

Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie

Von
Rudolf Schwenger



Duncker & Humblot *reprints*

**Die betriebliche Sozialpolitik
in der westdeutschen Großeisenindustrie**

Die betriebliche Sozialpolitik
in der
westdeutschen Großeisenindustrie

Von

Rudolf Schwenger



VERLAG VON DUNCKER & HUMBLOT
MÜNCHEN UND LEIPZIG 1934

Goetz Briefs

zu eigen

Vorwort

Die wirtschaftliche und soziale Neugestaltung unserer Zeit hat zu einer grundsätzlichen Wende in der Sozialpolitik geführt: Die zentralistische Sozialpolitik, die immer nur von oben her organisierte und unter Außerachtlassung der natürlichen Verbundenheit der Beteiligten eine starre Front der „sozialpolitischen Parteien“ durch das ganze Industrievolk bis in den letzten Betrieb herein zog, erfuhr eine entschiedene Ablehnung. An ihre Stelle tritt die berufständische Sozialpolitik; sie wendet sich bewußt von jenen Verirrungen ab und macht das berufständische Denken zum Ausgangspunkt der sozialpolitischen Reform. Diese Reform muß, soll der Gegensatz zwischen Unternehmer und Arbeiter praktisch überwunden werden, der organischen Zusammengehörigkeit im Betriebe, der tatsächlichen Berufs- und Arbeitsgemeinschaft, Rechnung tragen. Die betriebliche Sozialpolitik mit ihren berufständischen Wesensmerkmalen läßt sich ohne weiteres in das Gefüge der berufständischen Sozialpolitik einordnen.

In ihrer umfassenden Bedeutung als selbständiger Zweig der Sozialpolitik ist die betriebliche Sozialpolitik von der Wissenschaft vornehmlich in den letzten Jahren erkannt worden. Doch wurden erst im neuen Staate die Wege für ihre Betätigung auf breiter Grundlage geebnet.

Die Bezeichnung „betriebliche Sozialpolitik“ ist ein Oberbegriff, welcher für die sozialpolitische Selbstordnung der Betriebsgesellschaft gewählt wurde, also für alle Maßnahmen, die auf den Betrieb als soziales Gebilde gerichtet sind. Dabei ist vom Verfasser bereits früher betont worden, daß die betriebliche Sozialpolitik „nicht auf den einzelnen Menschen als besonderen Produktionsfaktor allein gerichtet ist, sondern auch auf das Werk als Sozialgebilde in seiner Totalität“. Die betriebssoziale Ganzheit ist es, welche den einheitlichen Begriff rechtfertigt, der jedoch bei näherer Betrachtung ein Zweifaches in sich schließt. Erstens die betriebliche Sozialpolitik im engeren Sinne; sie deckt sich mit „Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Betriebs“ und umfaßt alle Maßnahmen und Einrichtungen mit einem sozialen Endziel; bestimmend ist also der Sozialzweck. Zweitens die soziale Betriebspolitik, die mit

den „Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik innerhalb des Betriebs“ gleichbedeutend ist; hier werden betriebssozialpolitische Bestrebungen als Mittel zum Zweck für den technisch-wirtschaftlichen Erfolg eingesetzt. Entscheidend ist also der Betriebszweck. Die „soziale Bestgestaltung“ wird als notwendige Voraussetzung bzw. Ergänzung der technischen und wirtschaftlichen Bestgestaltung angesehen. Ist also die betriebliche Sozialpolitik im engeren Sinne Zweck an sich, so geht die soziale Betriebspolitik im Rahmen der richtunggebenden Zwecke des Betriebs vor sich.

Das Buch erscheint in einer Zeit, in der alles im Flusse ist, im Zustande des Umbaus. Die Frage ist noch nicht geklärt, welchen Anteil der Betrieb bei der berufständischen Sozialpolitik haben wird. Grundsätzlich ist bereits in dem Sinne entschieden worden, daß der Betrieb möglichst weitgehend sozialpolitisch beteiligt werden soll; über den Umfang und die Art dieser Beteiligung ist bisher eine Entscheidung noch nicht getroffen worden. Von großem Nutzen ist es daher, wenn sich die maßgeblichen Stellen und die Öffentlichkeit ein Bild darüber machen können, was die Betriebe sozialpolitisch überhaupt geleistet haben und noch leisten. Erst auf Grund dieser Kenntnis kann darüber entschieden werden, in welcher Weise der Betrieb in die Gesamtsozialpolitik eingeschaltet werden muß.

Die vorliegende Arbeit schließt sich aufs engste an den im Jahre 1932 erschienenen Band über „Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau“ an. Sie stützt sich auf dessen grundsätzlichen Teil; bei der engen Verbindung von Bergbau und Großeisenindustrie bestehen zahlreiche Beziehungen auf dem Gebiete der betrieblichen Sozialpolitik selbst. Schon aus diesen Gründen sind die beiden Bände als eng zusammengehörig anzusehen.

Gegenstand der Untersuchung sind die Mitgliedswerke des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller (genannt Arbeitnordwest). Auch diesmal kam es dem Verfasser nicht auf eine vollständige und dadurch ermüdende Aufzählung sämtlicher Werkseinrichtungen an. Das Kennzeichnende wurde in den Vordergrund gestellt, so daß nicht alle Betriebe Erwähnung gefunden haben.

Den Herren Dr. Steinberg von der Nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller und Beeckmann von Arbeitnordwest möchte ich für die freundliche Unterstützung meiner Arbeit meinen Dank aussprechen, ebenso Herrn Staatssekretär Grauert, der als damaliger Geschäftsführer von Arbeitnordwest die Vornahme dieser Untersuchung ermöglichte.

Düsseldorf, im November 1933.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	V
Erster Teil: Die Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie	
I. Die betriebliche Sozialpolitik im Rahmen der Gesamtsozialpolitik	1
II. Zur geschichtlichen Entwicklung der betrieblichen Sozialpolitik	7
III. Die örtlichen Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik	15
IV. Die betriebliche Sozialpolitik als Kostenfaktor	23
V. Die Organisation der betrieblichen Sozialpolitik	31
Zweiter Teil: Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik innerhalb des Betriebs	
I. Die betriebliche Arbeitspolitik	37
a) Die Einstellungs- und Entlassungspolitik	37
1. Die Grundsätze	37
2. Die Methoden der Auslese	41
b) Die Lehrlingsausbildung	52
1. Die Entwicklung des Lehrlingswesens	52
2. Die Formen der Ausbildung	58
3. Der Einfluß des Dinta auf die Lehrlingerziehung	63
4. Die Werkschulen	65
5. Die Freizeitgestaltung im Rahmen des Lehrlingswesens	68
c) Die Ausbildung des Angestelltennachwuchses	72
d) Die Beschäftigung von Schwerbeschädigten	78
II. Die betriebspolitischen Methoden der Unfallbekämpfung	80
a) Organisatorische Maßnahmen	80
b) Psychologische Maßnahmen	90
III. Die Mitwirkung der Arbeiterschaft	97

Dritter Teil: Die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik außerhalb des Betriebs	
I. Die Betriebskrankenkassen	100
a) Die betriebspolitische Bedeutung der Betriebskrankenkassen . . .	100
b) Die Betriebskrankenkassen in der westdeutschen Großeisen- industrie	109
II. Die Werkspflege	128
a) Eigenart und Aufbau der Werkspflege	128
b) Die Bekämpfung wirtschaftlicher Not	131
c) Die Gesundheitsfürsorge	136
III. Existenzsicherung und Entsorgung	142
IV. Die Werkszeitungen	155
V. Werksport	159
VI. Wohnungsfürsorge und Siedlungspolitik	161
Vierter Teil: Die Notstandsmaßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik während der Wirtschaftskrise	166
Schlußwort	174
Literaturübersicht	176
Namen- und Sachverzeichnis	180

Erster Teil

Die Grundlagen der betrieblichen Sozialpolitik in der westdeutschen GroÙeisenindustrie

I. Die betriebliche Sozialpolitik im Rahmen der Gesamtsozialpolitik

Die betriebliche Sozialpolitik und ihre Betätigung lag bisher im freien Ermessen des Unternehmers. Wenn auch ein Betrieb auf sie nie ganz verzichten konnte, da eine ganze Zahl von sozialpolitischen Aufgaben nur auf betrieblicher Grundlage erfüllt werden kann, so war doch für ihren Umfang und ihren Ausbau die Einsicht, der Weitblick und das soziale Verständnis des Unternehmers entscheidend. Die betriebliche Sozialpolitik war bisher keine offiziell anerkannte Sozialpolitik mit festumrissenem Standort im Rahmen der gesamten Sozialpolitik, sondern war nur geduldet. Sie wurde mehr am Rande und im stillen betrieben, sehr oft erfuhr sie sogar eine ausdrückliche Ablehnung. Von den marxistischen Parteien wurde sie aus grundsätzlichen Erwägungen heraus verneint. Die Ziele der betrieblichen Sozialpolitik, wie die Befriedigung der Arbeiterschaft, die Ausschaltung der Gegensätze, die Beseitigung der sachlichen Anlässe zu sozialen Spannungen, die Bemühungen, den Arbeiter zur Selbsthilfe zu veranlassen, die Betonung des Führer- und Leistungsgedankens, die betriebliche Existenzsicherung, die Bestrebungen, den Arbeiter zum Besitzer zu machen, Industriesiedlungen und die Kleingartenbewegung, die Pflege des nationalen Ideengutes und die Ablehnung des Klassenkampfes, alle diese praktischen Ziele der betrieblichen Sozialpolitik, die heute vom nationalen Staat auf breitester Basis ihrer Verwirklichung entgegengeführt werden, wurden von dieser Seite und auch von einem Teil der Gewerkschaften auf das entschiedenste bekämpft. Die lebendige Vielgestaltigkeit der betrieblichen Sozialpolitik, die aus den jeweiligen örtlichen und betrieblichen Bedingungen emporwächst, widersprach der weltanschaulichen Einstellung und der sozialpolitischen Auffassung dieser Kreise¹.

¹ Vgl. dazu R. Schwenger, Gewerkschaften und soziale Betriebspolitik. „Die Arbeit“ 1930, H. 11. Dagegen: F. Fricke, Die soziale Betriebspolitik — ein Problem Schriften 186 II

Die schwierige Lage der betrieblichen Sozialpolitik zwang die Unternehmer zu einer defensiven Haltung, zu einer Abwehr aller Bestrebungen, welche geeignet waren, die Betriebsverbundenheit zu stören. Ihren zugespitzten Ausdruck fanden diese Selbstschutzbestrebungen in den Bemühungen um die Bildung von sogenannten „Werksgemeinschaften“, die man bewußt aus der überbetrieblichen Front der Gewerkschaften herauszulösen versuchte. In diesen Werksgemeinschaftsbestrebungen lagen zweifellos nicht unbeträchtliche Gefahren, da sie auf die Dauer zu einer gewissen Verfälschung des Gedankens der betrieblichen Sozialpolitik führen mußten. Eine solche Isolierung der betrieblichen Sozialpolitik drohte sie endgültig aus dem organischen Zusammenhang des Ganzen zu reißen. Gerade durch die vielfache Verbindung mit der Werksgemeinschaftsbewegung, mit ihrem Drang in Richtung einer sozialpolitischen Autonomie wurde die betriebliche Sozialpolitik oft als ein Fremdkörper im Rahmen der Sozialpolitik betrachtet, in die sie sich nicht recht einordnen konnte. — Mit der sozialpolitischen Neuordnung auf berufständischer Grundlage, die sich ausdrücklich auf die natürliche Gliederung der Sozialordnung aufbaut, ist diese gefährliche Isolierung der betrieblichen Sozialpolitik in Wegfall gekommen, und es besteht nunmehr die Möglichkeit ihrer lückenlosen Einordnung in das Gesamtsystem der Sozialpolitik, ihrer offiziellen Anerkennung als legitimes Glied im sozialpolitischen System. Die berufständische Sozialpolitik weist auch dem Betriebe seine positiven Aufgaben zu, führt also damit zu einer grundsätzlichen Anerkennung der betrieblichen Sozialpolitik.

Welche Stellung soll nunmehr die betriebliche Sozialpolitik innerhalb des Gesamtsystems der berufständischen Sozialpolitik einnehmen? Bei der sozialpolitischen Reform läßt man sich von dem Gesichtspunkt leiten, an bereits Vorhandenes anzuknüpfen, soweit es gesund und brauchbar ist. Der Betrieb ist die Zelle der berufständischen Wirtschaft, und die betriebliche Sozialpolitik ist das unterste Glied im sozialpolitischen Aufbau. Die neue Sozial- und Wirtschaftsverfassung gibt jeder Stufe im ständischen Aufbau Raum zur Entfaltung ihres Eigenlebens. Wenn anerkannt wird, daß der Betrieb ein solches Eigenleben führt, eine selbständige Sozialform darstellt, dann müssen ihm auch im Rahmen der Richtlinien der übergeordneten Berufstände alle die sozialpolitischen Aufgaben zuerkannt werden, die von den Berufständen nicht erfüllt werden können, aus dem Betriebe erwachsen und nur vom Betriebe erfüllt werden können.

der betrieblichen Praxis! „Vierteljahrsheft d. Berl. Gewerkschaftsschule“ 1932, H. 1/2, S. 35/46. M. Menge, Der Betrieb als „überhistorische Kategorie“ I „Deutsche Republik“ 1932, H. 20 und Polemik Mertens-Schwenger, „Betriebsrätezeitschrift“ 1932, H. 4 und 7.

Damit sind im Grundsatz die Möglichkeiten und Grenzen in gleicher Weise gekennzeichnet. Denn keinesfalls kann der Betrieb den Anspruch erheben, sämtliche sozialen Probleme von sich aus zu lösen, seine Existenz zu verabsolutieren und höhere übergeordnete Einheiten sozialpolitischer Art nicht anzuerkennen. Die betriebliche Sozialpolitik hat als Glied im Rahmen der Gesamtsozialpolitik nur in dieser Einordnung und Einstufung ihren Sinn aufzuweisen. Isoliert kann sie keineswegs bestehen. Das Prinzip der Arbeitsteilung ergibt sich, wenn diejenigen Aufgaben, die schlechthin von den örtlichen Berufständen nicht übernommen werden können, in den Zuständigkeitsbereich des Betriebes fallen.

Der Betrieb ist also ein wichtiges Glied in der berufständischen Sozialpolitik, denn er ist die vornehmliche Existenzbasis eines jeden an der Wirtschaft Beteiligten. Aus dem Betriebe heraus erwächst für jeden Arbeiter die Eingliederung in den Berufstand. Der Betrieb ist sein unmittelbarer Lebensraum, und in ihm wurzelt auch sein nächstliegendes Interesse. Der Staat und die verschiedenen Stufen der Berufsverbände örtlicher, bezirklicher und zentraler Art treten praktisch vor allem dann in Tätigkeit, wenn die Grenzen des Betriebes sichtbar werden, wenn dieser infolge wirtschaftlicher Störungen die Existenz der Belegschaftsangehörigen weder sichern, noch die notwendigen sozialpolitischen Aufgaben erfüllen kann.

Durch eine solche differenzierte, abgestufte und arbeitsteilige Sozialpolitik kann erst die erstrebte echte berufständische Selbstverwaltung erzielt werden, indem die organisch zusammengehörigen Gruppen, Betriebe und Berufstände, im Rahmen ihres ureigenen Arbeits- und Lebensbereiches zur aktiven sozialpolitischen Arbeit herangezogen werden. Auf diesem Wege kann aber auch eine gesunde Wirtschaftlichkeit in der Sozialpolitik erreicht werden, wenn nämlich dem Betriebe die sozialpolitischen Funktionen zugewiesen werden, die er seiner Natur nach am besten erfüllen kann; die Einrichtungen und die Organisation der Betriebe, die kaufmännische Erfahrung können auf diesem Wege auch für die Sozialpolitik wirklich nutzbar gemacht werden.

Welche sozialpolitischen Aufgaben kommen in den Grundzügen für den Betrieb in erster Linie in Betracht?

1. Anteil der Betriebe an der Festsetzung der Löhne und der sonstigen Arbeitsbedingungen:

Der Berufstand schafft den Rahmen für die tarifliche Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen, die Einzelheiten müssen der betrieblichen Vereinbarung überlassen bleiben, damit ortsbetriebliche Verhältnisse möglichst Berücksichtigung finden. Vor allem muß die individuelle