss. Gießen 1929.

Geschichte der betrieblichen Sozialpolitik im Bergbau

- Achenbach, H., Das gemeine deutsche Bergrecht. Bonn 1871.
- Die deutschen Bergleute der Vergangenheit. In: *Zeitschrift für Bergrecht*. 1871.
- Die Geschichte der klevisch-märkischen Gesetzgebung und Bergverwaltung bis zum Jahre 1815. In: *Zeitschrift für Berg-, Hütten- und Salinenwesen*. 1869.
- Geschichte der märkischen Berggesetzgebung und Bergverwaltung bis zum Jahre 1815. In: *Zeitschrift für Bergrecht*. 1887.
- Arndt, A., Bergbau und Bergbaupolitik. Leipzig 1894.
- Zur Geschichte und Theorie des Bergregals und der Bergbaufreiheit. 2. Aufl. Freiburg i. Br. 1916.
- Bentrop, W., Die industrielle Entwicklung der Stadt Hainborn bis Ende des Jahres 1922. Diss. Würzburg 1926.
- Bernhard, L., Die Entstehung und Entwicklung der Gedingeordnungen im deutschen Bergrecht. Leipzig 1902.
- Brandt, A. v., Zur sozialen Entwicklung im Saargebiet. Leipzig 1904.
- Brassert, H., Bergordnungen der preußischen Lande. Köln 1858.
- Die Einrichtungen zum Besten der Arbeiter auf den Bergwerken Preußens. Im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten nach amtlichen Quellen bearbeitet. 2 Bände. Berlin 1875.

- Die Einrichtungen für die Wohlfahrt der Arbeiter der größeren gewerblichen Anlagen im preußischen Staate. Bearbeitet im Auftrage des Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten. In 3 Teilen. Berlin 1876.
- Die Entwicklung des niederrheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Herausg. vom Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtbezirk Dortmund. Bd. XII. Wirtschaftliche Entwicklung. Teil 3. Berlin 1904.
- Festenberg-Packisch, H. v., Der deutsche Bergbau. Berlin 1886.
- Entwicklung und Lage des deutschen Bergbaus mit besonderer Berücksichtigung der Arbeiterverhältnisse in Preußen. Freiberg 1890.
- Bausteine zur Geschichte des deutschen Bergbaus. Braunschweig und Leipzig 1902.
- Geck, L. H. Ad., Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie. Berlin 1931.
- Gothein, E., Bergbau. Grundriß der Sozialökonomik. VI. Tübingen 1923.
- Günther, A., Wohlfahrtseinrichtungen und Betriebseinrichtungen. München 1901.
- Günther, A., und R. Prévôt, Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland. Leipzig 1905.
- Hue, O., Der Bergarbeiter. Historische Darstellung der Bergarbeiterverhältnisse von der ältesten bis in die neueste Zeit. 2 Bände. Stuttgart 1910.
- Imbusch, H., Arbeitsverhältnis und Arbeiterorganisation im deutschen Bergbau. Essen 1908.
- Das deutsche Knappschaftswesen. Eine Darstellung seiner Entwicklung und seines heutigen Standes. Köln 1910.
- Matschoß, C., Aus der Geschichte des rheinisch-westfälischen Industriegebiets. Berlin 1922.
- Mieck, P., Die Arbeiter-Wohlfahrtseinrichtungen der industriellen Unternehmer in den preußischen Provinzen Rheinland und Westfalen. Berlin 1904.
- Müller, E., Die Entwicklung der Arbeiterverhältnisse auf den staatlichen Steinkohlenbergwerken vom Jahre 1816 bis zum Jahre 1903. In: Der Steinkohlenbergbau des preußischen Staates in der Umgebung von Saarbrücken. (VI. Teil der Festschrift zum IX. Allgemeinen Bergmannstag.) Berlin 1904.
- Nöggerath, J., Beiträge zur Geschichte der Bergknappen. In: Zeitschrift für Bergrecht. 1873.
- Post, J., und H. Albrecht, Musterstätten persönlicher Fürsorge von Arbeitgebern für ihre Geschäftsangehörigen. 2 Bände. Berlin 1889 u. 1893.
- Römer, J., Die preußischen Bergschulen. Breslau 1864.
- Schmoller, G., Die geschichtliche Entwicklung der Unternehmung. IX. u. X. In: Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft. 1891.
- Treptow, E., Die Geschichte des Bergbaus im 19. Jahrhundert. Freiberg 1900.
- Westhoff, W., Geschichte des deutschen Bergrechts. Aus dem Nachlaß herausg. von W. Schlüter. In: Zeitschrift für Bergrecht. 1909 u. 1910.
- Wirtz, A., Entwicklung und Organisation des Knappschaftswesens im Ruhrkohlenbezirk. Weimar 1911.

Ausbildungswesen

- Anleitung für die Lernschicht der Bergjungleute über und unter Tage auf den Zechen der Vereinigte Stahlwerke AG., Abt. Bergbau. Dortmund 1929.
- Arnhold, C., Bewirtschaftung des Menschenmaterials im Bergbau. Jubiläumsausgabe Nr. 2 der Deutschen Bergwerks-Zeitung vom 25. August 1924.
- Menschenorganisation im Bergbau. In: Wirtschaftliche Nachrichten aus dem Ruhrbezirk. 1925. Nr. 16.
 - Die menschliche Arbeitskraft im Produktionsprozeß, ihre Schulung und Erhaltung. Bielefeld 1926.
 - Die Heranbildung eines hochwertigen Bergarbeiter-Nachwuchses. In: Glückauf. 1926. Nr. 12.
 - Industrie und beschäftigungslose Jugend. II. Vorlehre, eine gesellschaftliche Aufgabe der Wirtschaft. In: Der Arbeitgeber. 1932. Nr. 12.
- Barnitzke, J. E., Das Anlernen von Bergarbeitern. In: Glückauf. 1921. Nr. 9.
- Bäumer, P. C., Das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung (Dinta). München und Leipzig 1930.
- Die bergbaulichen Berufe. Beiträge zur Berufskunde. Herausg. vom Landesarbeitsamt Westfalen. Bochum 1921.
- Bornhardt, Bergschulen. In: Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen. Leipzig 1923.
- Dehen, P., Die deutschen Industriewerkschulen in wohlfahrts-, wirtschafts- und bildungsgeschichtlicher Beleuchtung. München 1928.
- Dellwig, F., Die Durchführung der Vorlehre. In: Der Arbeitgeber. 1932. Nr. 12.
- Dill, W., Die zweijährige Ausbildung von Berglehrlingen über Tage. In: Glückauf. 1927. Nr. 3.
- Fickler, E., Lehrkameradschaften. In: Glückauf. 1921. Nr. 1.
- Handbuch der Berufe. Im Einvernehmen mit der Reichsarbeitsverwaltung herausgegeben vom Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt. Magdeburg 1927. Teil III. Art. „Bergarbeiter“.
- Heise, F., und F. Herbst, Das bergmännische Bildungswesen. In: Die deutsche Bergwirtschaft der Gegenwart. Berlin 1928.
- Köker, F., Die neuzeitliche Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses der Harpener Bergbau AG. In: Technische Erziehung. 1929. Nr. 7.
- Leidenroth, O., Psychotechnische Eignungsprüfung zwecks Unfallverhütung im Bergbau. In: Der Kompaß. 1928. Nr. 23.
- Die psychotechnische Eignungsprüfung von Fördermaschinisten. In: Glückauf. 1928. Nr. 49.
- Organisationsplan für das Ausbildungswesen auf den Zechen der Vereinigte Stahlwerke AG., Abt. Bergbau. 1931.
- Ruerup, H., Das bergmännische Bildungswesen. Essen 1920.
- Schiesen, M., Die Praxis und Methodik der Berglehrwerkstatt. In: Bergbau. 1926. Nr. 42.
- Die neuzeitliche Berufsausbildung und ihre wirtschafts- und sozialpolitischen Auswirkungen. In: Mitteilungen der G.W.S. 1930. Nr. 14, 15, 16.
- Schlattmann, H., Die neue bergpolizeiliche Regelung der Hauerausbildung im Oberbergamtsbezirk Dortmund. In: Glückauf. 1926. Nr. 9.
- Lehrkameradschaften. In: Glückauf. 1922. Nr. 37.

- Senft, F., Der Aufbau der Berufsausbildung bei der Bergbaugruppe Hamborn der Ver. Stahlwerke. In: Glückauf. 1930. Nr. 21/22.
- Stets, W., Mittel und Wege zur Behebung des in den nächsten Jahren durch den Geburtenausfall zu erwartenden Facharbeitermangels. In: Der Arbeitgeber. 1928. Nr. 12.
- Weise, Die Ausbildung und Gesellenprüfung der Zechenwerkstattlehrlinge im Bezirk der Arbeitskammer für den Kohlenbergbau des Ruhrgebiets in Essen. In: Reichsarbeitsblatt. 1927/II. S. 327ff.

Entlohnungswesen

- Bergwirtschaftliches Handbuch. Herausg. von E. Herbig und E. Jüngst. Berlin 1931.
- Granigg, B., Organisation, Wirtschaft und Betrieb im Bergbau. Wien 1926.
- Herbig, E., Das Verhältnis des Lohnes zur Leistung unter besonderer Berücksichtigung des Bergbaus. Schmollers Jahrbuch. 1908, S. 191—218.
- Schwierigkeit des Lohnwesens im Bergbau. In: Soziale Praxis. 1907. Nr. 9.
- Taylors „Wissenschaftliche Betriebsführung“ und der Bergbau. In: Glückauf. 1917. Nr. 10—12.
- Kegel, K., Lehrbuch der Bergwirtschaft. Berlin 1931. (Abschnitte über „Lösungspychologie“ und „Zeitstudien“, S. 131ff. u. S. 174ff.)
- Mantel, H., Vom Gedingewesen im Bergbau. In: Der Bergknappe vom 16. April 1927.
- Neumayer, W., und R. Schwenger, Von arbeitstechnischer zu lohntechnischer Rationalisierung. In: Magazin der Wirtschaft. 1930. Nr. 3.
- Sieben, K., Grundplan der wissenschaftlichen Betriebsführung im Bergbau. Berlin 1928.
- Aufgaben und Grenzen der wissenschaftlichen Betriebsführung im Bergbau. In: Zeitschrift des oberschlesischen Berg- und Hüttenmännischen Vereins. 1927. S. 347ff.
- Sogalla, Über die Grenzen der Anwendbarkeit und Auswertung von Zeitstudien im oberschlesischen Steinkohlenbergbau. In: Oberschlesische Wirtschaft. 1928. Heft 4—7.
- Toussaint, H., Die Organisation der Arbeit und des Lohnwesens im deutschen und englischen Bergbau. Diss. Köln 1926.
- Vogelsang, Steigerung der Arbeitsfreude durch Einzelgedinge. Deutsche Bergwerks-Zeitung vom 13. Dezember 1928.
- Wißner, F., Das Wesen der Prämienlohnsysteme im niederrheinisch-westfälischen Bergbaubetrieb. Heidelberg 1911.

Unfallwesen

- Baum, G., Der Steinkohlenbergbau und seine Gefahren. Stuttgart 1909.
- Giesa, F., Die Ergründung von Unfallgefahren des Baugewerksbetriebs mit Hilfe der Statistik. In: Glückauf. 1930. Nr. 44.
- Groß, Mitwirkung der Arbeiter bei der Unfallverhütung im Bergbau. In: Reichsarbeitsblatt. 1927. S. III/68.
- Hatzfeld, Die Grundlagen der Grubensicherheit. In: Der Bergbauangestellte. 1931. Nr. 6.
- Marbe, K., Praktische Psychologie der Unfälle und Betriebsschäden. München und Berlin 1926.

- Matthiaß, W., Neue Ansichten über die Unfallverhütung im Ruhrbergbau. In: Deutsche Bergwerks-Zeitung. 1929. Nr. 302.
- Unfallverhütung im Steinkohlenbergbau. Stein- oder Kohlenfall. Bochum 1930.
 - Kernfragen der Unfallverhütung. In: Glückauf. 1930. Nr. 49.
 - Die wirtschaftliche Bedeutung der Unfallverhütung. In: Bergwirtschaftliches Handbuch, herausg. von Herbig-Jüngst. Berlin 1931.
- Martens, H. A., Industrielle Unfallverhütung auf der Grundlage der wissenschaftlichen Betriebsführung. Berlin 1927.
- Moede, W., Unfallverhütung auf psychotechnischer Grundlage. In: Industrielle Psychotechnik. 1926.
- Pfisterer, L., Die Lehren der amerikanischen Safety-First-Bewegung. In: Chronik der Unfallverhütung. 1928. Heft 5.
- Pöller, R., Gefahren des Bergbaus und die Grubenkontrolle im Ruhrrevier. Leipzig 1914.
- Reins, H., Unfallverhütung und Berufsausbildung im Bergbau. In: Glückauf. 1929. Nr. 8.
- Rother, Die Bedeutung der Persönlichkeit für die Grubensicherheit. In: Der Bergbauangestellte. 1931. Nr. 8.
- Schlattmann, H., Die Notwendigkeit der Unfallverhütungsarbeit im preußischen Bergbau, ihre Aufgaben und ihre Durchführung. In: Soziale Praxis. 1931. Heft 37.
- Syrup, F., Handbuch des Arbeiterschutzes und der Betriebssicherheit. 3 Bände. Berlin 1927.

Menschenbehandlung im Betriebe

- Arnhold, C., Der menschliche Faktor im Betriebe. In: Der Werksleiter. 1928. Heft 23.
- Baumgarten, F., Psychologie der Menschenbehandlung im Betriebe. Halle 1930.
- Friedrich, A., Richtlinien für die Mitarbeit im Betrieb. Berlin 1928.
- Richtlinien für die Tätigkeit der Vorarbeiter und Meister. Berlin 1928.
- Giese, F., Methoden der Wirtschaftspsychologie. Berlin 1927. (Kapitel „Menschenbehandlung“. S. 225—330.)
- Psychotechnik der Menschenbehandlung. In: Maschinenbau. 1927. Heft 8.
- Hartmann, F. L., Psychologie der Arbeiterbehandlung. Zürich (o. J.).
- Jost, W., Werkstattleitung. In: Der Arbeitgeber. 1927. Nr. 7.
- Der Werkston und seine Probleme. In: Deutsche Arbeit. 1930. Heft 4.
- Lewisohn, S. A., Neue Führerprobleme in der Industrie. Berlin (o. J.).
- Müller, W., Rationale Menschenführung als Grundlage einer erfolgreichen Personalpolitik. Berlin 1930.
- Oheimb, v., Der Steiger unter Tage in seinem dienstlichen Verhältnis. In: Kohle und Erz. 1930. Nr. 13.
- Ostholt, P., Industrielle Menschenführung als Begriff. In: Ruhr- und Rhein-Wirtschaftszeitung. 1928. Heft 8 u. 9.
- Rüssel, A., Menschenbehandlung im modernen Produktionsprozeß. In: Organisation — Buchhaltung — Betrieb. 1927. Heft 9.
- Sachsenberg, E., Industrielle Menschenführung. In: Zeitschrift für Berufs- und Fachschulwesen. 1926. Heft 14.

- Schausberger, D., Der industrielle Mensch und seine Erziehung. Reichenberg 1931.
- Smith, E. D., Psychologie für Vorgesetzte. Berlin und Leipzig 1930.
- Tramm, K. A., Über die Behandlung der Arbeiter. Ein Beitrag zur Frage der Menschenbehandlung. In: Praktische Psychologie. 1922. Heft 2.
- Witte, I. M., Der Geist des Leiters in der neuzeitlichen Industrie. In: Der Organisator. 1926. Heft 89.

Gesundheitswesen

- Bartels, M., und W. Knepper, Das Augenzittern der Bergleute. Berlin 1930.
- Bauer, Der Krankenstand im Bergbau und seine Ursachen. In: Die Reichsversicherung. 1927. Nr. 8.
- Flaig, J., Der Stand der Alkoholfrage im Industriebetrieb im Spiegel der Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten und Bergbehörden für das Jahr 1929. In: Reichsarbeitsblatt. 1931. Nr. 14.
- Heymann, B., und K. Freudenberg, Morbidität und Mortalität der Bergleute im Ruhrgebiet. Essen 1925.
- Meyer, G. A., Die Bekämpfung des Mißbrauchs geistiger Getränke im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau. In: Glückauf. 1912. Nr. 3.
- Sartorius, F., Gesundheitsgefahren des Bergbaus und ihre Überwindung. In: Soziale Praxis. 1931. Heft 10/11.
- Stolper, P., Gesundheitsbuch für den Steinkohlenbergbau. Berlin 1898.

Werkspflege

- Altenrath, J., Die Fabriksparkasse, ihre Aufgaben und ihre praktische Einrichtung. Berlin 1914.
- Dammer, O., Handbuch der Arbeiterwohlfahrt. 2 Bände. Stuttgart 1902.
- Fabrikspflege. Beiheft 15 des Zentralblattes für Gewerbehygiene und Unfallverhütung. Berlin 1930.
- Flesch, Wohlfahrtseinrichtungen für Arbeiter und deren Familien. Handbuch der Hygiene. 4. Supplementband. Jena 1904.
- Heinemann G. W., Die Spartätigkeit der Essener Kruppschen Werksangehörigen. Diss. Marburg 1921. (Maschinenschrift.) Auszug in: Soziale Praxis. 1922. Nr. 31.
- Katscher, Sozialsekretäre und Fabrikpflege. Leipzig 1907.
- Kellen, T., Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen. Leipzig 1902.
- Kolleck, G., und F. Ziegler, Private Wohlfahrtspflege für Fabrikarbeiter, Beamte und ihre Familien. Berlin 1902.
- Die Kruppsche Spareinrichtung 1900—1910. Essen 1910.
- Kautz, H., Die Industriefamilie als Wirtschaftsverband. In: Sozialrechtliches Jahrbuch. Bd. II. S. 183—210. Mannheim 1931.
- Metzner, M., Die soziale Fürsorge im Bergbau unter besonderer Berücksichtigung Preußens, Sachsen, Bayerns und Österreichs. Jena 1911.
- Schmidt-Kehl, L., Die deutsche Fabrikpflegerin. Berlin 1926.
- Wallau, J., Wohlfahrts- und soziale Bildungspflege am weiblichen Geschlecht. Diss. Köln 1926.
- Wunderlich, F., Fabrikpflege. Ein Beitrag zur Betriebspolitik. Berlin 1926.

Wohnungsfürsorge und Siedlungspolitik

- Almers, F., Private Arbeiterwohnungspolitik im Rheinland von 1815 bis 1914. Diss. Köln 1925.
- Bierbrauer, Die Einwirkungen des Krieges und der Nachkriegszeit auf die Wohnbautätigkeit, unter besonderer Berücksichtigung von Rheinland und Westfalen. Diss. Münster 1921.
- Culemann, J., Werkswohnungspolitik. In: Ruhr- und Rhein-Wirtschaftszeitung 1928. Heft 4.
- Forstmann, W., Die Wohnungsfrage in der Nachkriegszeit, mit besonderer Berücksichtigung der Wohnungs- und Siedlungsverhältnisse der Hamborner Berg- und Hüttenarbeiter. Diss. Würzburg 1923. (Maschinenschrift.)
- Hagemann, J., Die Bergarbeiteriedlung im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbezirk 1920—1924. Diss. Münster 1926.
- Hundt, R., Bergarbeiterwohnungen im Ruhrrevier. Essen 1902.
- Lemmer, F., Siedlung und Sozialkrise. In: Der Arbeitgeber. 1931. Nr. 9.
- Peters, A., Die Siedlungen und Bevölkerungsverhältnisse des Kreises Recklinghausen. Marburg 1913.
- Sandt, van de, Die Wohnungsverhältnisse in der preußischen Berg-, Hütten- und Salinenverwaltung. In: Zentralblatt der Bauverwaltung. 1920. Nr. 93, 94.
- Strehlow, F., Das Eigentümliche des rheinisch-westfälischen Industriebezirks in boden- und wohnungspolitischer Beziehung. In: Verhandlungen des I. Kongresses für Städtewesen. Bd. I. Düsseldorf 1913.
- 10 Jahre Treuhandstelle für Bergmannswohnstätten GmbH. Essen. 1920 bis 1930.
- Thimm, Die Bergmannssiedlungen im Ruhrkohlenbezirk. Essen 1920.
- Tremöhlen, E., Wohnungsfürsorge für Industriearbeiter in der Provinz Westfalen. Jena 1911.
- Walter, Bergarbeiter und Wohnungsfragen im Ruhrrevier. Essen 1920.

Namen- und Sachverzeichnis

(Die Namen der Bergwerksgesellschaften und Zechen sind *kursiv* gedruckt.)

A.

- Abwanderung in andere Berufe 87.
Adolf von Hansemann 86.
Alkoholismus 151.
Allgemeines Berggesetz 17f.
Alma 93.
Altersaufbau d. Belegschaft 31.
Alters- u. Invalidenwerke 57.
Amalie 94, 196, 218.
Anlernreviere 52, 88ff.
Ansiedlungsgesetz 202.
Arbeiterausschüsse 25f.
Arbeiterbeschaffung 26ff., 41.
Arbeiterwechsel 27.
Arbeitsaufsicht 115, 145.
Arbeitsbedingungen 32, 37ff., 116, 145f.
Arbeitsordnungen 17, 25.
Arbeitsvertrag, freier 18f.
Arbeitszeit 14, 59.
Arbeitszeitpolitik, betriebliche 226ff.
Arenberg 81, 99, 102, 218.
Arnhold, C. 69, 72, 83, 223.
Augenzittern 154.
Auguste Victoria, Gew. 74, 81, 102.
Ausbildung, Kontrolle der 70, 80, 91.
Ausbildung d. Meisterhauer 52f.
— der Ortsältesten 52, 54.
Ausbildungsleiter 35, 91, 92.
Ausbildungsmethode Harpen 84f.
— Klöckner 86f.
— Rheinpreußen 87.

B.

- Bauzuschüsse, verlorene 210.
Beerdigungskassen 131f.
Belegschaftsfrage 3of.
Belegschaftspolitik 31, 68.
Belegschaftswechsel 3o.
Beratung d. Bergleute 184.
Bergleute, vereidigte 15.
Bergordnungen 14, 116f.
Schriften 186 I

- Berufsausbildung, Arbeitsausschuß für 107f.
Berufsausbildungsgesetz 106ff.
Berufskrankheiten 154f.
Betriebsbeamtenkurse 148f.
Betriebsdisziplin 11f., 137, 145f.
Betriebsführung, soziale 4, 112.
Betriebspensionskassen 131.
Betriebsrat 25, 133, 134, 140, 149.
Bonifazius 93.
Brassert 86.
BSP, Ausgleichsfunktion der 6, 29f.
— belegschaftsaufbauende 28f.
— Grenzen der 8.
— Motive der 9f.
Buer 196.

C.

- Centrum-Morgensonnen* 71f., 73, 85, 86, 97, 98, 102, 104.
Charakterliche Qualitäten 38ff.
Concordia Bergbau AG. 23.
Consolidation 22, 131.
Constantin der Große, Gew. 86, 214, 219.

D.

- Dahlbusch, Bergw.-Ges.* 22, 86, 103, 172, 173, 182, 186.
Darlehenskassen 129.
Diergaard-Mevissen, Bergw.-Ges. 130.
Dinta 68, 75, 83, 84, 148.
Dintaingenieure 92.
Dintawerkszeitungssystem 193ff.
Direktionssystem 14ff.
Doppelverdiener 43, 56.
Dorstfeld 22.

E.

- Eignungsprüfung der Fördermaschinen 141.
— nach Leidenroth 77f., 102, 141.
— nach Poppelreuter 75, 102, 112.

- Einstellung 41ff.
Emscher-Lippe Gew. 86.
 Entlassung 42f.
 — Mitwirkung bei 158, 222.
 Entlassungsschutz 17, 56.
 Erfahrungsaustausch 73, 92.
 — innerbetrieblicher 95, 168.
 Erfrischungshallen 152.
 Erholung von Kindern 171f., 177.
 — von Frauen 173.
 Erholungsheime für Kinder 172.
Erin 48.
 Ernährung, zusätzliche 171.
 Erziehung, hauswirtschaftliche 162f., 174.
 Erziehungssystem 161ff.
- F.**
- Fabrikpflegerin 35.
 Familienfürsorge 162f.
 Feierschichten 30, 227.
 Fickler, E. 47f.
 Freizeitkultur 183.
 Freizügigkeitsgesetz 17.
 Friedrich, A. 149.
- G.**
- Geburtenausfall 62.
 Gedingeänderungen 118f.
 Gedingeberechnung 120.
 Gedinge, Einzel 124ff.
 — Gesamt- 123f.
 — und Grubensicherheit 126.
 — Objektivierung des 122f.
 Gedingeordnungen 116f.
 Gedinge, Schalholz- 126ff.
Gelsenkirchener Bergwerks AG. 36, 86, 93, 94, 130, 172, 203, 206.
General Blumenthal 102.
Germania 86.
 Gesteinstaubbekämpfung 155.
Gladbeck 91, 182.
Gneisenau 48.
Graf Bismarck 172.
Graf Moltke 93.
Grillo 94.
Grimberg 94.
 Grubenkontrolleure 133, 134.
Gutehoffnungshütte 57, 78, 85, 86, 98, 102, 103, 129f., 153, 169f.
- H.**
- Haftpflicht des Unternehmers 14.
Hagenbeck 130.
Hannibal 94, 130, 131, 182, 196.
Hannover 22, 94, 130, 182, 196.
Hansa 86, 182.
Harpener Bergbau AG. 28, 74, 78, 85, 91, 94, 103, 164f., 167, 170, 171, 173, 174, 180, 182, 186, 196, 203, 206, 214, 218, 222.
 Hauerausbildung, praktische 50.
 — theoretische 50ff.
 Hausbesuche 175.
 Haushilfe 175.
 Hauswirtschaftsschulen 179ff.
Helene 94, 196, 218.
 Heimsparkassen 130.
Hibernia, Bergwerks-Ges. 81, 90, 91, 128, 130, 172, 198, 214.
Höhensonnen 153, 174.
Hoesch-Köln Neuessen AG. 70f., 81, 91, 93, 130, 172, 186, 202, 206, 217, 222.
Holland 22, 93.
Hugo 129.
Humboldt 130.
- I.**
- Industriepädag. Richtung 68.
 Industriewerkschulen 69.
- J.**
- Jugendschutz 18, 59f., 106.
 Jungknappengemeinschaften 105.
- K.**
- Kaiserstuhl* 130.
 Kantinen 152.
 Kapital- und Gewinnbeteiligung 132.
 Kindergärten 24, 176f.
 Kinderhorte 178.
 Kinderspeisungen 221ff.
 Kleingartenproduktion 211ff.
 Kleinpachtwesen 23, 223.
Klöckner-Werke AG. 73, 91, 94, 102, 103, 104, 128, 173, 198, 206, 214, 218.

- Knappschaftsfeste 24.
 Knappschaftskassen 13, 128.
 Knappschaftsvereine 21.
Kölner Bergwerks-Verein 23.
Königin Elisabeth 86.
König Ludwig, Gew. 130, 214.
Königsborn 99.
Königsgrube 51.
 Kontraktbrüchige 30f.
 Krankenkassen 21.
 Krümpersystem 226.
Krupp AG. 86, 94, 130, 217.
 Kündigungsschutz 55.
Kurl 51.
 Kurse 196.
- L.**
- Ledigenheime 43.
 Lehrfahrten 85.
 Lehrkameradschaften 47ff., 50, 52, 90f.
 Lehrreviere, siehe Anlernreviere.
 Lehrstrecken 85.
 Lehrverträge 74.
 Leibesübungen 102ff., 186.
 Leidenroth, O. 39, 141.
 Leistung, Kontrolle der 126, 146f.
 Leistungsbuch 85.
 Leistungsstudien im Bergbau 121ff.
 Lernschicht 83, 85, 98, 104.
 Listensystem 49.
 Löhngungspsychologie 128.
Ludwig 129.
- M.**
- Mannesmannröhren-Werke* 130, 172, 206.
Mansfeld 182.
 Matthiaß, W. 136f.
 Menschenbehandlung, Grundlagen der 142ff.
 — Kontrolle der 149.
 — und Vorgesetzte 144ff.
 Menschenführung 54, 149, 190.
 Menschenwirtschaft 68.
Minister Achenbach, Gew. 99.
 Miteigentümergesetz 16, 117.
Mont Cenis, Gew. 86.
Monopol 182.
- Mülheimer Bergwerks-Verein, AG.* 130.
 Mütterabende 184.
 Mutterberatung 173.
- N.
- Nordstern* 93.
 Normallohn 16, 117.
- O.**
- Oberhausen* 129.
Osterfeld 129.
- P.**
- Pausenturnen 105.
Phoenix AG. 131.
Pluto 93.
 Proletarisierung 18, 214.
- R.**
- Recklinghausen, Bergw. AG.* 78, 81, 91, 102, 132, 203, 214.
Rheinelbe 93.
Rheinische Stahlwerke 81, 98, 99, 102, 130.
Rheinpreußen, Gew. 41, 78, 94, 102, 103, 104, 113f., 148, 214, 222, 225.
Ruhrwohnungsbau AG. 206.
- S.**
- Sälzer-Neuack* 94, 130.
 Säuglingskrankenhaus 173.
Shamrock 22, 86, 99, 152.
 Sicherheitsmänner 25.
 Siedlungsverband Ruhrbezirk 204f.
 Sonderausbildung 52ff.
 Sozialpolitik, staatliche 7ff.
 — Wirkungsgrad der 229f.
 Sportfeste 183.
 Sportplätze 186.
 Sportwettkämpfe 104.
 Sprechstunden 183.
- Sch.**
- Scheingedinge 119f.
 Schichtverkürzung 226.
Schlägel u. Eisen 131.
 Schlafhäuser 23.

Schulungskurse für Erwerbslose 225f.

Schwerbeschädigtengesetz 55f., 60.

St.

Stein-Hardenberg 72, 104, 171, 180, 182, 193, 196, 197, 198.

Sterbekassen 21.

Stinnes'sche Zechen 81.

Störungen, soziale 5.

Störungsempfindlichkeit des Betriebs 32.

T.

Trinkhallen 151f.

Tuberkulosesterblichkeit 155.

Turnschulen 187.

U.

Überbrückungslehrgänge 112.

Überwachung, ärztliche 153.

— der Bergjungeleute 96.

— gesundheitliche 170f.

Übungsbergwerk 85.

Übungsstapel 85.

Unfallbekämpfung, behördliche 133f.

— Entwicklung der 132ff.

— psychologische 136.

— und Werkszeitung 138, 189f.

Unfalldienststellen 54, 140.

Unfallforschung 136.

Unfallneigung 39, 77.

Unfallplanung 136.

Unfallprämien 140.

Unfallstatistik, behördliche 134.

— betriebliche 138.

Unfallverhütung und Disziplin 137.

— und Gedinge 141.

Unfallverhütungskommission 140.

Unfallverhütungsplan 136.

Unfallverhütungspropaganda 137.

Unfallvernehmungen 134.

Unfallwesen, Beauftragte für das 139.

— Organe des 138ff.

Unterricht, Koch- 182.

— Näh- und Handarbeits- 182.

Unterstützungen 158, 185ff., 222.

Unterstützungskassen 22, 132.

V.

Ver. Stahlwerke AG. 51, 52ff., 85, 86, 89f., 103, 104, 128, 130, 172,

173, 198, 206, 214, 218.

— — *Gruppe Dortmund* 85, 95f., 98,

164, 171, 174, 222.

— — — *Gelsenkirchen* 85, 93, 98.

— — — *Hamborn* 30, 41, 52, 54f.,

73, 76, 79, 85, 94, 96f., 98, 105,

127, 128, 140, 148, 149, 153, 165,

169, 174, 175, 182, 196, 199, 213,

222.

Victor 48, 51, 59.

Vondern 129.

Vorgesetztenschulung 114, 148ff.

Vorlehre 223ff.

Vormerkklassen 225.

Vorträge 196.

W.

Wagennullen 119.

Wanderungen 104.

Waschkauen 153.

Wendel, de 99.

Werksausstellungen 196f.

Werksbibliotheken 24, 195f.

Werkgemeinschaftsbewegung 8.

Werkskonsumanstalten, Vereinigte 218.

Werkspflege, Gesamtorganisation der 167f.

— Sonderkräfte der 36.

Werkspflegerin 35, 166.

Werkssparkassen 23f., 129ff.

Werkssportvereine 104, 186.

Werksturnwart 103f.

Werksvereine 197ff.

Werkszeitungen, Vereinigte 193ff.

Westende 94, 130.

Westfalen, Gew. 86.

Wiesche 130.

Wohlfahrtsmiete 202.

Wohlfahrtspflege, kommunale 159.

Wohlfahrtssystem 160f.

Wohnungsfürsorge 174f., 217.

Wohnungspolitik, staatliche 204ff.

Z.

Zeitstudien im Bergbau 121f.

Zentralanlernwerkstatt 93f.

Zollverein 218.