

Fabrikpflege

Ein Beitrag zur Betriebspolitik

von

Dr. Frieda Wunderlich



Berlin

Verlag von Julius Springer

1926

Fabrikpflege

Ein Beitrag zur Betriebspolitik

von

Dr. Frieda Wunderlich



Berlin

Verlag von Julius Springer

1926

**Alle Rechte, insbesondere das der Überetzung
in fremde Sprachen, vorbehalten.**

ISBN-13: 978-3-642-47326-5 e-ISBN-13: 978-3-642-47794-2
DOI: 10.1007/ 978-3-642-47794-2

Inhaltsverzeichnis.

	Seite
A. Die Fabrikpflege in Deutschland	1
I. Entstehung und Entwicklung bis zum Ausbruch des Krieges	1
II. Fabrikpflege im Kriege	3
1. Die großindustrielle Frauenarbeit im Kriege	3
2. Die äußere Entwicklung der Fabrikpflege	5
3. Widerstände und Bewährung	7
4. Aufgabenkreis und Arbeitsweise	10
III. Die Fabrikpflege in der Gegenwart	16
IV. Die zukünftige Gestaltung	30
B. Die Fabrikpflege im Ausland	37

II. Die Fabrikpflege in Deutschland.

I. Entstehung und Entwicklung bis zum Ausbruch des Krieges.

Religiös interessierte Kreise waren es, die in Deutschland den Anstoß zur Einrichtung der Fabrikpflege gaben¹⁾. Im September 1900 gründete der evangelische Diafonieverein in Gummeröbach ein Heim für die Arbeiterinnen einer Spinnerei, dem in den nächsten Jahren zwei weitere Heime in Niederseßmar und in Dieringhausen folgten. Diese drei Heime waren selbständig Fabrikunternehmungen angegliedert; ihre Leitung lag ganz in Händen von Diafonieschwwestern, die an der Spinnmaschine und am Webstuhl an ihren Schutzbefohlenen ein Werk der Inneren Mission trieben. Der technisch-soziale Doppelcharakter der Stellung trat noch nicht störend hervor, denn nur äußerlich betrachtet übte die Schwester auch die Funktion einer Direktrice aus, tatsächlich hatte sie keinen materiellen Anteil an der Arbeitsleistung. An der Leistungssteigerung war sie nur so weit interessiert, als dem pädagogischen Zweck gedient wurde. Der Erziehungsgedanke stand im Vordergrund und gab der Einrichtung sein Gepräge. Auch die ersten Veranstaltungen von katholischer Seite charakterisierten diese Verquickung von technischer und sozialer Ausbildung, obwohl hier keine enge Verbindung mit Heimen vorlag. Im Jahre 1904 eröffneten die Schwestern vom Heiligen Joseph einen systematischen Lehrgang für gebildete Frauen. Katholische „Damen“ im Alter von 28—35 Jahren, „die nicht mehr auf Heirat reflektierten“, wurden bevorzugt. Auf einen vierwöchentlichen theoretischen Kursus folgte eine einjährige Lehrzeit in den Fabriken, die sich bereit erklärt hatten, Pflegerinnen anzustellen. Da die Fürsorgerinnen zugleich den Posten von Werkmeisterinnen bekleiden sollten, mußten sie eingehend in die Technik der Fabrikation

¹⁾ Aufgaben und Organisation der Fabrikwohlfahrtspflege in der Gegenwart. Schriften der Zentralstelle für Volkswohlfahrt. Heft 5, neue Folge, Berlin 1910 S. 126 ff.

eingeführt werden. Nach der Anstellung sollten sie sich einerseits die Beaufsichtigung und sittliche Beeinflussung der Arbeiterinnen angelegen sein lassen, andererseits die Leitung und Prüfung der Arbeit übernehmen. Nur in einer großen Tabakfabrik wurde dieses erreicht.

Die technisch-soziale Doppelaufgabe erwies sich in größeren Betrieben als undurchführbar, so nahe auch die Verbindung der beiden verschiedenartigen Funktionen im Anfang lag. Durch Ersetzung der männlichen Aufsicht durch weibliche wollte man zunächst offenkundige Mißstände ausschalten, Gefahren beseitigen, deren verderbliche Wirkung zutage lag. Ein positiv günstiger Einfluß aber konnte nur von einer Persönlichkeit erwartet werden, die nicht als Vorgesetzte der Arbeiterinnen in erster Linie unter Wahrung der äußeren Ordnung für den geordneten Fortgang der Produktion verantwortlich war, sondern die im Rahmen der Fabrikwohlfahrtspflege das Vertrauen der Arbeiterinnen zur Beratung in persönlichen Angelegenheiten gewinnen konnte. Auch wurde dort, wo Männer und Frauen zusammenarbeiten, ein Widerstand der Männer gegen die weiblichen Vorgesetzten erwartet. Das Problem bildete einen Hauptgegenstand der Erörterung auf der „Konferenz über Fürsorge für die ledige Fabrikarbeiterin“, die am 10. November 1904 in Charlottenburg auf Anregung des Ministers für Handel und Gewerbe von der Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen abgehalten wurde. Noch waren die Ansichten geteilt, aber bei der Beurteilung der Verhältnisse trat schon stark die Ansicht hervor, daß das Fürsorgeproblem durch die technische Vorgesetzte nur zum kleinsten Teil gelöst zu werden vermag, daß zwar die Beraterin auch die äußere Ordnung durch Aufsicht über die Fabrikeinrichtungen fördern müsse, daß aber, um den Arbeiterinnen menschlich näherzukommen, um Einfluß auf ihre persönliche Lebensführung zu gewinnen, der Charakter als technische Vorgesetzte zu vermeiden sei.

Wie auf dieser Konferenz die Ansichten über den wünschenswerten Charakter der Stellung noch geteilt waren, so zeigten auch sonst die verschiedenartigen Berufsbezeichnungen die Mannigfaltigkeit in der Auffassung des Berufsinhaltes. Die Veranstaltungen der katholischen Schwestern vom Heiligen Joseph in Trier festigten zunächst den Ausdruck „Schwester“, die Diakonissinnen führten das bestimmter klingende Wort „Fabrikschwester“ ein. Schließlich kam man, in dem Bestreben, die sozialpolitische Aufgabe zum Ausdruck zu bringen,

zur Bezeichnung „Sozialsekretärin“. Daneben erhielt sich lange die Bezeichnung „Pflegebame“, der allzusehr das Odium der Wohltätigkeit anhaftete. Auch tauchte in der Literatur das Wort „Fabrikbeamtin“ auf, ein Name, der den entgegengesetzten Fehler aufwies, indem er dem Beruf einen bürokratischen, unpersönlichen Stempel aufdrückte. Schließlich hat sich die zuerst von Professor Dr. Zimmer geprägte Berufsbezeichnung „Fabrikpflegerin“ durchgesetzt.

War das Interesse an der Einrichtung der Fabrikpflege in Kreisen privater Fürsorge ein reges, so haben sich die Unternehmer vor dem Kriege nur vereinzelt dafür eingesetzt. Der erste Unternehmer, der persönlich eine Fabrikpflegerin in seinem Betriebe einstellte, war Erich Rathenau, der Direktor der AEG., im Jahre 1900¹⁾.

Bis zum Kriege waren in Deutschland etwa 20 Fabrikpflegerinnen beschäftigt; weitere Einstellungen scheiterten trotz der Bemühungen der Frauenvereine, die von der Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrts-einrichtungen unterstützt wurden, in der Regel am Widerstand der Arbeitgeber. Der Pflichtenkreis der Fabrikpflegerin in den 20 Betrieben umfaßte neben der Beaufsichtigung der besonderen Aufenthaltsorte (Speisefäle, Garderoben, Baderäume, Arbeitergärten, Büchereien, Samariterstationen) die Leitung von geselligen Zusammentkünften (Mädchenheimen, Klubs) und Kursen aller Art (in Hauswirtschaft, Handarbeit, Sprachen, Turnen, Tanzen), Krankenbesuche und besondere Sprechstunden zur Beratung in persönlichen Angelegenheiten.

II. Fabrikpflege im Kriege²⁾.

1. Die großindustrielle Frauenarbeit im Kriege.

War vor dem Kriege die Fürsorge für die erwerbstätige Frau ein in weiten Kreisen unbekanntes Gebiet, so zwangen die ver-

¹⁾ Aufgaben und Organisation der Fabrikwohlfahrtspflege a. a. O. S. 127.

²⁾ Der Bericht über die Fabrikpflege im Kriege ist auf Grund von Besuchen, Rücksprachen mit Fabrikpflegerinnen und Berichten aus allen Gegenden des Reiches sowie Umfragen der Kriegsamtstellen entstanden. Von fast allen Fabrikpflegerinnen lagen Berichte über ihre Arbeit vor, aus einzelnen Gegenden recht ausführliche, weil regelmäßig monatlich ein Überblick über die Tätigkeit an die Kriegsamtstellen vorgeschrieben war. Durch Rücksprache mit Arbeitgebern und mit der Arbeiterschaft, Fabrikärzten und anderen an der Fabrikpflege interessierten Persönlichkeiten konnten die Angaben ergänzt, ihre Wichtigkeit festgestellt werden. Die Aufgaben, die sich für die Fabrikpflege-

änderten Verhältnisse während des Krieges die Öffentlichkeit, sich mit allen mit der Frauenarbeit zusammenhängenden Fragen eingehend zu beschäftigen. Die wachsende Teuerung, die geringen, nicht zum Lebensunterhalt ausreichenden Sätze der Kriegsunterstützung und die hohen Löhne der Rüstungsindustrie hatten weite Kreise sonst nicht erwerbstätiger Frauen in die Fabriken gezogen. So nahm die Frauenarbeit einen Umfang an, daß das Statistische Reichsamt¹⁾ für den 1. Juli 1918 die Zahl der weiblichen Beschäftigten, soweit sie ihrer sozialen Stellung nach in den Mitgliedsbereich der Krankenkassen fielen, auf etwa 7 bis 8 Millionen schätzte. Die Wirkung des Hilfsdienstes, das Einströmen solcher Frauen, die vorher dem Erwerbsleben ferngestanden hatten, zeigte sich in der Erweiterung des Arbeitsfeldes der Frau. Sie mußte sonst vom Manne ausgeführte, für sie neue und schwere Arbeiten übernehmen, die ihr vor dem Krieg teils gesetzlich aus wohlwogenden Gründen der Volksgesundheit, teils durch die Sitte vorenthalten worden waren. Auf der Straßen- und Eisenbahn, als Briefträgerin, Nachtwächterin, Chauffeurin wurde sie bald eine wohlbekannte Erscheinung. Am stärksten hatte sich ihre Arbeit in der Metall- und Maschinenindustrie entwickelt. In Gießereien als Kernmacherinnen und Formerinnen wurden Frauen beschäftigt; sie füllten Kupolöfen, schleppten glühende Minen vom Ofen zum Dampfhammer und nahmen von der Walzenstraße die durchkommenden Stücke ab. Auf Bauten sah man sie schwere Lasten schleppen, in Glashütten die Ofen bedienen, während die glühenden Flammen herauschlügen, in Munitionsfabriken 80 Pfund schwere Granaten auf die Drehbank heben. Auch zur Verarbeitung gewerblicher Gifte sind sie in weitem Umfange herangezogen worden.

Um Mißstände, die sich aus der vermehrten Verwendung von Frauen auch in für sie ungeeigneten Arbeiten ergaben, abzustellen, und um die Frauen systematisch in das deutsche Wirtschaftsleben einzuordnen, war den Kriegsamtstellen, die zur Durchführung des Hilfsdienstgesetzes bei jedem stellvertretenden Generalkommando errichtet wurden, ein Frauenreferat eingegliedert. Seine Aufgabe war, den Bedarf an weiblichen Arbeitskräften zu beobachten und

rinnen aus den Kriegsnöten ergaben, sollen nur kurz gestreift werden. Ausführliches bringt mein im Archiv für Frauenarbeit Bd. VIII, Heft 4 erschienener Aufsatz „Fabrikpflegerinnen im Kriege“, dem auch ein Teil der vorliegenden Ausführungen entnommen ist.

¹⁾ Reichsarbeitsblatt 1919 Heft 1.

für seine Deckung zu sorgen, darüber hinaus aber diejenigen Fürsorgeeinrichtungen in die Wege zu leiten, ohne welche die Arbeit der Frauen eine Gefährdung für diese selbst wie für ihre Familie bedeuten würde. Wo sich das Frauenreferat der Kriegsamtstelle genötigt sah, in dem einzelnen Betrieb fürsorgliche Maßnahmen zu ergreifen, bediente es sich der Einrichtung der Fabrikpflege.

2. Die äußere Entwicklung der Fabrikpflege.

Im Januar 1917 wurde durch einen preußischen Kriegsministerialerlaß, Ende Februar desselben Jahres durch einen bayerischen, verfügt, daß die Kriegsamtstellen die Betriebe zur Anstellung von Fabrikpflegerinnen veranlassen sollten. Bayern schlug eine Pflegerin für je 150—200 Arbeiterinnen vor. Im Sommer 1917 ordnete das preußische Kriegsministerium, dem bald das bayerische folgte, für die staatlichen Institute und Depots die Anstellung an. Bald gingen auch zahlreiche Privatbetriebe unter behördlichem Druck auf den Wunsch des Kriegsamts ein.

Für kleinere Betriebe wurde häufig die Fabrikpflege in der Weise eingerichtet, daß sich mehrere in gleicher Gegend gelegene Unternehmungen zur gemeinsamen Anstellung vereinigten oder daß eine sozial arbeitende Persönlichkeit neben ihrer sonstigen Tätigkeit mit dem Amt betraut wurde. In größeren Betrieben oder in solchen, in denen sich ein umfangreicher Aufgabenkreis bot, sind allmählich mehrere Fabrikpflegerinnen eingestellt worden. Und zwar übernahm entweder jede ein besonderes Arbeitsgebiet (die eine in der Hauptsache Wohnungsfürsorge, die andere Gesundheitspflege), oder sie teilten die Arbeit räumlich ein, so daß jede mehrere Gewerke übernahm. In allen staatlichen Betrieben wurden den Fabrikpflegerinnen Hilfskräfte zugeteilt, die meist aus dem Kreise der Aufseherinnen und Arbeiterinnen genommen wurden oder Schwesternausbildung besaßen. In einer Pulverfabrik arbeitete eine Fabrikpflegerin mit 6 Helferinnen, von denen je 2 in 3 Schichten anwesend sein mußten. Fabrikpflegerinnen, denen mehrere Betriebe übertragen waren, hatten in jeder Fabrik eine Vertrauensperson als Hilfe. Die Helferinnen entlasteten die Fabrikpflegerin, wurden von ihr ausgebildet und konnten häufig nach einiger Zeit selbständig Fabrikpflege übernehmen. Die große Schwierigkeit, den plötzlich hochschnellenden Bedarf so verantwortungsvoller Posten in einem Augenblick zu decken, in dem alle sozial erfahrenen und geschulten

Kräfte durch Kriegsarbeit in Anspruch genommen waren, haben die Kriegsamtstellen durch Veranstellung 2—6wöchiger Ausbildungskurse zu beheben gesucht. Durch regelmäßige Zusammenkünfte in den Kriegsamtstellen wurde für Fortbildung nicht nur der in diesen Kurzfürsen geschulten, sondern aller Fabrikpflegerinnen gesorgt.

Im November 1918 waren 752 Fabrikpflegerinnen für 1258 Betriebe eingestellt und hatten zusammen 778 426 Arbeiterinnen zu versorgen. 469 von ihnen waren durch Kurse der Kriegsamtstellen ausgebildet worden. In 957 Betrieben war die Einstellung durch Vermittlung der Kriegsamtstellen erfolgt. In den anderen Fällen hatten die Betriebe ihre eigenen Arbeiterinnen, Angestellten, Schwestern zu Fabrikpflegerinnen gemacht oder Bewerberinnen eingestellt, die sich direkt an sie gewendet hatten. Die Ausdehnung der Fabrikpflege vom November 1917 bis Dezember 1918 hat sich in folgender Weise vollzogen.

Monat	Zahl der Betriebe	Arbeiterinnen= zahl	Zahl der Fabrik= pflegerinnen
November 1917	521	507066	482
Januar 1918	698	546294	545
Juli 1918	1176	733846	789
Dezember 1918	1258	779189	745

Von 534 versorgten Betrieben konnte die Betriebsart festgestellt werden. Es waren darunter 219 Munitionsbetriebe, 37 Maschinen-, 17 elektrische, 46 chemische Fabriken, 17 Papier-, 23 Holzfabriken (von denen 7 Flugzeugbaufabriken), 13 Hütten, 7 Gruben, 6 Porzellanfabriken, 1 Spielwarenfabrik, 2 Bauten, 2 Werften, 53 Textil-, 16 Schuhfabriken, 25 Bekleidungsämter, 3 Buchdruckereien, 35 Lebens- und Genußmittelfabriken (von denen 11 Zigarettenfabriken), 3 Postämter, 9 verschiedene militärische Stellen. Die Gehälter der angestellten Fabrikpflegerinnen schwankten zwischen 1800 und 5000 Mark jährlich. In Norddeutschland waren sie im allgemeinen etwas höher als in Süddeutschland, in den größeren Städten höher als in den kleineren. Die Gehälter waren in den staatlichen Betrieben nach Tarifklassen und Altersstufen gestaffelt. Die Arbeitszeiten waren nach sehr verschiedenen Grundsätzen geregelt; mitunter mußte die Fabrikpflegerin dieselbe Arbeitszeit wie die Arbeiter einhalten, oder es war für sie die Arbeitszeit der Angestellten maßgebend; meistens aber konnte sie frei ihre Zeiteinteilung bestimmen.

3. Widerstände und Bewährung.

Während die Einstellung der Fabrikpflegerinnen anfangs meist mit großem Widerstreben von seiten der Arbeitgeber erfolgte, weil man Einmischung in Fabrikangelegenheiten oder unvernünftige Anforderungen befürchtete, sind nach der Einstellung die Urteile über die Bewährung überwiegend günstig gewesen. Nur einige Unternehmungen haben den Widerstand zwar äußerlich aufgegeben, absichtlich aber Ungeeignete beschäftigt, um zu zeigen, daß die Einrichtung sich nicht bewährt. Auch waren einige Fabrikpflegerinnen so indifferent, auf ihrem Posten zu bleiben, obwohl es ihnen nicht gelang, eine Vertrauensstellung zu erreichen. Auf Rundfragen, die 7 Kriegsamtstellen über die Bewährung veranstaltet haben, sind von allen Arbeitgebern günstige Antworten eingelaufen. So wurde aus Sachsen allgemein berichtet, daß die Fabrikpflege nicht nur in sozialer und ethischer Hinsicht günstig gewirkt, sondern daß sie auch unmittelbar einen ökonomischen Vorteil gezeitigt habe, indem die Produktion durch die gesteigerte Arbeitswilligkeit, -fähigkeit und -stetigkeit der beschäftigten Frauen deutlich gefördert wurde. Eine mitteldeutsche Kriegsamtstelle, in deren Gebiet viele kleinere Fabriken lagen, hatte um Auskunft gebeten, ob ein Einfluß der Fabrikpflegerin in Hebung der Stetigkeit, Steigerung der Arbeitsfähigkeit und -willigkeit, Besserung der Ordnung und Sauberkeit im Betriebe sowie Besserung von Ton und Gesittung zu merken wäre. Von den 31 angefragten Betrieben hatten 26 die Einrichtung als vorteilhaft für die Fabrik und Arbeiterschaft anerkannt, 3 waren noch nicht in der Lage, ein abschließendes Urteil abzugeben, und 2 verhielten sich ablehnend. An anderen Stellen wurden die Vorteile erwähnt, die sich aus der Verbilligung mancher bisher durch männliche Beamte gehandhabten Wirtschaftseinrichtungen (Wäschebehandlung, Garderobe, Schutzkleidungsfragen), Aufsicht über Schonung der Betriebsanlagen und aus der gesteigerten Ordnung und Sauberkeit ergaben.

Wie von den Arbeitgebern richtete sich zuerst auch von der Arbeiterschaft selbst gegen die Einrichtung der Fabrikpflege ein Widerstand, der aus der Abneigung des Arbeiters gegen Fürsorgemaßnahmen aller Art zu erklären ist. Die Gewerkschaften verhielten sich der neuen Einrichtung gegenüber abwartend, wenn auch nicht unfreundlich. Zwei Bedenken wurden von vornherein geltend gemacht: die

Zugehörigkeit der Fürsorgerin zu einer anderen gesellschaftlichen Schicht und die Anstellung durch den Unternehmer. Anstatt der „bürgerlichen“ Frau wurde in den Arbeiterinnenzeitingen mehr oder weniger ausschließlich die ehemalige Arbeiterin als Fabrikpflegerin gefordert. So schrieb Marta Hoppe in der „Gleichheit“¹⁾: „Arbeiterinnen werden sich im Interesse ihrer Kolleginnen schon deshalb besser betätigen können als die Angehörigen bürgerlicher Kreise, weil sie das weitestgehende Verständnis für die sozialen Bedürfnisse der Arbeiterinnen haben. Besser auszubauende Ausbildungskurse hätten dann die Aufgabe, diesen Arbeiterinnen die theoretische Einführung in die soziale Gesetzgebung und die Kenntnis über die bestehenden Wohlfahrtseinrichtungen zu vermitteln.“

Rückschauend ist zu sagen, daß selbstverständlich die Arbeiterin schon ein Verständnis mitbrachte, daß die aus anderen Kreisen stammende Frau sich erst aneignen mußte und sich nur dann aneignen konnte, wenn sie die Fähigkeit des Einfühlens in hohem Maße besaß. Ebenso ist zuzugeben, daß dieses Verstehen die Grundlage und unbedingte Voraussetzung jedes segensreichen Wirkens war. Und doch haben Arbeiterinnen, die als Fabrikpflegerinnen eingestellt wurden, sich nicht immer als geeignet erwiesen. Denn auch an ihre Persönlichkeit mußten dieselben Forderungen gestellt werden wie an die jeder anderen, auch sie mußte Menschenkenntnis, Menschenliebe, Selbstlosigkeit, Takt, Unparteilichkeit, Sicherheit im Auftreten besitzen. War die aus Arbeiterkreisen hervorgegangene Fabrikpflegerin durch ihre Vertrautheit mit der Lebensweise und den besonderen Bedürfnissen der Arbeiterschaft der Frau aus bürgerlichen Kreisen überlegen, so hatte sie doch stärker als jene mit Schwierigkeiten zu kämpfen. So fiel es ihr im allgemeinen schwerer, dem Arbeitgeber mit der notwendigen freundlichen Sicherheit zu begegnen, bei Streitigkeiten zwischen Arbeitern und Vorgesetzten jede Parteilichkeit zu vermeiden und die nötige Distanz zu den Arbeiterinnen zu finden. Dazu kam, daß die Arbeiterinnen leichter einer ihnen an Bildung überlegenen Persönlichkeit folgten. Selbstverständlich gab es Arbeiterinnen, die auch diese Schwierigkeiten überwandten und es an klugem, sicherem Auftreten und in der Fähigkeit, Disziplin zu halten, mit jeder Frau aus anderen Kreisen aufnahmen.

¹⁾ Jahrgang 28, Nr. 10.

Von Arbeiterseite ist zugegeben worden, daß die Fabrikpflegerin sich nicht als Partei auf die Seite der gewerkschaftlichen Organisation stellen konnte. Es wurde nur verlangt (und auch eingehalten), daß sie den Berufsorganisationen mit wohlwollender Neutralität gegenüberstehen müsse, „nicht offensiv für die Gewerkschaften, nicht gegen sie, aber neben ihnen im Interesse der Arbeiterinnen tätig sein. Mehr werden auch vernünftige Gewerkschaftler nicht von den Fabrikpflegerinnen verlangen können, wenn sie ihre Stelle im Interesse der Arbeiterinnen für nützlich und angebracht halten¹⁾.“

Die zweite Forderung der Gewerkschaften, die mit größtem Nachdruck einstimmig erhoben wurde, ging dahin, die Fabrikpflegerin aus der Abhängigkeit vom Arbeitgeber zu befreien. Als Angestellte des Unternehmers, die von ihm bezahlt würde, nähme man ihr das Maß von Freiheit und Unabhängigkeit, das in ihrer schwierigen Stellung doppelt nötig sei. „Man überweist der Fabrikpflegerin Aufgaben, die, wenn sie sie gewissenhaft erfüllen will, sie notwendig mehr oder weniger in Konflikt mit dem Unternehmer bringen müssen, und gibt sie zugleich durch die Art der Anstellung in die denkbar größte Abhängigkeit von eben diesem Unternehmer²⁾.“ „Nach der ganzen Vergangenheit und dem Verhalten des Unternehmertums kann die organisierte Arbeiterschaft nicht zu der Überzeugung kommen, daß der Unternehmer solche Einrichtung auf seine Kosten im Interesse der Arbeiterinnen trifft“, schreibt die „Gleichheit“³⁾. „Der Unternehmer fühlt sich als Herr seines Betriebes. Er bezahlt die Fabrikpflegerin wie alle anderen Angestellten und Arbeiter seines Werkes, er wird mithin in der Regel verlangen, daß die Fabrikpflegerin nach seinen Weisungen und in seinem Sinn tätig ist⁴⁾.“ Um ihr die innere und äußere Unabhängigkeit vom Unternehmer zu sichern, trat die Arbeiterschaft dafür ein, dem Amt der Fabrikpflegerin einen behördlichen Charakter zu verleihen, d. h. Anstellung und Bezahlung durch den Staat erfolgen zu lassen. Dagegen wurde von den Kriegsamtsstellen geltend gemacht, daß kein Unternehmer sich ein Aufsichtsorgan zur Überwachung seiner Maßnahmen in den Betrieb

¹⁾ Die Arbeiterin 1917, Nr. 14.

²⁾ Duark Hammer Schlag im Vorwärts vom 1. April 1917.

³⁾ Jahrgang 28, Nr. 13.

⁴⁾ Die Arbeiterin 1917, Nr. 14.

setzen lassen würde¹⁾. Da sich jedoch in der Praxis kein erheblicher Konflikt aus dem Anstellungsverhältnis ergab, sind die Beschwerden der Arbeiterschaft allmählich verstummt.

4. Aufgabenkreis und Arbeitsweise.

Die Fabrikpflege im Kriege bietet ein buntes und abwechslungsreiches Bild. Seine Züge sind bedingt durch die örtlichen und persönlichen Verhältnisse und darum in jeder Fabrik verschieden. Je nach der Größe des Betriebes, nach seiner Lage, den vorhandenen Wohlfahrtsseinrichtungen ergaben sich die mannigfaltigsten Aufgaben. Je nach dem Wohlwollen oder der Abneigung des Arbeitgebers, je nach der Persönlichkeit der Fabrikpflegerin wurde ihre Stellung die einer geachteten Wohlfahrtsbeamtin oder mit vielen Abstufungen die einer Aufseherin mit den bescheidenen Rechten einer Vorarbeiterin. Während in einigen Berliner Betrieben einer einzelnen Fabrikpflegerin die Sorge für 10—15 000 Arbeiterinnen übertragen war und in anderen auf 5000 Arbeiterinnen je eine Fabrikpflegerin kam, waren ihr in Gegenden mit weniger konzentrierter Industrie oft nur 100—300 Frauen anvertraut, für die sie dann viel persönlicher sorgen konnte, als es im Großbetriebe möglich ist. So hat denn jede ihre Arbeit den Verhältnissen entsprechend einrichten müssen und hat je nach eigenen Fähigkeiten das Vorhandene zu gestalten gesucht. Nach Einstellung der Fabrikpflegerin wurde am schwarzen Brett des betreffenden Betriebes ihre Anwesenheit und deren Zweck bekanntgemacht. Außer in den festgesetzten Sprechstunden suchten viele an die Arbeiterinnen heranzukommen, indem sie in den Betrieben umhergingen, die einzelnen ansprachen und sich über ihre persönliche Lage orientierten. Ganz allmählich wurde eingesehen, daß man es mit keiner Aufpasserin zu tun habe, gewöhnte man sich, die Sprechstunde zu besuchen und dort Rat und Hilfe zu

¹⁾ Auch in England ist die Anstellungsfrage lebhaft erörtert worden. Man nimmt dort an, daß im Laufe der Entwicklung die Anstellung auf die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam gebildeten Ausschüsse übergehen wird. Es ist der Wunsch aufgetaucht, die Ausschüsse am Unternehmungsgewinn zu beteiligen, damit sie selbständige Träger der Wohlfahrtsseinrichtungen der Betriebe werden können. (E. T. Kelly und M. L. Haskins, Foundations of Industrial Welfare, London, S. 10.) In Italien, in der Schweiz und in Bielefeld stellen Wohlfahrtsorganisationen, deren Mitglieder die Unternehmer sind, die Fabrikpflegerinnen an.

finden. Der Versuch, während der Pausen in den Wohlfahrtsräumen mit den Arbeiterinnen Fühlung zu gewinnen, bewährte sich vielfach nicht. Die Frauen waren scheu und fühlten sich durch ihre Kolleginnen beobachtet. Um so größere Bedeutung hatten dagegen die Hausbesuche, die freilich bei großer Arbeiterzahl und verstreut wohnender Arbeiterschaft zuviel Zeit kosteten. Durch Sprechstunden, Rundgänge im Betriebe, Beratungen mit Behörden und Wohlfahrtsvereinen, durch schriftliche Arbeiten verschiedenster Art waren die Tage der Fabrikpflegerinnen mehr als ausgefüllt. Nachts wurden ab und zu die in Nachtschicht arbeitenden Frauen besucht. Außerlich betrachtet, gliederte sich also die Arbeit in drei Teile: Sprechstunde, Maßnahmen innerhalb des Werkes und Maßnahmen außerhalb des Werkes. Innerlich allerdings ließen sich diese Arbeiten voneinander nicht trennen, da ja die Sprechstunde oft zum Ausgangspunkt weiterer Maßnahmen wurde und umgekehrt aus der Tätigkeit außerhalb des Betriebes sich Folgen für den Betrieb ergaben. Es wird daher zweckmäßiger sein, das Arbeitsfeld mehr in seinem inneren Zusammenhang als der äußeren Gruppierung folgend darzustellen.

Die Berichte der Fabrikpflegerinnen geben einen Eindruck von der bunten Mannigfaltigkeit der Angelegenheiten, die in der Sprechstunde vorgebracht wurden. In großen Zügen kam hauptsächlich folgendes in Betracht: Anliegen, die sich auf Unterbringung der Kinder, Unterstützungen jeglicher Art, Hilfe und Rat in Krankheiten und wirtschaftliche Nöte bezogen, Bitte um Versetzung in eine andere Abteilung, um Hilfe bei Schreiben an Behörden. Oft hatte die Frau auch nur den Wunsch, sich mit einem vernünftigen Menschen über ihre Sorgen auszusprechen und brauchte mehr Teilnahme als Rat. Ehe- und Familienstreitigkeiten waren zu schlichten, oder es wurde Rechtsauskunft in Vormundschaftsachen, Alimentenklagen, Mietsstreitigkeiten, in Ehescheidungs-, Versicherungs- und Steuerfragen verlangt, die zum Teil an Rechtsauskunftsstellen, Jugendamt, Fürsorgestellen für Schwangere usw. weitergegeben wurden.

Unzählig waren die einzelnen kleineren Bitten und Anfragen, mit denen die Arbeiterinnen in die Sprechstunde kamen, unzählig die Besuche und Schreibereien, die sich für die Fabrikpflegerin daran angeschlossen. Auch die Männer kamen mit ihren Anliegen. Witwer wollten ihre Kinder unterbringen oder brauchten pflegerischen oder

pädagogischen Rat. Einem jungen Burschen wurde Aufnahme in ein Ledigenheim verschafft. Kriegsbeschädigte suchten Auskunft in Rentenangelegenheiten und vieles mehr. Einem anderen war die Frau erkrankt und der Haushalt verwahrlost; es wurde ihm eine Hauspflegerin verschafft. Eine Arbeiterin ließ sich ein Gesuch schreiben zwecks Aufnahme des Sohnes in eine Präparandenanstalt; eine andere bat, die Entlassung aus der Fürsorgeerziehung für ihr Kind zu beantragen. Geldbeihilfe und Wäsche wurden den Frauen verschafft, Beratungsstellen für Geschlechtskranke, für Lungenkranke mit ihnen aufgesucht.

Als die Kriegsamtstellen die Industrie zur Einstellung von Fabrikpflegerinnen drängten, geschah es, weil die vermehrte Beschäftigung von Frauen in den einzelnen Werken zu Unzuträglichkeiten geführt hatte, deren Abstellung von technischen und kaufmännischen Beamten nicht erwartet werden konnte. Die Erwartungen, die man in dieser Hinsicht an die Einstellung sozial gebildeter Frauen knüpfte, haben sich in hohem Maße erfüllt. Die Fabrikpflegerinnen sind zu Hausfrauen der Betriebe geworden und haben ebenso im Interesse des Arbeitgebers wie der Arbeitnehmer für Aufrechterhaltung der Ordnung gesorgt.

In den Wohlfahrtsseinrichtungen des Betriebes wurde ihnen — soweit sie nicht die Leitung bekamen — weitgehender Einfluß gesichert. Unterhielt die Firma ein Erholungshaus, so wurde der Fabrikpflegerin die Belegung der Plätze übertragen, bestand ein Kinderheim, so erfolgte in der Regel die Anmeldung durch sie. In einigen Betrieben richteten sie Unfallstationen ein, bildeten Arbeiter und Arbeiterinnen zur ersten Hilfeleistung aus. Sie bekämpften die Ausbreitung der Tuberkulose und der Geschlechtskrankheiten durch Überwachung der Sauberkeit auf Treppen, Fluren, Toiletten usw. und durch Veranstaltung von Vorträgen über hygienische Fragen. Ebenso machten die Fabrikpflegerinnen immer wieder auf die Vorschriften über Krankheits- und Unfallverhütung aufmerksam. Es fiel ihnen die Aufgabe zu, dafür zu sorgen, daß die vorhandenen Schutzeinrichtungen von den Arbeitern beachtet und benutzt wurden. So geht aus den Berichten z. B. hervor, daß von den Fabrikbädern kein oder nur ein sehr geringer Gebrauch gemacht worden war oder daß die Lüftung hartnäckig geschlossen blieb oder unbequeme Schutzvorrichtungen ausgeschaltet wurden. Lag hier keine ihrem Wesen nach neue Aufgabe vor, so machten es doch die Kriegsverhält-

nisse besonders dringend, diesem Leichtfinn durch unermüdliche Aufklärung entgegenzutreten. Reichte die Ausbildung der Fabrikpflegerinnen auch meist nicht zu wirklich aufklärender Tätigkeit in unfallgefährlichen und Giftbetrieben aus, so konnten sie doch stets die Fabrikleitung bei der Durchführung aller gesundheitswichtigen Vorschriften unterstützen. In einer Fabrik klagten Mädchen, daß sie Kessel wegen unerträglicher Hitze und Schwefeldunst nicht mehr reinigen wollten. Die Fabrikpflegerin veranlaßte, daß acht statt zwei Mädchen abwechselnd herangezogen wurden. Frauen, die sich in zwei Reihen gegenüberfaßen und sich dauernd das Gas ins Gesicht bliesen, wurden auf Veranlassung der Fabrikpflegerin anders gesetzt, so daß die Belästigung aufhörte. So konnten die Fabrikpflegerinnen die Gewerbeaufsicht wesentlich unterstützen, kleine Schäden, die sonst unbemerkt geblieben wären, abstellen und in allen Einzelfällen, die den Gewerbeaufsichtsbeamten sonst unbekannt geblieben wären, Abhilfe schaffen.

Nur in Ausnahmefällen sind sie zu Betriebsaufgaben im engeren Sinne, zur Mitwirkung bei der Einstellung und Auswahl der Arbeitsplätze herangezogen worden. Dagegen wurde häufig ihre vermittelnde Tätigkeit in Anspruch genommen, wenn es galt, zwischen den Meistern und Arbeitern eine Einigung auf gütlichem Wege herbeizuführen, oder wenn zwischen den Arbeiterinnen Streit entstanden war. Sie übten auch ihren Einfluß auf gesittete Führung aus. In einer Fabrik, in deren Kantine die Lehrlinge regelmäßig zu hohen Einsätzen Karten spielten, verschwand die Unsitte, seitdem die Fabrikpflegerin sich in den Pausen dort aufhielt. Im kleinen Betriebe konnte die Fabrikpflegerin die Mädchen beobachten und auf sie einwirken. In verschiedenen Werken wurden durch die Meister alle Fälle gemeldet, in denen jugendliche Arbeiter oder Arbeiterinnen wegen Arbeitsversäumnis, schlechten Betragens, Unehrlichkeit entlassen werden mußten. Die Fabrikpflegerin suchte sie zu beeinflussen oder meldete sie weiter an Jugendfürsorgevereine oder leitete selbst verschiedene Maßnahmen ein, um ihre Verwahrlosung zu verhindern. Ein Arbeitgeber sagte von seiner Fabrikpflegerin: „Ihr leitender Grundsatz ist, den moralischen Stand des Personals unserer Fabrik auf eine solche Höhe zu bringen, daß jede um die Zukunft ihrer Tochter besorgte Familie diese mit voller Beruhigung in der Fabrik arbeiten lassen kann.“ Oft gaben Gespräche in der Sprechstunde oder Erkrankung der Frau Anlaß zum Haus-

besuch, der dann wieder die Anknüpfung zu fürsorglichen Maßnahmen bot. So wurde besondere Aufmerksamkeit den Schwangeren zuteil, wurde ihnen die Reichswochenhilfe, Unterbringung in Entbindungsheimen verschafft, ihre Arbeit im Betriebe mit Rücksicht auf ihren Zustand kontrolliert. Große Sorgfalt erforderte ferner die Versorgung der Kinder während der Arbeitszeit der Mutter. Es ergaben sich Verhandlungen mit Verwandten, die die Kinder aufnehmen sollten, mit Krippen, Kindergärten, Horten, Heilanstalten, Besuche beim Arzt mit erkrankten Kindern u. dgl. m. Dazu kam die Verpflichtung, die Frauen bei der Beschaffung von Nahrung, Kleidern und Heizmaterial zu unterstützen. Der einen wurde das Krankengeld abgeholt, der anderen die Kriegsunterstützung, und ihr damit langes Warten, Anstrengung und Lohnausfall erspart. Auch durch Belehrung über praktische Maßnahmen im Haushalt, z. B. den Gebrauch der Kochkiste, suchte man den Frauen zu helfen. Ferner wurde Unterricht erteilt im Ausbessern von Strümpfen, Kleidern, Wäscheanfertigen, Besohlen von Schuhen.

Maßnahmen anderer Art waren für die ledige Arbeiterin zu treffen. In zahlreichen Fällen hat die Fabrikpflegerin als Aufgabe die Fürsorge für das Wohnen der Arbeiterinnen vorgefunden. An Orten, die wenig oder gar keine Arbeiterbevölkerung besaßen, schossen Fabriken empor, die in kurzem Zehntausende von Männern und Frauen zur Arbeit heranzogen, die trotz aller Schwierigkeiten untergebracht sein wollten. Es wurden Baracken gebaut, in denen sich bald sittliche Mißstände zeigten, denen die Unternehmer ratlos gegenüberstanden. Die besseren Elemente gaben die Arbeit nach kurzer Zeit auf, und unter den Zurückbleibenden herrschte ungehemmt der roheste Ton. Eine Wohnungspflege bestand nicht. Hier sowohl wie in den von Fabriken errichteten Arbeiterinnenheimen übernahm die Fabrikpflegerin meist die Aufgabe, für Ordnung und Disziplin zu sorgen. Sie konnte zugleich ihren Einfluß auf die ordentliche Lebensführung der Mädchen ausüben, sie sorgte für Innehaltung der hygienischen Vorschriften, für wohnliche Ausstattung der Räume, aus der den Insassinnen ein Heimatgefühl erwuchs.

Die schon vor dem Kriege vorhandenen Bestrebungen, die Geselligkeit der Arbeiterschaft zu veredeln, dem Bedürfnis nach Zerstreuung, Unterhaltung und Belehrung, insbesondere bei Jugendlichen, Rechnung zu tragen, wurden im Kriege neu belebt, obwohl

lange Arbeitszeiten und Unstetigkeit der Arbeiter diese Tätigkeit erschwerten. In ländlichen Gegenden wurde im Sommer abends noch das Feld bestellt, in der Großstadt lockte das Kino. Weite Fahrten von der Arbeitsstätte zur Wohnung nahmen den Rest der Kraft und freien Zeit in Anspruch. So kam nur gelegentlich ein Ausflug zustande, vereinzelt einmal ein Museums- oder ein Konzertbesuch. Singstunden, Tanzabende, Turnunterricht, gesellige und belehrende Veranstaltungen haben unter günstigen Verhältnissen rege Beteiligung gefunden. Der geistigen Förderung dienten ferner Bibliotheken, die vielfach von Fabrikpflegerinnen eingerichtet und die überall lebhaft benutzt wurden. So konnte Lektüre, wo sie nicht vorhanden war, angeregt, im übrigen günstig beeinflusst werden.

Hiermit ist im großen ganzen der Aufgabenkreis der Fabrikpflegerin gekennzeichnet. Es ist ohne weiteres klar, daß er in seiner ganzen Fülle die Kraft eines einzelnen Menschen übersteigt, daß aber auch niemals alle diese Pflichten einer einzigen Fürsorgerin obliegen konnten. Ein Teil der Probleme spielte nur auf dem Lande eine Rolle, ein Teil in der Großstadt, einige in großen Betrieben, andere in kleineren. Nach den jeweiligen örtlichen Verhältnissen, nach den vorhandenen Bedürfnissen ist immer die Arbeit der Fabrikpflegerin spezialisiert worden. In vielen Fällen ist die Revolution der Prüffstein für die Vertrauensstellung der Fabrikpflegerin unter der Arbeiterschaft gewesen. Häufig hat die Arbeiterschaft zu ihr gehalten. An anderen Stellen glaubte der Arbeiterrat, daß Wohlfahrtspflege überflüssig geworden sei. Wo sich die Fabrikpflegerin halten konnte, wurde ihr meistens Gelegenheit geboten, mit den vor der Entlassung stehenden Arbeitern zu sprechen und sie zu beraten. Als mit Hilfe der Kriegsamtsstelle die Zurückführung der Ortsfremden in ihre Heimat in die Wege geleitet wurde, fiel den Fabrikpflegerinnen die wichtige Aufgabe zu, dafür zu sorgen, daß die mit Freifahrtsscheinen, Kostgeld, meist auch noch mit einer Abstandssumme versehenen Mädchen auch wirklich abfuhrten. Vorher galt es, manche Beschwerde zu prüfen, manche Arbeiterin an anderer Stelle unterzubringen. Ferner wurden die Jugendlichen beraten und darauf hingewiesen, etwas zu lernen. Einzelne wurden durch Vermittlung der Fabrikpflegerin untergebracht, die in dieser Zeit trotz mangelnder Fachkenntnis mitunter auch Berufsberaterin in mehr oder weniger enger Fühlung mit den Arbeitsämtern sein mußte.

III. Die Fabrikpflege in der Gegenwart¹⁾.

Heute, sieben Jahre nach Beendigung des Krieges, sind in Deutschland nur noch vereinzelt Fabrikpflegerinnen in den Betrieben anzutreffen. Die Ursachen des auffallenden Rückgangs einer allgemein anerkannten Einrichtung sind in der Verkettung einiger unglücklicher Umstände zu suchen. Der 1917 plötzlich auftretenden starken Nachfrage nach Fürsorgerinnen begegnete kein Angebot sozial geschulter oder erfahrener Frauen, weil damals bereits alle verfügbaren Kräfte in Kriegsarbeiten verschiedenster Art gebunden waren. So mußten Frauen herangeholt werden, die, unvorgebildet, häufig ohne jede Berufserfahrung, nicht immer mit dem richtigen Verständnis für die Bedürfnisse der Arbeiterchaft und der Betriebe, dem Ideal der Eignung nicht entsprachen. Bewährten sie sich nicht, so wurden sie dennoch oft behalten, weil die Unternehmer die Fehler nicht in ihrer Person, sondern in der ganzen Einrichtung sahen. Die revolutionären Arbeiterräte räumten mit Fürsorgerinnen leider nicht nur dieser Art auf, sondern beseitigten häufig auch andere in dem Glauben, daß mit der „sozialistischen“ Revolution alle Ursachen zur Fürsorge beseitigt werden würden. An anderen Stellen glaubten die Unternehmer, daß nach Beseitigung der Kriegsnöte oder nach Entlassung der weiblichen Belegschaft die Aufgaben fortgefallen wären. Dazu kamen später die Inflations- und Stabilisierungsschwierigkeiten, die Krise der Betriebsmittelverknappung, die neben der berechtigten auch manche falsche Sparsamkeit zur Folge hatte. Mit dem Versagen der Persönlichkeiten allein kann der Rückgang keineswegs begründet werden, da auch in England anfangs sehr über Einstellung ungeeigneter Wohlfahrtspfleger geklagt wurde²⁾, und das System, das dort einer Vorschrift des Munitionsministeriums seine Entstehung verdankt, sich trotzdem auch nach dem Aufhören des militärischen Zwanges gehalten hat. Auch bei uns war beim Ausgang des Krieges die Stimmung dem Fortbestehen der Fabrikpflege günstig; erst die sozialen Kämpfe und wirtschaftlichen

¹⁾ Die Darstellung der Fabrikpflege in der Gegenwart beruht auf Rücksprache mit Fabrikpflegerinnen und Berichten, die jeweils von den Vertreterinnen der verschiedenen Typen zur Verwendung in dieser Schrift erbeten worden waren.

²⁾ Welfare Work in Industry. By members of the Institute of Industrial Welfare Workers, ed. by Eleanor T. Kelly. London 1925. S. 5.

Schwierigkeiten der folgenden Zeit haben das Interesse am Menschen im Betriebe erlahmen lassen.

Heute werden in den Werken vielfach Angestellte als Fabrikpflegerinnen bezeichnet, die wir — da ihnen wohlfahrtspflegerische Aufgaben im Fachsinn nicht übertragen sind — nicht als solche anerkennen können¹⁾. Es sind oft Krankenschwestern, denen bei Art und Umfang der Aufgaben, die sie in der Unfallstation oder sonst auf krankenpflegerischem Gebiet zu erfüllen haben, keine Zeit zu Aufgaben anderer Art bleibt, ganz abgesehen von der meist fehlenden fürsorglichen Ausbildung.

Als Betriebe, die Wohlfahrtspflegerinnen beschäftigen, kommen heute neben den Fabriken nur Verkehrsämter der Reichspost in Frage. Ein Berliner Kaufhaus, das jahrelang für seine Angestellten eine Fürsorgerin hatte und sehr günstig über die Einrichtung urteilt, hat nach ihrer Erkrankung (vor mehreren Monaten) den Posten noch nicht wieder besetzt. Von den Verkehrsämtern hat bisher nur eins in Berlin zwei Fürsorgerinnen (d. h. wohlfahrtspflegerisch geschulte Telegraphenbeamtinnen) eingestellt, deren Aufgabe es ist, hygienische und soziale Fürsorge innerhalb und außerhalb des Amtes zu treiben. Da bereits mit der Schulung weiterer Fernsprechbeamtinnen für diese Tätigkeit begonnen ist, kann mit der Anstellung von Fürsorgerinnen auch in anderen Ämtern gerechnet werden²⁾.

Sehen wir uns die Aufgaben der Fabrikpflegerin an, so treten zwei Typen hervor, die sich in der praktischen Arbeit entwickelt haben: die Betriebswohlfahrtspflegerin und die Familienfürsorgerin. Der schon im Kriege sichtbare Doppelcharakter der Aufgaben tritt deutlich hervor, die Erstreckung einerseits auf das berufliche Leben

1) Die Zahl der heute beschäftigten Fabrikpflegerinnen ist schwer festzustellen. Die Fachgruppe „Fabrikpflege“ des deutschen Verbandes der Sozialbeamtinnen, in der die Fabrikfürsorgerinnen zusammengeschlossen sind, umfaßt 80 Mitglieder. Es ist jedoch nicht mit voller Sicherheit festzustellen, ob alle Gruppenmitglieder fürsorglich tätig sind, ob manche nicht ausschließlich krankenpflegerisch beschäftigt werden. Wie aus einer bisher noch unveröffentlichten Arbeit von Dr. Schmidt, Würzburg hervorgeht, sind von 93 Fabrikpflegerinnen, die er erfaßte, nur 31 auf Sozialen Frauenschulen ausgebildet worden.

2) Gesundheitliche Fürsorge in den Reihen der Fernsprech-, Telegraphen- und Postschaffbeamtinnen von Hedwig Rüdiger, Vierteljahresschrift Deutscher Ärztinnen, Jahrgang 1924/25, Heft 6, S. 173.

der Arbeiter, auf Maßnahmen, die innerhalb des Betriebes selbst zu treffen sind, auf die helfende, pflegerische Tätigkeit im außerberuflichen Leben anderseits. Als dritter Typ könnte die Jugendpflegerin bezeichnet werden, die allerdings nur für besonders gelegene Fabriken in Frage kommt, sofern sie zahlreiche Jugendliche beschäftigen. Als Abart der Jugendpflegerin wäre auch die überwiegend mit Bildungsaufgaben — sei es an Erwachsenen, sei es an Jugendlichen — betraute Wohlfahrtspflegerin zu nennen. Eine Sonderstellung nimmt die sogenannte Arbeiterfürsorgerin ein. Wenn im folgenden diese Typen klareren Erkenntnis scharf herausgehoben werden, so ist dabei festzuhalten, daß sie sich nirgends in Reinheit vorfinden, sondern daß die Aufgaben sich meist mischen werden, es sei denn, daß ein Unternehmen bei der Einstellung mehrerer Wohlfahrtspflegerinnen eine entsprechende Arbeitsteilung vorgenommen hat.

Als Betriebswohlfahrtspflegerin soll die Fabrikpflegerin bezeichnet werden, deren Funktionen in jeder Fabrik zur Verwaltung gehören, sonst nur anderen Personen, meist kaufmännischen Angestellten, gelegentlich auch Meistern, übertragen sind. Es gehören zu ihren Obliegenheiten: die Mitwirkung bei der Einstellung, bei der Versetzung aus einer Abteilung in die andere und bei der Entlassung, die Bewilligung von Vorschüssen und die Überwachung bestimmter Räume wie Kantinen, Waschräume, Garderoben, Aufenthaltsräume u. a. Die Übertragung dieser Aufgaben an eine Fabrikpflegerin bedeutet gleichzeitig ihre Wandlung, bedeutet, daß soziale Gesichtspunkte in ihrer Erfüllung beachtet werden sollen. Über die Entwicklung zur Mitarbeit an Betriebsaufgaben schreibt die Fabrikpflegerin der Anorrbremse A.-G., Berlin-Dichtenberg: „Aus der Mitarbeit an Demobilisierungsaufgaben hat sich häufig die Anteilnahme der Fürsorgerin bei der Einstellung und Entlassung in der Fabrik entwickelt. Als man bei anwachsender Arbeitslosigkeit an die Beseitigung der Doppelverdiener ging, wurde der Fabrikpflegerin auch dieses Amt zuerteilt, sofern sie sich bei den Demobilisierungsarbeiten als unparteiisch und gerecht bewährt hatte. Naturgemäß gehörten auch alle Vertretungen bei den Schlichtungsausschüssen, soweit sie mit den Entlassungen nach diesem Gesichtspunkt zu tun hatten, in ihr Arbeitsgebiet, und gleichzeitig setzte ihre Mitwirkung bei den Einstellungen ein.“

Einer anderen Fabrikpflegerin ist sowohl Auslese der Arbeiter wie

Zuweisung der Arbeitsplätze vollständig übertragen worden. Sie wird außerdem regelmäßig bei Versetzungswünschen und vor Entlassungen gehört. Aus ihrem Bericht ergibt sich folgendes Bild: „Die Fabrikpflegerin bekommt direkt vom Meister des Saales eine Arbeiteranforderung, die sie durch den Betriebsleiter auf ihre Richtigkeit hin gegenzeichnen läßt. (Das bedeutet eine große Erleichterung für den Meister, der den Saal nicht verlassen darf und überhaupt keine Zeit hat, die Menschen zu suchen, der am schwersten im Betrieb zu finden ist.) Die Fabrikpflegerin leitet nun die Beschaffung von Arbeitskräften ein. Sie als erste Stelle sieht sich den Bewerber an, spricht eingehend mit ihm, prüft die Papiere und macht auf den von ihm ausgefüllten Fragebogen den Vermerk, wohin der Betreffende nach ihrer Ansicht am besten paßt, natürlich nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Stellen, oder was der Bewerber für besondere Wünsche hat (einschichtig, mehrschichtig, stehende oder sitzende Arbeit usw.). Dann kommt der Stellungsuchende in das Prüfungslaboratorium, dann zum Fabrikarzt. Der Fragebogen kommt nunmehr mit den Bemerkungen der beiden Instanzen zurück, und die Fabrikpflegerin entscheidet als letzte über die endgültige Einstellung für eine dreizehnwöchige Probezeit, selbstverständlich unter Berücksichtigung der Ansichten des Arztes und des Prüfers.“

Die Berichterstatteerin sowie andere bei der Einstellung mitwirkende Fabrikpflegerinnen sehen den Vorteil dieses Verfahrens für die Arbeiterschaft darin, daß in der Besprechung mit der Fabrikpflegerin auch persönliche Verhältnisse berührt werden und sich eine menschliche Beziehung in dem sonst alles Individuelle ausschaltenden Betriebe ergibt, so daß die Arbeiterschaft weiß, an wen sie sich mit persönlichen Anliegen wenden kann. Ein weiterer Vorzug sei darin zu sehen, daß von der Fabrikleitung sehr viel leichter die Einstellung entlassener Strafgefangener erwirkt werde, wenn diese weiß, daß die Fabrikpflegerin in Fühlung mit derartigen Arbeitskräften bleibt. Die Meister seien vorwiegend technisch, die Bureauangestellten mehr an der rein formalen Erledigung interessiert, so daß die Gesamtheit der verschiedenartigen Gesichtspunkte nicht genügend gewürdigt werde. Auch seien die Meister der Befechung nicht immer unzugänglich und zuweilen recht nachgiebig gegen die äußerst zweifelhaften Empfehlungen seitens der Belegschaft. Zu gründlicher Beurteilung sehe ihnen keine Zeit zur Verfügung. Dagegen habe die Abgabe dieser Aufgabe an die Fabrikpflegerin sie erheblich entlastet,

allein durch die Ersparnis der Wege vom Arbeitsaal zur Annahmestelle am Fabriktor.

„Jede Versetzung“, so berichtet die eben erwähnte Fabrikpflegerin, „muß schriftlich dem Lohnbureau mitgeteilt werden, damit die Lohnliste in entsprechender Weise geändert werden kann. Keine Versetzung wird dort anerkannt ohne Gegenzeichnung der Fabrikpflegerin. Diese prüft auf ihren täglichen Rundgängen durch die Fabrik jeden ihr nicht klar erscheinenden Fall. Außerdem können Versetzungen auch von der Fabrikpflege selbst angeregt werden.“

Auch jede Entlassung muß, ehe sie von der Lohnverrechnung anerkannt wird, von der Fabrikpflegerin gegengezeichnet sein, die sich in jedem nicht ganz klar erscheinenden Fall die angelegte Akte ansieht und mit dem zur Entlassung Kommenden verhandelt.“ An anderer Stelle hat die Fabrikpflegerin bei Entlassungen ein Einspruchsrecht und kann einen Aufschub verlangen, um den Fall selbst nachzuprüfen. Ihre Befugnisse sind hier zwar enger als die des Betriebsrats, weil ihr die gesetzliche Ermächtigung fehlt, insofern aber weiter, als sie in jedem Fall eingreifen kann.

Über die Bewilligung von Vorschüssen, die in der Inflation eine große Rolle spielte, heute jedoch wieder zurückgetreten ist, schreibt eine Fabrikpflegerin, daß sie diese verwaltungstechnische Aufgabe fest mit der Arbeiterschaft verbinde. „Für die fürsorgerische Arbeit ist sie fast unerlässlich, denn die Unterhaltung, die man beim Antrag auf Vorschuß mit dem Arbeiter führt, gewährt stets einen näheren Einblick in seine persönlichen Verhältnisse. Die Fabrikpflegerin ist infolgedessen in der Lage, in besonderen Fällen mit Geldspenden, Auskunft und Rat helfend einzugreifen.“

Von den alten Betriebsaufgaben ist neben diesen neuen (Mitwirkung bei Einstellung, Versetzung usw.) die Sorge für die Überwachung bestimmter Räume geblieben. Der Fabrikpflegerin diese Aufgabe übertragen, heißt natürlich nicht, sie zur Aufsicht einzelner Räume machen, auf diese Weise ihre Zeit mit hauswirtschaftlichen oder auch Kontrollarbeiten füllen und ihr damit der Arbeiterschaft gegenüber eine falsche Stellung geben. Jede kontrollierende Tätigkeit der Arbeiterschaft gegenüber, sei es Diebstahls-, Krankenkontrolle oder anderes, ist als völlig unvereinbar mit dem Wohlfahrtscharakter ihrer Stellung abzulehnen. Es bedeutet vielmehr die Überordnung über das Reinigungs- und Aufsichtspersonal, die es ihr ermöglicht, auf Reinlichkeit, Lüftung, Heizung und Behaglich-

keit der Räume zu achten. Auch wird sie eher für die Benutzung solcher Räume (Bäder, Erholungsräume) sorgen können, deren geringe Inanspruchnahme so oft als Zeichen der Unvernunft angesehen wird und doch gelegentlich nur auf mangelhafter Organisation (Zeiteinteilung bei den Bädern) oder Unwohnlichkeit der Räume beruht.

Die Fabrikpflegerin einer Groß-Berliner Spinnstofffabrik berichtet über ihre Betriebsaufgaben: „Auf ihren Rundgängen durch das Werk, die sie nach Möglichkeit täglich unternimmt, hat die Fabrikpflegerin Gelegenheit, etwa vorhandene Mißstände zu entdecken, Betriebseinrichtungen immer wieder neu zu studieren, Klagen und Beschwerden, die an der Arbeitsstelle oder in der Sprechstunde vorgebracht wurden, an Ort und Stelle nachzuprüfen, mit Meistern und Betriebsleitern Rücksprache zu nehmen. Auf diesen Rundgängen werden die Garderoben, die Waschräume und Klosetts auf ihre Ordnung und Sauberkeit hin immer wieder kontrolliert, die Lüftungseinrichtungen, die Frühstücksplätze, Essen- und Getränkeausgabe fortlaufend beobachtet. Hierbei festgestellte Mängel werden dann der zuständigen Stelle weitergemeldet.

Auch die Sanitätsstube, in der Schwestern Dienst tun, ist der Fabrikpflegerin unterstellt. Diese hat indessen selbst keine praktische Arbeit auf dem Gebiete der Krankenfürsorge zu leisten, sondern lediglich die Aufsicht über die Abteilung und die Organisation aller erforderlichen Maßnahmen.“

Wie die Fabrikpflegerinnen selbst zu den betriebswohlfahrtspflegerischen Aufgaben stehen, beweist folgende Stelle aus dem Bericht: „Es erscheint uns wichtig, durch verwaltungstechnische Arbeiten so fest mit dem Betriebe verflochten zu sein, daß wir, die Fabrikpflegerinnen, ein notwendiger, lebendiger Teil des großen Organismus werden, den die Fabrik als Ganzes darstellt. Wir wollen keine Wohlfahrtsstelle sein, die, in nur losem Zusammenhang zum Betriebe, dem Arbeiter nach ihrem Belieben Unterstützungen zuteil werden läßt; wir wollen vielmehr von Amts und Betriebs wegen die Pflicht haben, unser Augenmerk auf das zu richten, was dazu beitragen kann, die menschlichen Beziehungen im Betriebe und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Kräften zu verbessern. Das können wir aber nur, wenn wir berechtigt sind, uns um möglichst viele Vorgänge im Werk zu kümmern und unsere Beobachtungen und Erfahrungen, gleichviel, ob sie den

Menschen oder die Maschine betreffen, zur Förderung sowohl als auch Schonung der Arbeitskraft des Individuums zu verwerten.“

Aus den verwaltungstechnischen Arbeiten ergeben sich die fürsorglichen, die sich im wesentlichen mit den im Kriege ausgeübten decken, ganz von selbst. So schreibt z. B. die Fabrikpflegerin der Anorrbremse, Berlin=Lichtenberg, daß ihr die Feststellung des Familienstandes, die für die Gewährung der Familienzulagen während der Inflation notwendig war, eine sachgemäße Säuglings- und Kleinkinderfürsorge ermöglichte, sie über Wiedereinschulungen, Schulentlassungen usw. unterrichtete und ihr Vermittlung zur Familienfürsorge wurde. Auch heute noch werden außerdem Sprechstunden, Kundgänge und Hausbesuche die Verbindung mit der Arbeiterschaft herstellen. Aus diesen Besprechungen sowie aus Anliegen, die an die Betriebsleitung gegangen sind, mögen sich dann Rücksprachen oder Korrespondenzen mit Behörden, Wohlfahrtsstellen, Krankenhäusern ergeben. Häufig werden auch den Arbeitern selbst Gänge abgenommen, um ihnen den Lohnausfall, dem Betriebe den Arbeitsausfall zu ersparen. Notstände im Arbeiterleben können von hier aus systematisch durch familienfürsorgerische Maßnahmen bekämpft werden. Es braucht kaum betont zu werden, daß die unmittelbare Wirkung dieser Arbeit, die Herstellung der gesundheitlichen und wirtschaftlichen Widerstandskraft des Arbeitenden und seiner Familie, sich mittelbar in regelmäÙigere Arbeit und damit größere Leistung umsetzt. So kann — unbeschadet von politischer Einstellung — der Arbeiter stärker mit dem Werk verwachsen, was sich wieder in größeres Interesse am Betriebe umsetzen wird.

In der Zeit der Inflation traten die fürsorglichen Aufgaben innerhalb der Fabrikpflege stärker hervor. Die Zerrüttung des Staates ließen Macht und Verantwortung näher an die Industrie heranrücken, die Aufgaben übernehmen mußte, wie sie in gesunden Zeiten Staat und Kommunen zukommen. So fiel die Fürsorge für die in Not geratenen Arbeiter stärker den Unternehmungen und damit der Fabrikpflegerin zu. Heute begegnen sich die familienfürsorgerischen Aufgaben der Fabrikpflegerin mit denen der kommunalen Wohlfahrtspflege, die ähnliche Aufgaben, wie sie hier für die Belegschaft erfüllt werden, für eine örtliche Einheit durchführt. Sowohl um Doppelfürsorge und Zersplitterung zu vermeiden, als auch um sich gegenseitig zu stärken und zu ergänzen, ist ein Zusammengehen mit öffentlicher, gelegentlich auch privater

Wohlfahrtspflege für die Fabrikpflege erwünscht. Die fürsorgereiche Erfassung wird stets vom Werk ausgehen müssen und durch das Vorhandensein bestimmter Einrichtungen, wie Betriebskrankenkasse, Unfallstationen usw. erleichtert werden. Die Möglichkeit selbständiger Durchführung der zu treffenden Maßnahmen ist nur dort gegeben, wo die Belegschaft örtlich geschlossen, nicht aber dort, wo sie in großen Städten oder über viele Orte verstreut wohnt. Im letzteren Fall ist ein Zusammenarbeiten der Fabrikpflege mit der kommunalen Wohlfahrtspflege besonders dringlich. In ländlicher Gegend und kleineren Städten kann dies durch regelmäßige Zusammenkünfte erreicht werden, anderenfalls durch Fühlungnahme im Einzelfall. Aus Groß-Berlin schreibt die Fabrikpflegerin einer Spinnstofffabrik: „Die Fabrikpflege führt selbst nur solche Fälle bis zu Ende durch, die an keiner anderen Stelle zuständig sind. Sie macht es sich zum Grundsatz, nicht in die Maßnahmen anderer Fürsorgestellen einzugreifen, dagegen hilft sie in den an sie herantretenden Fällen pekuniär oder mit einem Rat, bis die zuständige Stelle benachrichtigt ist. Die Erfahrungen haben, von ganz vereinzelten Ausnahmen abgesehen, gezeigt, daß z. B. die Bezirksämter es durchaus als Unterstützung und Förderung ihrer Arbeit ansehen, wenn die Fabrikpflegerin ihnen Mißstände oder Notlagen anzeigt. Die nachgehende Fürsorge und überhaupt die Weiterbearbeitung des Falles, soweit sie nicht die Tätigkeit des Arbeitnehmers betrifft, übernimmt dann die Bezirksfürsorge. In einzelnen Fällen richtet diese ihrerseits wieder Bitten um Unterstützung verschiedener Art an die Fabrikpflege, so daß von einer scharfen Abgrenzung der Arbeitsgebiete nicht gesprochen werden kann. Die Abgrenzung wird sich vielmehr bei der Bearbeitung des Falles von selbst ergeben und ganz verschieden sein. Folgendes Beispiel möge als Erläuterung dienen: Die Organe der behördlichen Fürsorge treten wegen Verschickung von Kindern an die Fabrikpflege heran. Die Firma hilft durch Geldspenden. In anderen Fällen bringt die Fabrikpflegerin aus eigener Initiative und auf Rechnung des Werkes Kinder zur Erholung unter. Häufig handelt es sich bei der Zusammenarbeit mit anderen Fürsorgestellen um Anträge betreffs Einstellung von Erwerbslosen oder Berücksichtigung von entlassenen Strafgefangenen u. a. m.“

In Orten, wo Einwohnerschaft und Belegschaft fast identisch sind, kann die Werkfürsorge, falls sie gut ausgebaut ist, der kom-

munalen vorgehen, so daß diese nur beim Versagen einzuspringen braucht. Ein derartiger Versuch ist z. B. in einer zu 40—50% von Thysen-Arbeitern bewohnten, 25 000 Einwohner starken Vorstadt Mühlheims mit der ärztlichen Fürsorge gemacht worden. Dr. Keder¹⁾ schreibt darüber: „Unser Werk stellt die Fürsorgestelle samt der ganzen Einrichtung. Die Sprechstunden werden getrennt abgehalten, und zwar an drei Nachmittagen wöchentlich von einem Werksfürsorgearzt für die Thysen-Belegschaft und an zwei Nachmittagen für die übrigen Einwohner von dem städtischen Bezirksfürsorgearzt, der zugleich Schul- und Armenarzt ist. Die beiden städtischen Bezirksfürsorgerinnen bleiben verantwortlich für ihren Bezirk und bearbeiten somit auch die Thysenschen Fürsorgefälle. Die Werksfürsorge stellt eine dritte Fürsorgerin, die die speziellen Werkaufgaben erledigt und dem Werkarzt für die Ausführung der Fürsorgemaßnahmen verantwortlich ist. Die Fürsorgerinnen arbeiten in den gegenseitigen Sprechstunden gemeinsam. Die getrennt in zwei Schränken nebeneinander untergebrachten Werk- und städtischen Fürsorgeakten sind einander angepaßt und stehen gegenseitig stets offen zur Verfügung. Sie wandern von einem Schrank in den anderen, wenn ein Arbeiter bei der Firma ein- oder austritt. Das ständige Bindeglied bleibt die Bezirksfürsorgerin, die die Familie dauernd behält und die Möglichkeiten wie Leistungen der kommunalen wie der Werksfürsorge voll auswerten kann. Die beiden Fürsorgeärzte sorgen für einheitliche Zielrichtung.“

Ein anderer Aufgabenkreis der Fabrikpflegerin liegt auf jugendpflegerischem Gebiet, dem besonders in englischen Fabriken große Bedeutung beigemessen wird. Die Vereinigung von Jugendpflege mit verwaltungstechnischen und familienfürsorgerischen Aufgaben hat sich — wie schon bei der Darstellung der Kriegsarbeit erwähnt — im allgemeinen nicht bewährt. Es übersteigt die Kraft des einzelnen Menschen, sich so verschiedenartigen Aufgaben gleichzeitig zu widmen, besonders, wenn solche Widerstände geleistet werden, deren Überwindung allein einen vollen Menschen erfordert. Nur wenig Jugendliche unterwerfen sich freiwillig dem erziehlichen Einfluß der jugendpflegerischen Veranstaltungen, weil sie für ihre Selbständigkeit fürchten. In Großstädten wird so viel Unterhaltung

¹⁾ Der erste Werkarzt des Thysen-Werkes.

²⁾ Prinzipielles und Praktisches zur Frage der industriellen Wohlfahrtspflege, Zeitschrift für soziale und Gewerbehygiene, 1922, Heft 17, S. 520.

geboten, daß die Arbeiter nicht auf die Fabrikpflegerin angewiesen sind und sich nur ungern an Kursen und Spielen beteiligen. Auch ist die Aufnahmefähigkeit für Belehrungen am Schlusse des Arbeitstages meist gering. In Amerika hat es sich bewährt, die Verbindung mit Jugendpflege treibenden Vereinigungen herzustellen. Dort jedoch wird Jugendpflege zum persönlichen Arbeitsfeld werden können, wo das Werk nicht in Wohngegenden liegt. Noch immer haben wir als ein Erbe der Kriegszeit Fabriken in Deutschland, die von auswärts zugewanderte Mädchen zu Hunderten in Baracken untergebracht haben. Sich selbst überlassen, pflegen die Mädchen sehr bald ein Leben zu führen, das öffentliches Argernis erregt. Hier wäre die Heranziehung einer Fabrikpflegerin, die auch selbst in den Baracken wohnen müßte, dringendes Gebot. Da im Kriege eine Fürsorgerin sofort für Sauberkeit, Disziplin und Behaglichkeit, für Unterhaltung und Belehrung sorgen und dadurch gleichzeitig das moralische Niveau heben konnte, wäre das Wirken einer geeigneten Frauenpersönlichkeit in vielen Fabriken, in denen ähnliche Schwierigkeiten bestehen, auch heute erwünscht. So schreibt die Badische Gewerbeaufsicht¹⁾: „Bei einer Besprechung mit einem Jugendamt erfuhren wir, daß unter den jungen Mädchen eines Betriebes besonders viele sittliche Verwahrlosungen zu finden waren. Wir besichtigten den Betrieb, hatten aber gegen seine Einrichtung sowie gegen die Beschäftigung und Unterbringung der Mädchen nichts einzuwenden. Wir machten nach Rücksprache mit dem Jugendamt dem Betrieb den Vorschlag, unter den jungen Mädchen verteilt einzelne Kleinrentnerinnen arbeiten zu lassen, weil wir annehmen, daß diese infolge ihres Alters und Standesunterschiedes den jungen Mädchen in ihren Unterhaltungen und in ihrem Benehmen wenigstens im Betriebe eine gewisse Zurückhaltung aufnötigten.“ Dieses Zitat beweist, daß selbst sonst ausgezeichnet arbeitende Stellen die Aufgaben der Fabrikpflegerinnen und die Mittel, auf Jugendliche erziehlich einzuwirken, verkennen. Wesentlicher als die Einstellung der Kleinrentnerinnen wäre hier die einer Fabrikpflegerin, etwa einer Arbeiterfürsorgerin, gewesen.

Über Jugendpflege hinaus geht die Bildungsarbeit, die sowohl an Jugendlichen wie an Erwachsenen in der Fabrik geleistet werden

¹⁾ Jahresbericht des Badischen Gewerbeaufsichtsamtes für 1923/24, Karlsruhe, 1925, S. 172.

kann. Eine süddeutsche Fabrikpflegerin schreibt darüber: „Ich sehe erst dann einen bleibenden Wert meiner Arbeit, wenn es mir gelingt, wenigstens bei einem Teil der Werkangehörigen — sei er noch so klein — das Niveau seiner geistigen Verfassung zu heben. Der heutige Fabrikationsprozeß erfordert in seinem stumpfmachenden Gleichtritt einen Ausgleich für das Geistes- und Seelenleben. Es muß der Fabrikpflegerin ganz besonders daran gelegen sein, hauswirtschaftliche Fortbildungskurse am Schluß der Arbeitszeit durch vorgebildete Kräfte erteilen zu lassen. Der Erfolg solcher Lehrarbeit kommt nicht allein den Teilnehmerinnen zugute, sondern wirkt sich auch in der Diszipliniertheit der Fabrikarbeit aus. Werden vom Betrieb aus derartige praktische Übungen eingerichtet, dann werden auch diejenigen erfaßt, die sich aus entlegenen Ortschaften rekrutieren und die noch weniger Gelegenheit zur Weiterbildung haben.

Auf dem Gebiet der ‚wissenschaftlichen‘ Lehrkurse muß die Fabrikpflegerin notwendig Vermittlerin sein zwischen Volkshochschule und den Werkangehörigen und evtl. durch eigens für den Betrieb gehaltene Kurse oder einzelne Vorträge die Teilnahme erleichtern. — Die Urteile einer kleinen Schar unserer Arbeiterinnen über eine ‚Freizeit‘ im Volkshochschulheim Denkendorf im Sommer 1924 haben mir den Wert solcher geistigen Zusammenkünfte bewiesen.

Veranstaltungen, die auf dem Gebiet der Hygiene liegen, wie ärztliche Vorträge, Säuglingspflegekurse, rhythmische Gymnastik, finden rasch Anklang. Auch die Einrichtung und Verwaltung einer Werkbücherei ist ein Weg zur Seele der Werkangehörigen.

Nicht unwesentlich wird der Kontakt durch die Herausgabe einer Werkzeitung gefördert. Der Unkenntnis über den eigenen Betrieb kann wenigstens theoretisch durch aufklärende Aufsätze etwas gesteuert werden; ferner ist eine Möglichkeit geboten, auch Interesse zu wecken für Probleme, die außerhalb der politisch-gewerkschaftlichen Sphäre liegen. Ein großer erzieherischer Wert einer solchen Zeitung kann darin beruhen, daß manche Arbeiter sich selbst durch erzählende und belehrende Beiträge schriftstellerisch üben.“

Daß bei geeigneter Organisation wirkliches Interesse an Bildungsveranstaltungen vorhanden ist, beweist auch die Mitteilung der Fabrikpflegerin der Zeißwerke, in denen an den 1924 von besonderen Lehrkräften abgehaltenen Kursen in Krankenpflege, Säuglings-

pflege, Fröbelbeschäftigung, Kochen, Schneidern 638 Frauen (bei einer weiblichen Gesamtbelegschaft von 900) teilgenommen haben.

Eine besondere Form der Fabrikpflege ist in einigen Textil- und Nahrungsmittelfabriken Bielefelds durch die „Sozialarbeiterin“, gelegentlich „Arbeiterfürsorgerin“ genannt, geschaffen worden. Charakteristisch für die Bielefelder „soziale Betriebsarbeit“ ist, daß die Fürsorgerin gleichzeitig als Fabrikarbeiterin beschäftigt ist und ihre wesentlichste Aufgabe darin sieht, die Selbsthilfe der Arbeiterschaft anzuregen. Die Fürsorgerin tritt hier im Einverständnis mit der Betriebsleitung als Arbeiterin in die Fabrik ein und arbeitet zwei bis drei Monate möglichst in verschiedenen Abteilungen der Fabrik mit, um die Arbeit selbst und den Betrieb gut kennenzulernen. Ohne zu verschleiern, woher sie kommt und welche Ausbildung sie besitzt, kann sie in dieser Zeit mit der Arbeiterschaft vertraut werden und selbst Klarheit darüber gewinnen, ob sie den speziellen, fürsorgerischen Anforderungen gerade dieses Betriebes gerecht zu werden vermag, und ob sie imstande ist, das Vertrauen sowohl des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers zu gewinnen. Aus der Fabrikarbeit, aus den Gesprächen mit Arbeitskameraden bieten sich ihr allmählich soziale Aufgaben¹⁾. Die Fürsorgerin wird Angestellte der Gesellschaft, deren Mitglied ihr Unternehmer ist, der aber auch Arbeitnehmer als Mitglieder angehören. „Erstaunlich ist, wie man durch die Mitarbeit in die Arbeiterschaft hineinwächst, einfach dazu gehört. Die Tatsache, daß man mehr gelernt hat, verpflichtet gerade in den Augen der Arbeiter, stets mit Rat und Hilfe zur Hand zu sein, und in diesem Vertrauen liegt eine Hauptbedingung aller Fürsorge. So ergibt sich von selbst, daß man späterhin Kranken- und Fürsorgebesuche macht oder Belehrungs- und Unterhaltungsabende für Jung und Alt vorbereitet. Das gelegentliche Mitarbeiten der Fürsorgerin muß aber Norm bleiben; dadurch bleibt man bei allem immer die Kollegin. In die Familien kommt man bald als Mitarbeiterin, deren Hilfe in Krankheits- oder Fürsorgefällen mehr und mehr verlangt wird²⁾.“ Die familienfürsorgerische Arbeit kann sich hier

¹⁾ Die Fürsorgerin wird in den ersten drei Monaten als Arbeiterin entlohnt, bekommt dann mit dem Beginn ihres fürsorgerischen Wirkens von der Deutschen Gesellschaft für soziales Recht, die sich für die Einführung der Fabrikpflege einsetzt, einen Zuschuß, während der Unternehmer ihr den Wochenlohn einer Arbeiterin weiterzahlt.

²⁾ Sozialarbeiterinnen in der industriellen Wohlfahrtspflege. Von Sise Ganzert und Lotte Jahn. „Soziale Praxis“ XXXIII, S. 592f.

viel breiter auswirken, weil die Fürsorgerin Kolleginnen zu Krankenbesuchen und zur Mithilfe anregt und sich so in jedem Fall Helfer schafft, vielleicht selbst ganz zurücktritt und nur die anderen wirken läßt. Ebenso gilt es, auf jugendpflegerischem Gebiet mehr zu wecken, was unbewußt vorhanden ist, als selbst Veranstaltungen zu treffen. In der Steigerung der Selbsthilfe, Weckung des Verantwortungsgefühls des Stärkeren für den Schwächeren liegt vielleicht die Hauptaufgabe der Arbeiterfürsorgerin. Wertvoll ist der oft unbewußte Einfluß, den die soziale Betriebsarbeiterin als Kollegin auf die Arbeiterinnen und ihr Verhältnis zur Arbeit ausübt. Durch ihr Beispiel vermag sie bei der Arbeit das Verantwortungsgefühl gegenüber dem Betriebe zu wecken. Auch gegenüber den Schwächeren, Kranken und Schwangeren Kolleginnen entwickelt sich unter ihrem Einfluß ein solches Verantwortungsgefühl viel stärker, als es sonst der Fall zu sein pflegt. Dazu kommt die eigentliche Werkfürsorge, die sich wie bei den anderen Fabrikpflegerinnen darin äußern kann, einer schwachen Arbeiterin leichtere Arbeit, z. B. einer Schwangeren sitzende Beschäftigung zu verschaffen, oder gelegentlich einen Wechsel des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen zu veranlassen, Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsumgebung im Interesse der Arbeitenden zu machen. Hier bietet sich bei technischem Verständnis, hygienischen Kenntnissen und praktischem Blick ein weites Feld der Betätigung. So hat z. B. die Arbeiterfürsorgerin mit den Meistern zur Probe angestellte Arbeiterinnen zu beobachten, um bei der Wahl des endgültigen Arbeitsplatzes mitzuraten.

Die Arbeiterfürsorgerin hat durch ihre Doppelstellung natürlich auch manche Schwierigkeiten zu überwinden. So in der Stellung dem Meister gegenüber, dem sie, soweit sie als Arbeiterin beschäftigt wird, unterstellt ist, als Fürsorgerin jedoch nicht untergeordnet ist und der der Neuerung zunächst wenig Wohlwollen entgegenbringen wird. Aber den bisher dort tätigen Persönlichkeiten ist es ausgezeichnet gelungen, alle Schwierigkeiten zu überwinden. Der Erfolg ihrer Arbeit wird am besten dadurch gekennzeichnet, daß in Bielefeld fortgesetzt weitere Unternehmer Fürsorgerinnen einzustellen wünschen. Selbstverständlich ist diese Form der Fabrikpflege nur Sache der kleineren Betriebe, in denen während der Arbeit die Annäherung auch erfolgen kann. In Großbetrieben, in denen oft die Kraft einer einzigen Fabrikpflegerin nicht ausreicht, alle Aufgaben zu bewältigen, in denen ferner die Mitarbeit nur die Bekanntschaft eines ver-

schwindend kleinen Ausschnittes der Belegschaft vermitteln würde, müssen andere Formen gewählt werden¹⁾. In Kleinbetrieben können weitere Versuche dieser Art nur freudig begrüßt werden.

In den meisten Betrieben hat die Fabrikpflegerin ihre Aufgabe in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat durchgeführt. Eine Großberliner Fabrikpflegerin, die stets reibungslos in Gemeinschaft mit dem Betriebsrat tätig war, gibt an, durch die Arbeiterräte fortlaufend über Notstände in den Abteilungen unterrichtet worden zu sein. „Es hat sich bewährt, die Funktionäre und die Vertrauensleute der Fabrikfürsorge identisch sein zu lassen. Durch dieses Sineinander-schlingen der Arbeit hat sich der Betriebsrat neben seinen eigentlichen Funktionen freiwillig und gern zum Mitarbeiter der Fabrikfürsorge gemacht und dadurch wesentlich der Belegschaft gegenüber beigetragen, ihr den Charakter einer Unterstützungsinstitution zu nehmen und dem gesamten Wohlfahrtswesen der Fabrik durch tätige Mitwirkung beim Behandeln der Fälle stark den Stempel der Arbeiterselbsthilfe aufzudrücken. Die Fabrikpflegerin bleibt weiter die Vermittlerin zur Direktion und die Beschafferin der materiellen Mittel, während die Vertrauensleute Träger der eigentlichen Wohlfahrtsarbeit sind.“

Die Möglichkeit der Zusammenarbeit hängt heute vielfach von der Einstellung des Betriebsrats ab. „So gibt es Betriebsräte,“ schreibt eine andere Fabrikpflegerin, „denen das persönliche Wohl des einzelnen Arbeiters so wichtig ist, daß sie fast täglich Rücksprache in der Fabrikpflege nehmen. Hier berichten sie von Notständen in Arbeiterfamilien, von Krankheit und Unglücksfällen, von ungünstigen Arbeitsplätzen, von Differenzen zwischen Arbeitern und Vorgesetzten, die der Fabrikpflegerin vielleicht unbekannt bleiben könnten, und es werden gemeinsam die Maßnahmen beraten, die Abhilfe bringen sollen. Andere Betriebsräte dagegen verlassen den neutralen Boden, auf dem die Fabrikpflegerin grundsätzlich arbeiten will, um politischer Gesichtspunkte willen. Diese Einstellung verhindert ein enges Zusammenarbeiten. Nur in Fragen der Wiedereinstellung, der Entlassung oder bei Beschwerden der Arbeiterschaft wird es zu einer Aussprache dieses Betriebsrates mit der Fabrikpflegerin kommen.“

¹⁾ Zu dieser Bemerkung teilt eine Bielefelder Sozialarbeiterin mit, daß ihres Erachtens die Fürsorgeabteilungen auch der Großbetriebe „federnder“ reagieren würden, wenn eine Arbeiterfürsorgerin eingestellt wäre.

IV. Die zukünftige Gestaltung.

Die Einrichtung der Fabrikpflege gewinnt besondere Bedeutung in der Eingliederung in den arbeitswissenschaftlichen Zweig der heutigen Betriebswirtschaftslehre. Deutlich erkennbar tritt die Fabrikpflege in den Ländern größter Verbreitung (d. h. in den angelsächsischen) aus dem patriarchalischen Stadium heraus, in dem Fürsorge und erste Hilfe ihren Inhalt bildete und ihre Aufgaben sich nicht auf das Arbeitsverhältnis erstreckten. Auch in Deutschland wird die Entwicklung diesen Weg gehen müssen, werden die fürsorglichen Aufgaben mit der Besserung der Arbeitsbedingungen überflüssig werden und verschwinden. Die der patriarchalischen folgende kurze Periode ausschließlicher Einstellung auf die Hebung der Leistungsfähigkeit des Arbeiters ist in den angelsächsischen Ländern bereits abgelöst durch eine solche, in der der Mensch als Ziel der Produktion erscheint. Ist doch nach der großen von Taylor entdeckten Wahrheit, daß der Mensch der wichtigste Bestandteil der Betriebe ist, mehr und mehr die Erkenntnis durchgedrungen, daß es nun auch gilt, seiner Eigenart Rechnung zu tragen, ihn nicht nur analog anderen Betriebsanlagen zu verwenden. Demnach wird es zur Aufgabe, in der Fabrik eine Verbindung zwischen der optimalen Arbeitsleistung und dem bestmöglichen körperlichen und seelischen Zustande des Arbeiters innerhalb und außerhalb seiner Arbeit zu schaffen; auch außerhalb, denn das Lebensschicksal des Arbeiters, wie es sich in seiner Familie abspielt, beeinflusst auch die dem Betrieb gewidmete Seite, ist von seiner Gesamtpersönlichkeit untrennbar. Auch die zunehmenden Reibungswiderstände, die sich aus den Beziehungen zwischen Produktionsleitung und Arbeiterschaft ebenso wie aus der Einstellung des Arbeiters zu seiner Arbeit selbst ergeben und die das Funktionieren des gesamten Produktionsorganismus in Frage stellen, haben das Bedürfnis nach einer neuen Betriebspolitik, fast könnte man sagen Betriebsgefinnung, geweckt. Die Konsequenz dieser Erkenntnis hat man in England und Amerika gezogen. Das englische Welfare Work, d. h. die Einrichtung einer ganzen Abteilung, die ihre Sorge dem Menschen zuwendet, ferner das im selben Sinn arbeitende amerikanische Personnel Work legen Zeugnis davon ab. Hier wird der Gedanke, die Arbeiterwohlfahrt in direkten Zusammenhang mit der Arbeit zu bringen, verwirklicht: „Der große Wert, welchen diese moderne Konzeption der Fabrikpflege für die Arbeiter-

schaft in sich schließt, liegt darin, daß jemand da ist im Verwaltungskörper des Betriebes, welchem die klar umschriebene Aufgabe zukommt, die Produktionsprobleme einmal von der anderen Seite aus zu betrachten und zu behandeln, nämlich von der Arbeiterseite aus. Die Einführung einer neuen Maschine, neuer Arbeitsmethoden, Wechsel im Vorarbeiter- und Stückmeisterpersonal, bauliche Veränderungen in irgendeinem Abschnitt des Betriebes, all das betrifft den Arbeiter unmittelbar und individuell¹⁾." Von der Erkenntnis aus, daß die Fabrik nicht nur ein mechanischer Apparat, sondern eine Menschenorganisation ist, daß ihren Antrieb nicht automatische Kraft, sondern menschliche Energie bildet, daß der menschliche Wirkungsgrad anderen Gesetzen unterliegt als der der Maschine, muß die innere Wandlung allmählich erfolgen. Jene Wandlung, die dazu führen soll, das organische Kapital dem materiellen überzuordnen, den Menschen zum Beherrscher jenes Apparates zu machen, dem er sich heute unterwirft. Daß damit nicht romantische Rückschau und Rückschritt oder Stillstand sich verbinden, sondern die Produktivität gewaltig gesteigert wird, beweisen die ersten Versuche in den angelsächsischen Ländern.

Eine Reihe wissenschaftlicher Institute, die Psychotechnik vom Standpunkt des Menschen treiben und deren Forschungen der geschäftstüchtige englische Industrielle für seine Fabriken nutzt, haben festgestellt, daß es sich bezahlt macht, wenn man dem Menschen als Individuum, seinem Charakter und seinem Temperament, seinem Verhalten anderen Temperamenten gegenüber (etwa denen der Meister und Betriebsleiter) Berücksichtigung schenkt. So haben das Amt für Erforschung der Ermüdung in der Industrie (Industrial Fatigue Research Board) und die Gesellschaft für industrielle Psychologie (National Institute of Industrial Psychology) in England, der in Amerika die American Personnel Research Federation entspricht, die Erforschung aller Ursachen geringer Leistungsfähigkeit in Angriff genommen. Man entdeckte die starke Wirkung der Umgebung (Temperatur, Ventilation, Beleuchtung, Gerüche usw.) auf die Arbeitskraft; man fand, daß ein Eingehen auf die Mentalität des Arbeitenden, auf seine nervösen Beschwerden, Arbeitshemmungen wegschaffen und die Arbeitskurve günstig beeinflussen

¹⁾ Internationale Gesichtspunkte für industrielle Wohlfahrts- und Fabrikpflege, Internationale Rundschau der Arbeit, 2. Jahrgang, 1924, S. 606.

kann. Die durch Vernachlässigung des menschlichen Faktors in der Fabrik entstehenden Verluste, sieht Sargant Florence¹⁾ neben Unfallverletzung und Krankheit im Arbeiterwechsel, der Abwesenheit von der Arbeit und geringerer Leistung nach Qualität und Quantität. Die Kosten des Arbeiterwechsels allein werden von ihm bei einem Wechsel von 100 % der Belegschaft im Jahr auf 5 % der gesamten Lohnsumme geschätzt. Eine Berliner Fabrik, die von ihren 3000 Arbeitern monatlich $\frac{1}{3}$ verliert, müßte bei diesem Wechsel von 400 % etwa 20 % ihrer Lohnsumme als Verlust buchen. Dagegen beträgt der jährliche Wechsel der weiblichen Belegschaft in der sozial und arbeiterpsychologisch vorbildlichen Rowntreefabrik in York nur 6 % (abzüglich derer, die durch Heirat ausscheiden²⁾). Der Einfluß, den die Fabrikpflege auf die Stetigkeit des Arbeiters ausübt, setzt sich daher unmittelbar in Ersparnisse um. Oliver Sheldon vergleicht den Wechsel mit der Sterbeziffer einer Gemeinschaft; sie sei Index der menschlichen Bedingungen einer Fabrik³⁾, bedeute nicht nur finanziellen Verlust, sondern soziales Übel. Die Verbesserung der Betriebsverhältnisse, die durch die Fabrikpflegerin erfolgen kann, wird ebenso zur Verminderung des Wechsels beitragen wie ihre Mitwirkung bei der Auslese und Arbeitszuteilung, bei der Verletzung und Entlassung.

Annahme und Verteilung der Arbeiter unter Berücksichtigung der Eigenart würde außerdem Unzufriedenheit und Versagen bei der Arbeit, würde Unfälle verringern, würde mancher persönlichen Tragödie des Arbeiterschicksals vorbeugen. In Großbetrieben ist als Ziel die Auslese und Arbeitszuweisung durch eine Persönlichkeit zu erstreben, die Technik und Organisation gründlich genug kennt, um allen Notwendigkeiten des Betriebes gerecht zu werden, auf der anderen Seite sachverständig in der Beurteilung von Menschen ist und alle persönlichen und sozialen Gesichtspunkte mitberücksichtigt. Wohlfahrtspflegerinnen müßten für solche Funktionen betriebstechnisch nachgeschult werden, sei es durch Mitarbeit in der Fabrik, sei es durch Sonderkurse, die Technische Hochschulen in Verbindung mit Wohlfahrtsschulen veranstalten mögen. Ihnen allein die Auslese und individuelle Arbeitszuweisung zu übertragen, wäre weniger angebracht, als sie vielmehr zur Wahrnehmung bestimmter sozialer

¹⁾ Economics of Fatigue and Unrest, London 1924, S. 104.

²⁾ B. Seebohm Rowntree, the Human Factor in Business. 2. ed. London 1925, S. 77.

³⁾ The Philosophy of management, London 1924, S. 165.

Gesichtspunkte mitwirken zu lassen. Denn, da es kaum gelingen wird, eine Persönlichkeit zu finden, die allen Ansprüchen dieses Amtes entspricht, würde es zweckmäßig sein, technische Betriebsleitung bzw. Arzt und Psychotechniker mit der Fabrikpflege ergänzend zusammenwirken zu lassen. In einigen englischen Fabriken haben Ärzte und Psychologen der Fürsorgerin durch genaue Anweisung bestimmte Voruntersuchungen übertragen, die ihnen dann die weitere Prüfung erleichtern. Die Fabrikpflegerin wird außerdem in jedem Falle soziale Gesichtspunkte zur Geltung bringen können und von vornherein Hemmungen beseitigen, die später auf die Arbeit schädlich einwirken können. Lernt die Fabrikpflegerin die Arbeitenden beim Eintreten in die Fabrik kennen, so wird sie ihnen bei häuslichen Sorgen beistehen können, Müttern die Kinder unterbringen, Männern eine Hilfe für die erkrankte Frau beschaffen und vieles mehr, und so für Entlastung und damit freiere Einstellung auf die Arbeit Sorge tragen. Ebenso wird dort, wo Wünsche betreffend Versetzung in andere Abteilungen geäußert werden können oder die Abteilungsleitung die Versetzung wünscht, die Fabrikpflegerin zweckmäßig herangezogen werden. In eingehender Rücksprache wird es sich herausstellen, ob Krankheit, Mangel an Eignung für eine Arbeit oder Unmöglichkeit des Zusammenarbeitens mit dem Meister die Versetzung wünschenswert erscheinen lassen, ob fürsorgerische Maßnahmen (z. B. für Kranke) ergriffen werden müssen, oder welche andere Arbeit gerade für diesen Menschen geeignet ist. Die Fabrikpflegerin wird durch ihr Verständnis für die Imponderabilien häufig den richtigen Platz ausfindig machen können, bei starkem Wechsel bestimmter Abteilungen die Gründe zu erforschen und Abstellung zu veranlassen suchen. Es liegt hier keine einfache Aufgabe vor, da der Wunsch nach vergleichsweise leichter Arbeit bei hohem Verdienst und nach Abwechslung ein dauerndes Ausprobieren und ein Hin- und Herströmen der Arbeiter veranlassen mag, da der alte Meister häufig den Arbeiter ungern hergeben, der neue ihn ebenso ungern annehmen wird. Einer taktvollen, mit gleichem Verständnis für die Arbeiterschaft wie für die Notwendigkeiten des Werkes arbeitenden Fabrikpflegerin wird es gelingen, diese Schwierigkeiten zu überwinden. Sie wird auch den Ursachen häufigen Fehlens oder häufiger Verspätung nachgehen müssen und dabei neben den im Charakter gelegenen Ursachen, wie Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit, auch auf solche stoßen, für deren Behebung sie Sorge tragen kann, sei es,

daß sie in Krankheitsfällen eingreift oder häusliche Nöte beseitigen hilft. Auch wird zuweilen ein Versagen der Transportmittel dabei festgestellt werden können. So war es in einem der größten, abseits gelegenen Groß-Berliner Werke der Leitung unbekannt geblieben, daß morgens die erste Straßenbahn 10 Minuten nach Arbeitsbeginn eintraf und die Arbeiterschaft dieses Beförderungsmittel daher nicht benutzen konnte. Nach kurzer Verhandlung mit der Direktion der Straßenbahn wurde sofort für Änderung gesorgt.

Es braucht kaum hervorgehoben zu werden, daß auch die Rücksprache mit denen, die das Werk verlassen, sei es aus eigenem Antrieb, sei es, weil sie entlassen werden, sowohl dem Menschen selbst wie dem Werk von großem Vorteil sein kann. Auch hier wird festgestellt werden können, ob Fehler der Auslese und Arbeitszuteilung (wie Nichtberücksichtigung körperlicher und geistiger Eignung), ob ungünstige Arbeitsverhältnisse, häusliche Sorgen vorliegen, und ob Abstellung von Mißständen notwendig ist. Aus einer amerikanischen Statistik über die Ursachen des Arbeiterwechsels geht hervor, daß Frauen (besonders verheiratete) die Arbeit überwiegend aus häuslichen Gründen verlassen. Wie oft hätte hier die Fabrikpflegerin durch ihre Hilfe diese Gründe aus der Welt schaffen können. Von 142 Frauen, die eine Biskuitfabrik verließen, gaben 58 häusliche Gründe, 33 Unbefriedigung an¹⁾. Auch in letzterer Begründung steckt manches, was die Fabrikpflegerin beseitigen könnte.

Als weiteres Mittel, mit Hilfe der Fabrikpflegerin durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Leistungsfähigkeit der Arbeiterschaft zu steigern, hat man die Einwirkung auf die Arbeitsumgebung erkannt. Fachpsychologen, die in England in den Fabriken Untersuchungen über die Wirkung der Temperatur, Lüftung, Beleuchtung usw. auf die Arbeitskraft anstellen, haben in der Fabrikpflegerin insofern eine wertvolle Mitarbeiterin gefunden, als sie durch ihre Erfahrung und fortlaufenden Beobachtungen die Ermittlungen der Wissenschaftler ergänzt, durch Beeinflussung der Arbeiterschaft ihre Vorschläge durchführen hilft. In Deutschland besteht diese Verbindung von Wissenschaft und Praxis vorläufig noch nicht. Aber auch hier kann die Fabrikpflegerin im gleichen Sinne wirken. Denn es bedarf nicht immer des Fachpsychologen, um festzustellen, daß Beleuchtungsverbesserung durch ein gründliches Reinigen der Fen-

¹⁾ Sargent Florence a. a. O. S. 162.

fter, durch Beseitigung von Warenballen, die das Einströmen natürlichen Lichtes hemmen, oder Abwaschen schmutziger Wände leistungsfördernd wirkt, daß das Ausbessern von Fenstern, die sich nicht öffnen lassen, daß die Verbesserung der Sitze gleichzeitig dem Arbeiter und dem Produkt zugute kommen.

Die Fabrikpflegerin hat von jeher vieles gesehen, was den Augen der anderen entging. Denn für sie ist der Arbeiter nicht Nr. x im foundsovielten Gewerk, für sie ist er das besonders geartete Individuum, der Mensch, der leidet und Bedürfnisse hat, der dem Berufskampf gewachsen ist oder auch nicht. Wie oft wird es möglich sein, durch Veretzung zu einem anderen Vorgesetzten, durch Zuweisung einer leichteren oder geeigneteren Arbeit Angstzustände und damit Arbeitshemmungen fortzuschaffen, wie oft Groll zu beseitigen, wenn es gelingt, die Ordnung mit einer weniger militärischen Disziplin aufrechtzuerhalten.

Mit der Entwicklung der Betriebsräte werden sich weitere Wirkungsmöglichkeiten eröffnen. Die Inflationsjahre haben das Interesse der Betriebsräte ausschließlich auf Lohnfragen gelenkt; die dann folgende Krise hat durch die Entlassungsgefahr ihre Tätigkeit gehemmt. Je mehr sie in die produktiven Aufgaben, die das Gesetz ihnen überträgt, hineinwachsen werden, um so notwendiger wird die Fabrikpflege sich als Ergänzung ihrer Arbeit erweisen. Fabrikpflege in ihrer neuen Gestalt, nicht als patriarchalische Bevormundung, sondern als Teil der Betriebsorganisation, fügt sich auch dem Gedanken der Demokratisierung der Betriebe ein.

Für die Persönlichkeit der Fabrikpflegerin gilt heute noch das gleiche, was bei der Einstellung im Kriege gefordert wurde: Voraussetzungen für ihre Tätigkeit sind außer der persönlichen Eignung Vertrautheit mit der Lebensweise, den Neigungen, Anschauungen und besonderen Bedürfnissen der Arbeiterschaft, Kenntnisse der Anforderungen der gewerblichen Arbeit, der Bedingungen, unter denen sie sich vollzieht, wie auch ihrer Einwirkung auf den menschlichen Körper, wohlfahrtpflegerische Fachausbildung und Kenntnisse der sozialen Einrichtungen der Gegend. Notwendig für den Beruf sind ferner eine gewisse Altersreife, Lebenserfahrung und erprobte soziale Tätigkeit.

Der geeigneten Persönlichkeit ist die angemessene Stellung zu geben. Sie soll der Arbeiterschaft selbständig gegenüberstehen, ohne ihr dienstlich vorgesetzt zu sein. Sie soll nicht dem Betriebspersonal

untergeordnet, sondern unmittelbar dem Direktor unterstellt werden, den regelmäßig zu sprechen ihr Gelegenheit gegeben werden muß. Denn es sind Aufgaben der Betriebsleitung selbst, deren Erfüllung die Fabrikpflegerin übernimmt. Die Ausbildung der Fabrikpflegerin fällt den Sozialen Frauenschulen zu, unter der selbstverständlichen Voraussetzung, daß nicht die jüngsten Kräfte zu dieser Arbeit herangezogen werden. Mit steigender Nachfrage wird es diesen Schulen möglich sein, die speziellen Bedürfnisse der Betriebe stärker zu berücksichtigen, d. h. vermehrte Kenntnisse in Volkswirtschaft, Arbeiterschutz, Technik, Psychotechnik zu vermitteln. Als notwendige Ergänzung wäre außerdem mehrmonatige Fabrikarbeit zu fordern. Die Beteiligung der Fabrikpflegerin an den Betriebsrätekursen wäre sehr erwünscht.

Ein Schema für ihre Arbeit kann der Fabrikpflegerin nicht gegeben werden. Ist es ihre Aufgabe, sich dem Arbeiter als Menschen zuzuwenden, in den Betrieb, der nur die Rücksicht auf die höchstmögliche Produktion kennt, die Rücksicht auf den Menschen hineinzutragen und allmählich das ganze Werk mit dieser Gesinnung zu durchdringen, so muß sie andererseits Verständnis für die Notwendigkeiten des Betriebes besitzen und für die Anforderungen, die die Produktion an den Menschen stellt. Unverständnis für diese Fragen würde sie sofort auf Ablehnung des Unternehmers stoßen lassen. Nur die Klarheit darüber, daß der Ertrag das Ziel des Unternehmens ist, daß fabrikspsychologische Versuche mit kalkulatorischem Risiko zurückgewiesen werden, kann vor peinlichen Ablehnungen bewahren. Jede Ertragserschaft für den Arbeiter muß heute mit höheren Erträgen erkauft werden, muß den Weg über die Rentabilität des Betriebes nehmen. So wird es der Fabrikpflegerin allmählich zur Selbstverständlichkeit werden, den Nutzen des Unternehmens, Ersparung von Material, Schonung der Anlage und ähnliches in alle ihre Erwägungen einzubeziehen; allmählich erst wird sie Vorschläge, deren Durchführung Kosten verursacht, machen können; zuerst aber heißt es, geduldig abwarten, die Fabrik und ihre Lebensbedingungen, Unternehmer, Meister und Belegschaft kennenlernen.

Wird diese Einordnung in den Betrieb der Fabrikpflegerin zur selbstverständlichen Pflicht gemacht, so muß sich andererseits die Betriebsleitung eindringlich klarmachen, daß die Auslese der Personen zu dieser Stellung keineswegs unter dem Gesichtspunkt der Bequemlichkeit zu erfolgen hat. Die deutschen Betriebe stellen gern Frauen

ein, deren Subordination keine Beunruhigung befürchten läßt. So bekommen sie willige Hilfskräfte, die für bestimmte Teilarbeiten innerhalb der Verwaltung ganz geeignet sein mögen, niemals aber die Fähigkeit besitzen werden, der Wohlfahrtsabteilung ein eigenes Gepräge zu geben. Wenn als Hauptvorteil der individualistischen Wirtschaft immer wieder die Entfaltung freier Initiative hervorgehoben wird, so möge man diesen Vorteil auch den neuen Betriebsaufgaben zukommen lassen und ihre Entwicklung nicht durch Wahl ungeeigneter Personen unterbinden. Darum suche man Persönlichkeiten, Menschen, die psychologische Begabung mit Tatkraft und Intelligenz vereinigen, zur Leitung der Wohlfahrtsabteilung heranzuziehen. So wird z. B. sehr häufig gerade die Krankenschwester, die zur Unterordnung unter den Arzt erzogen ist, nicht die geeignete Persönlichkeit sein, ganz besonders dann nicht, wenn ihr überdies die soziale Ausbildung fehlt. Da die zahlreichen Mißgriffe bei der Auswahl der Persönlichkeit eine Kontrolle erwünscht scheinen lassen, würde man am besten nach dem Vorbild der Peak Frean & Co.-Werke¹⁾ nach einem Jahr der Tätigkeit der Fabrikpflegerin eine Abstimmung der Arbeitnehmer über ihr Verbleiben in der Fabrik vornehmen. Erfolgt ihre Wiederwahl, wie es dort geschehen ist, einstimmig oder mit überwiegender Mehrheit, so scheinen gewisse Garantien für ihre Eignung gegeben.

Wird von seiten des Unternehmers und der Fabrikpflegerin klar erkannt, daß das nächste Ziel in der Steigerung der Produktivität durch Berücksichtigung des menschlichen Faktors liegt, daß nur die Beachtung menschlicher Individualität uns von lähmenden, unfruchtbaren Kämpfen befreien kann, so muß sich bei geeigneter Wahl der Persönlichkeit eine sowohl der Arbeiterschaft wie dem Unternehmen und der Volkswirtschaft segensreiche Arbeit ergeben.

B. Die Fabrikpflege im Ausland²⁾.

In den angelsächsischen Ländern hat die Fabrikpflege in den letzten Jahren einen großen Aufschwung genommen. Nach Überwindung

¹⁾ Elizabeth D. Newcomb, Industrial Welfare Work in Great Britain, International Labour Review V. Nr. 4, Geneva 1922, S. 13.

²⁾ Wo keine Quellen angegeben sind, liegen mündliche Auskünfte der Fabrikpflegerinnen und Gewerbeaufsichtsbeamten der einzelnen Länder vor.

des bereits oben erwähnten patriarchalischen Stadiums ist die industrielle Wohlfahrtspflege nach Ansicht der internationalen Berichtserstatter¹⁾ „mehr und mehr in den Dienst einer höheren, wissenschaftlich orientierten Betriebsorganisation als solcher getreten. Parallel geht die Tendenz, den Arbeiter hinsichtlich der Veranstaltung von Geselligkeit, Bildungskursen, Klubs, Erholungsgelegenheiten, öffentliche Gesundheitsfürsorge, Krankenpflege usw. an geeignete soziale Fürsorgestellen zu verweisen. Und diese Tendenz ist gesund. Hygiene, Erziehung und Erholung sind Angelegenheiten der Allgemeinheit oder sollten es wenigstens sein, und die Möglichkeit, Fürsorge in dieser Richtung zu genießen, sollte nicht davon abhängig gemacht werden, daß ein Arbeiter zufällig einem bestimmten Fabrikbetriebe zugehöre, der gerade solche Einrichtung darbietet. Aber auch innerhalb der Fabrik vermindert sich die Notwendigkeit einer Fürsorge für die Verbesserung der äußeren Arbeitsbedingungen parallel mit der technischen Vervollkommnung des Betriebes, mit der technischen Verbesserung der Konstruktion des Fabrikgebäudes, und parallel damit, daß nunmehr erfahrene technische Fachleute zur Beaufsichtigung von Ventilation, sanitären Einrichtungen, Beleuchtung, Sicherheit usw. herangezogen zu werden pflegen.

So sind schon einige Aufgaben, die vormalig als ein Bestandteil der freiwilligen Fabrikpflege im engeren Sinne aufgefaßt worden waren, in den normalen obligatorischen Wirkungskreis eines guten Fabrikbetriebes übergegangen. Manches, was gestern noch philantropischer Luxus war, ist heute selbstverständliche Notwendigkeit eines geordneten Betriebes. Und da darf nicht vergessen werden, daß gerade die Fabrikpflege alten Stiles dazu beigetragen hat, den ungeheuren Wert von besseren Arbeitsbedingungen und Vorsorgen beiden Teilen vor Augen zu rücken, der Betriebsleitung wie auch der Arbeiterschaft.

Wenn somit in diesen Richtungen der Wirkungskreis der Fabrikpflege eingeschränkt worden ist, so hat ihr Werk in einer anderen Richtung wieder an Bedeutung gewonnen, indem es die Notwendigkeit einer besonderen Obfsorge der Fabrikleitung für die Pflege der Beziehungen zwischen Arbeiter und Arbeit aufzuzeigen vermochte. Die Fabrikpflege im modernen Sinne scheint unausweichlich zurückzuleiten auf die Arbeit selbst. Das Ergebnis dieser Entwicklung ist,

¹⁾ Internationale Gesichtspunkte, a. a. O. S. 604f.

daß während der letzten 15 Jahre Typen von Fabrikpflegern oder Fabrikpflegerinnen in Tätigkeit traten, die zwar noch einige der Funktionen des alten Typus der Fabrikpflege auszuüben hatten, die aber auch schon mit den modernen Fragen des individuellen Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsertüchtigung der einzelnen Individuen beschäftigt waren.“

In den Vereinigten Staaten ist ein Teil dessen, was wir als Verwaltungsaufgaben bezeichnet haben, bereits so fest in die großen Unternehmungen eingebaut worden, daß es nicht mehr als Wohlfahrtspflege bezeichnet wird, sondern den Funktionen des „Personnel management“ zufällt. „In der Mehrzahl der großen Orte hat die scharfe Anspannung der heutigen Wirtschaftsmethoden eine kühl berechnende Geschäftsführung gezeitigt, bei der der gefühlsmäßige Gesichtspunkt nahezu oder gänzlich ausgeschaltet bleibt. Zum Teil um hier Abhilfe zu schaffen, ist man zur Einrichtung einer besonderen Personalabteilung gekommen, deren Aufgabe es ist, Einstellungen vorzunehmen und Hilfe zu gewähren, beides in höflicher und zukunftsweiser Weise, die das Wohlergehen des Arbeitnehmers weiterhin verfolgt und dafür sorgt, daß Mißgriffe in der Verwendung durch ein System von kurzfristigen Probezeiten in verschiedenen Abteilungen vermieden werden, die für Anregungen und Beschwerden ein offenes Ohr hat, und die allein das Recht hat, Entlassungen vorzunehmen. Die fragwürdige Methode der Entlassung durch den Vorarbeiter oder ähnliche Vorgesetzte ist in den besten Betrieben im Verschwinden begriffen¹⁾.“

So sind ärztliche, häufig auch psychotechnische Untersuchungen Neueintretender, ärztliche Untersuchung der nach längerem Fehlen Wiederkehrenden, Versetzungen zu geeigneterer Arbeit, Beschäftigung Invalider vielfach zur Selbstverständlichkeit geworden. Die ausgedehnte Wohlfahrtsarbeit wird keineswegs humanitär, sondern ökonomisch motiviert: it pays. Die Erkenntnis von der ökonomischen Bedeutung guter Arbeitsbedingungen und menschlicher Beziehungen in der Fabrik hat das Ingenieurkomitee²⁾, das die industriellen Verluste untersuchte, dazu veranlaßt, daß Fehlen von „Personnel

¹⁾ Welfare Work for Employees in Industrial Establishments in the United States. U. S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics, Nr. 250, Washington 1919, S. 13.

²⁾ Waste in Industry, published by Federated American Engineering Societies, Washington DC, Newyork 1921, S. 13 f. und 157 f.

relations“ in der Schuhindustrie als bedeutende Verlustquelle anzugeben. Das Nichtbeachten der Gründe, aus denen der Arbeiter die Fabrik verläßt, wird bei den hohen Kosten des Wechsels als erhebliche Verschwendung gekennzeichnet. Und als unbedingt notwendige Rationalisierung wird der Schuhindustrie von dem Komitee empfohlen, persönliche Beziehungen zwischen dem Arbeiter und der Leitung durch die Arbeitnehmer- oder Wohlfahrtsabteilung herzustellen¹⁾. Ein ähnlicher Rat wird der Metallindustrie erteilt²⁾. Der Erfolg der Wohlfahrtsarbeit wird in der Verringerung des Arbeiterwechsels gesehen, denn „Wohlfahrtsarbeit vermindert Krankheits- und Unglücksfälle und führt zu einem besseren Einvernehmen“³⁾. Eine Firma, die Statistiken über die Verminderung des Arbeiterwechsels aufgestellt hat, hat eine Vermehrung um 13,4⁰/₁₀₀ der mehr als zwei Jahre im Betriebe Beschäftigten für das Jahr 1916 im Vergleich zu 1914 der Wohlfahrtsarbeit zugeschrieben. 160 von 431 Einrichtungen berichten über eine Abnahme der verlorenen Zeit⁴⁾.

Im Anschluß an das Personnel management sind häufig Wohlfahrtseinrichtungen getroffen worden, wobei unter Wohlfahrt nach der Definition des Bureau of Labor Statistics alles verstanden wird, „was für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer getan werden kann, jede Verbesserung ihrer Lage, sei sie geistiger oder sozialer Art neben und über die Lohnzahlung hinausgehend — soweit sie keine Notwendigkeit für das Unternehmen darstellt oder vom Gesetz gefordert wird“⁵⁾. Diese Einrichtungen dienen der Besserung der Gesundheit (Krankenhäuser, Ferien u. a.), der Förderung der Reinlichkeit, der Lebenshaltung, Erholung, Erziehung, dem Sport, Sicherung für Notzeiten und vielem mehr. Sie sind zum Teil bureaukratisch, zum Teil kollegial (mit Verwaltung durch Ausschüsse) aufgebaut, bedürfen jedoch zum Teil auch der Persönlichkeit, die Wohlfahrtseinrichtung und Werk verbindet. So wenn Fehlende besucht werden, um ihnen, falls notwendig, ärztliche oder materielle Hilfe zu verschaffen.

Von den vom Department of Labor befragten 431 Fabriken gaben 141 an, Wohlfahrtssekretärinnen, — gelegentlich ist auch ein Mann als Sekretär eingestellt — zu beschäftigen. „Sehr oft bestehen die Pflichten der Sekretärin nur in einer Überwachung der ver-

¹⁾ Waste in Industry a. a. O. S. 165. ²⁾ U. a. D. S. 220.

³⁾ Welfare Work, a. a. O. S. 13. ⁴⁾ Welfare Work, a. a. O. S. 120.

⁵⁾ Welfare Work, a. a. O. S. 8.

schiedenen Wohlfahrtseinrichtungen. In anderen Fällen sind die Personalabteilung und die Wohlfahrtsabteilung miteinander verschmolzen und werden gleichzeitig von einer Kraft verwaltet, und wieder in anderen Fällen versehen der Arzt oder die leitende Pflegerin diese Pflichten neben ihrer Krankenhausarbeit. Sehr häufig beschäftigt die Wohlfahrtsabteilung einen Stab ausgebildeter Kräfte. Ein großes Warenhaus hat außer seiner medizinischen Abteilung und dem Wohlfahrtssekretariat eine Anzahl studierter Frauen angestellt, welche die erzieherische Arbeit, Körperkultur- und Tanzkurse übernehmen und auch die Aufsicht über die Bibliothek und das Mädchenklubhaus führen. Ein Unternehmen, das viel für die Gemeinde tut, hat neben dem Leiter noch sieben Mitarbeiter angestellt: verschiedene Lehrkräfte, einen Bibliothekar und eine Familienfürsorgerin, die den Kindergarten, Handarbeits- und andere Unterrichtskurse zu leiten haben und für die verschiedenartigen Klubs der Jungen und Alten Sorge tragen. So geschieht viel an allgemeiner Fürsorge für die Stadtbevölkerung, unter der sich zahlreiche Ausländer befinden.

Die Pflichten einer Wohlfahrtssekretärin sind zahlreiche und verschiedenartige. Zuweilen muß sie mit allen weiblichen Stellenbewerbern sprechen, die Aufsicht über die Unfallstation führen, dafür Sorge tragen, daß das in der Kantine gebotene Essen nicht geringwertiger wird und daß die Küchen gesundheitlich einwandfrei gehalten werden, und muß sich auch sonst noch um manche hygienischen Einzelheiten kümmern. Sie hat die Verwaltung der Bäckerei unter sich, wenn diese nicht groß genug ist, um besondere Hilfskräfte zu erfordern. Ihr Bureau liegt so, daß sie die Übersicht über die Ruhe- und Erholungsräume hat und in einigen Werken auch über die Garderobe. In dringenden Fällen macht sie Hausbesuche, und häufig hat die Firma Geld zu ihrer Verfügung gestellt, das sie nach Gutdünken in besonderen Fällen von Krankheit oder Not bei den Angestellten oder in ihren Familien verwenden kann¹⁾.

Die fürsorgerischen Aufgaben sind in einigen alten Industriestädten den schon bestehenden Organisationen überlassen worden. Diese privaten Wohlfahrtsvereinigungen werden von den Unternehmungen finanziert, manchmal freiwillig, an anderen Stellen durch Umlagen, die der Zahl der beschäftigten Arbeiter entsprechen.

¹⁾ Welfare Work, a. a. O. S. 123.

Die Unternehmer haben es für überflüssig gehalten, dort, wo bereits Klubz, Erholungsräume, Bibliotheken und ähnliche Einrichtungen für Arbeiter bestanden, neue zu schaffen, und haben lieber für Ausbau und Erweiterung des Bestehenden gesorgt. Die Schwierigkeit, Arbeiter verschiedener Nationalität zusammen zu versorgen, mag diese Entwicklung begünstigt haben. Daneben besteht in zahlreichen Fabriken eine ausgedehnte Familienfürsorge, deren Träger das Unternehmen selbst oder eine von ihm gebildete Wohlfahrtsvereinigung ist und die von den Wohlfahrtssekretären oder einer Schwester ausgeübt wird.

Von 158 befragten Unternehmungen berichten 85, daß sie eine Familienfürsorgerin eingestellt haben, die, in Verbindung mit der praktischen Ausübung der Krankenpflege, den Frauen des Ortes Unterricht in Krankenpflege, Hygiene und Hauswirtschaft erteilt. Sehr häufig hält die Pflegerin Sprechstunde im Gemeindehause ab. Es kommt nicht selten vor, daß ihr der Arbeitgeber ein Automobil zur Verfügung stellt. Gewöhnlich steht die Pflegerin unter der Leitung des Fabrikarztes oder des Personalchefs. „Es hat sich gezeigt, daß da, wo eine Familienfürsorgerin in der Gemeinde angestellt worden ist und ihre Dienste den Familien der Arbeitnehmer frei zur Verfügung gestellt sind, die Leute, in deren Häusern Krankheit herrscht, regelmäßiger und unbelasteter arbeiten als früher, sehr zum Nutzen des Betriebes¹⁾.“

Kurse zur Ausbildung der Personnel Workers sind im Gegensatz zu den europäischen Staaten, in denen eine den deutschen Wohlfahrtschulen ähnliche Vorbereitung besteht, den technischen Hochschulen, Universitäten und Handelshochschulen angegliedert. Sie erstrecken sich im wesentlichen während eines oder zweier Semester auf Fragen der Arbeitsanalyse und Arbeitsorganisation, des Arbeitsverhältnisses und der Betriebsverwaltung. In einem weiteren Semester werden Fragen des Industrial Management behandelt. Außerdem werden Fragen der Hygiene, Betriebssicherheit, Einrichtung einer Wohlfahrts-Abteilung, Behandlung von Beschwerden der Arbeiterschaft, die Psychologie menschlicher Beziehungen, Industrial Relations (Beziehungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern) u. a. erörtert. Wesentlich ist, daß nicht nur Wohlfahrtssekretäre sozial ausgebildet werden, sondern jeder, der

¹⁾ Welfare Work, a. a. O. S. 127 f.

zur Betriebsleitung oder Geschäftsführung geschult wird, solche Kurse mitmacht.

Während in Amerika das Schwergewicht auf die Anpassung des Arbeiters an seine Arbeit gelegt wird, erscheint in England die Besserung der Beziehungen zwischen Arbeiterschaft und Arbeitgeber als Ziel. Nicht die Rentabilität des Unternehmens wird zur Motivierung der Fabrikwohlfahrtspflege angeführt, sondern die Verpflichtung des Unternehmers. „Das neue Industriezeitalter fordert von den Unternehmern, daß sie Wohlfahrtspflege nicht als moralischen Luxus, sondern als praktische Verpflichtung betrachten“, sagt Sheldon¹⁾. Das Arbeitsproblem sei das „Irland“ der Industrie. Wie diese Frage könne auch die Arbeiterfrage nicht mit Klugheit und Geschick allein, sondern müsse mit Intuition und Verständnis behandelt werden²⁾. „Die wissenschaftliche Beherrschung der Produktionsmethoden kompensiere nicht mehr die Verluste, die durch die Vernachlässigung des menschlichen Faktors entstehen³⁾.“

„Welfare Work“ wird von der unter dem Namen „Welfare Workers Association“ im Jahre 1913 von Männern und Frauen, die in der Wohlfahrtsarbeit in industriellen Unternehmungen tätig sind, gegründeten Berufsorganisation folgendermaßen definiert: „Als Welfare Work ist in Handels- und Industrieunternehmungen derjenige Teil der Betriebsleitung zu bezeichnen, der sich mit der Organisation der Arbeitsbedingungen befaßt in der Richtung einer annehmbaren und für jeden einzelnen Arbeiter Vorkehrungen treffenden Fürsorge in bezug auf

1. körperliches Wohlergehen und Gesundheit,
2. Gelegenheit zur Entfaltung seiner Fähigkeiten durch Ausübung einer sorgfältigen Auswahl bei der Zuweisung von Arbeit und Pflichten,
3. die Mittel zur Entwicklung dieser Fähigkeiten.

Sie zielt darauf hin, dem einzelnen zu helfen, seine Aufgaben als Bürger und als Produzent im Interesse der Allgemeinheit und des einzelnen Betriebes, dem er angehört, zu erfüllen. Sie sucht ein besseres Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch gerechte Behandlung und Zusammenarbeit herzustellen. Aufgabe der Fabrikpflegerin ist es, in allen Angelegenheiten, die die Ver-

1) The Philosophy of management a. a. O. S. 176.

2) Sheldon, a. a. O. S. 146. 3) Sheldon, a. a. O. S. 167.

wendung von Arbeit, die Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Wohlergehen der Arbeiter betreffen, Rat zu erteilen. Sie hat als Vollzugsorgan alle diesbezüglichen Entscheidungen auszuführen¹⁾.“

Wenn man von den bahnbrechenden Maßnahmen Dwens, der als erster den menschlichen Faktor in der Fabrik entdeckte, absieht, sind etwa 20—25 Firmen in der Vorkriegszeit mit großen Wohlfahrtseinrichtungen zur Gesundheitspflege, Erholung und Erziehung vorangegangen. Man sorgte bei Rowntree, Cadbury und anderen für die Arbeiterschaft aus moralischer Verpflichtung, nicht im Gedenken an eine neue Betriebsgestaltung oder Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Betriebe. Dann ist im Kriege die Initiative zur umfassenden Einführung der Fabrikpflege (Welfare Work) von der Militärverwaltung, das heißt von der Gesundheits- und Wohlfahrtsabteilung des Munitionswartungsministeriums ausgegangen. Alle kontrollierten Betriebe wurden zur Einstellung einer Fabrikpflegerin verpflichtet, der insbesondere zur Aufgabe gemacht wurde, in Gemeinschaft mit einem Arzte die Einstellung der Arbeitskräfte vorzunehmen. Als nach dem Kriege zahlreiche Munitionsfabriken geschlossen wurden, verminderte sich zwar zunächst die Zahl der Fabrikpflegerinnen, es trat jedoch keineswegs in der Folge ein allgemeiner Abbau ein wie in Deutschland. Während die Zahl der Fabrikpflegerinnen im Kriege etwa 1000 betrug, wurde sie 1921 auf 600 geschätzt²⁾. Auch Eisenbahnen, Warenhäuser, Banken, Versicherungsgesellschaften haben Wohlfahrtsbeamte eingestellt. Fabriken, die allein die Kosten nicht tragen können, haben sich zur gemeinsamen Anstellung einer Fürsorgerin zusammengetan.

Schon während des Krieges machten sich in England Bestrebungen bemerkbar, das industrielle System von innen her umzugestalten, die Produktion als gesellschaftlichen Dienst anzusehen, an dem alle Mitarbeiter, Unternehmer sowohl wie Arbeiter, beteiligt sind. Ideen dieser Art fanden Rückhalt in der „Gesellschaft für industrielle Wohlfahrt“, die in erster Linie Unternehmer zu ihren Mitgliedern zählte, aber auch von Sozialpolitikern und Gewerkschaftlern unterstützt wurde³⁾. Sie hielt Fabrikpflege als eine Einrichtung für notwendig, die dauernd das Verständnis für die Einheit im Betrieb

¹⁾ Newcomb, Industrial Welfare Work a. a. O. S. 3.

²⁾ Newcomb, a. a. O. S. 6.

³⁾ Alice Salomon, Industrielle Wohlfahrt als neue Philosophie. Soziale Praxis. XXXI, Nr. 43, Sp. 1171 ff.

wach erhält, neue Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern schafft. So wurden die Fabrikpflegerinnen nach dem Kriege nicht nur beibehalten, sondern mit neuen Aufgaben betraut. Weitere Unterstützung fanden sie in ihrer Vereinigung selbst (The Welfare Workers Institute)¹⁾, die, in ähnlicher Weise Berufsorganisation wie die Sozialbeamtinnenverbände, nicht nur für gründliche Ausbildung, vertiefte Auffassung der Aufgaben, sondern auch für die Ausgestaltung des Arbeitsgebietes eintrat.

Die Vereinigung hat besonderes Gewicht auf die Annahme der Arbeiter gelegt, die den Anfang für die persönliche Beziehung des Arbeiters zur Betriebsleitung machen soll, ebenso darauf, daß der Arbeiter den ganzen Betrieb kennenlernt, daß z. B. neu eintretende Jugendliche durch den Betrieb geführt werden, ihnen der ganze Produktionsprozeß erklärt wird²⁾. Über die Aufgabe der Fabrikpflegerin heißt es in dem gemeinsamen Bericht: „Ihre Aufgaben sind den Umständen entsprechend verschieden, in jeder Fabrik andere. Sie ist im allgemeinen dafür verantwortlich, daß die Arbeiter zu Arbeiten verwendet werden, zu denen sie körperlich und nach ihrem Temperament geeignet sind, und daß sie Gelegenheit zur Fortbildung und Entwicklung eigener Initiative haben. Sie kann dafür verantwortlich sein, daß alle gesetzlichen Vorschriften, die das Arbeitsverhältnis betreffen, befolgt werden, dafür, daß sie mit dem Betriebsarzt bei der ärztlichen Untersuchung der jungen Arbeiter zusammenarbeitet und dafür, daß die Arbeitsbedingungen und die Umgebung so gut sind, wie die Firma es irgend ermöglichen kann. Sie ist verantwortlich für die Unfallstation, für die Kantine und für die Garderoben und hat oft einen großen Anteil an der Schaffung von Bildungs- und Erholungseinrichtungen. Auf allen diesen Gebieten arbeitet die Fabrikpflegerin entweder mit Spezialabteilungen in der Weise zusammen, daß sie deren Leiter unterstützt, oder sie ist je nach den Umständen direkt verantwortlich. Ihr Ziel ist, zu erreichen, daß alles, was mit Verwendung von Arbeit zu tun hat, so gut wie möglich getan wird, ohne daß sie selbst unnötig befehlend hervortritt. Wenn alles dies erreicht ist, bleibt noch das Wichtigste, die Schaffung von Harmonie, und dazu ist die

¹⁾ Bedingung für die Mitgliedschaft ist zweijährige Fachausbildung oder fünfjährige erfolgreiche Wohlfahrtsarbeit.

²⁾ Welfare Work in Industry. By Members of the Institute of Industrial Welfare Workers. Ed. by Eleanor T. Kelly, London 1925, S. 34.

Zusammenarbeit der Leitung und der Arbeiter in gleichem Maße notwendig¹⁾.“

Während im allgemeinen die Arbeit der Fabrikpflegerin der männlichen und weiblichen Belegschaft jedes Alters zugute kommt, sind in einigen Fabriken Jugendpflegerinnen angestellt, die sich besonders der weiblichen Jugend anzunehmen haben. In den Rowntree-Werken in York ist in jeder Abteilung eine „Girls Supervisor“ eingesetzt, die als Assistentin des Abteilungsleiters beauftragt ist, für die Mädchen zu sorgen. Ihre besonderen Pflichten beziehen sich auf Überwachung der Löhnung (falls diese ungenügend, sind die Gründe zu erforschen), das Einhalten der Arbeitszeit (bei unmotiviertem Fehlen sind durch Hausbesuche Nachforschungen anzustellen), Versetzungen aus Gesundheitsrücksichten und erzieherische Einwirkung durch immer erneuten Hinweis auf die Benutzung der von der Fabrik gebotenen Fortbildungsmöglichkeiten²⁾.

Die persönliche Arbeit der Wohlfahrtspflegerin findet Rückhalt in der Wohlfahrtsabteilung, die heute als unentbehrlicher Bestandteil der Betriebsorganisation angesehen wird und der Leitung der Fabrikpflegerin (Welfare Worker) oder des Personalchefs (Employment Manager) oder des Personalchefs der Angestelltenabteilung (Staff-Director) oder der Sozialsekretärin (Social Secretary) unterstellt ist. Von der Leitung der Personalabteilung sagt Sheldon: „Sie unterstützt die Wohlfahrtsarbeit bei der helleren und schöneren Gestaltung der Räume, bei der Verringerung von Geräuschen oder anderen Störungen, der Zufuhr von frischer Luft und Sonne, der Beschaffung bequemer Sitz- und Waschgelegenheiten, der Einlegung von Ruhezeiten, der Herstellung freundlicher Beziehungen zwischen den Arbeitern selbst und zwischen Arbeitern und Meistern und der vielleicht größten Aufgabe, das Interesse an der Arbeit zu wecken³⁾.“ Der Leitung der Wohlfahrtsabteilung sind häufig Hilfskräfte (Schwestern, Fürsorgerinnen) beigegeben.

Als größte Gefahr sieht man in England die Einrichtung von Wohlfahrtsabteilungen in solchen Fabriken an, in denen der Wille zur Besserung der menschlichen Beziehungen nicht besteht. Immer wieder wird betont, daß es nicht auf den Namen ankommt, sondern auf den Geist, der die Einrichtungen beseelt, daß Wohlfahrtsarbeit nicht als eine Abteilung neben anderen im Werk bestehen darf,

¹⁾ Welfare Work S. 7f. ²⁾ Seebohm Rowntree, a. a. O. S. 64ff.
³⁾ Sheldon, a. a. O. S. 167.

sondern die Arbeit aller Abteilungen mit ihrer Gefinnung durchdringen muß. „Wohlfahrtsarbeit wird keinen Geist erzeugen, bevor der Geist nicht Wohlfahrtsarbeit erzeugt hat“, sagt Sheldon. „Die Frage: welche Beziehungen habt ihr zu euren Arbeitern, darf nicht beantwortet werden: wir haben eine Wohlfahrtsabteilung, die das alles besorgt¹⁾“.

Wie schon erwähnt, scheint die Fabrikpflege sich in England in der Richtung einer Verbindung mit den gemischten Ausschüssen auszugestalten. Die Entwicklung vollzieht sich häufig in der Weise, daß der Fabrikpfleger zuerst die Einsetzung eines Betriebsrats veranlaßt. Oder er regt die Umgestaltung eines Wohlfahrts- oder Kassenausschusses zu einem Betriebsrat an. Die Betriebsräte wählen häufig den Fabrikpfleger zu ihrem Schriftführer und übertragen ihm die Aufgaben, die sich aus ihren Beschlüssen ergeben. Dazu gehört auch die Verhandlung mit dem Unternehmer in allen Fällen, die sich nicht auf Lohnfragen (diese sind den Gewerkschaftsverhandlungen vorbehalten) beziehen²⁾. In einer Firma in Nordengland, die etwa 2000 Männer und Frauen beschäftigt, wird die ganze Wohlfahrtsarbeit von einem aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemischten Ausschuss geleitet, der u. a. „den Arbeitstag neu geregelt, das Rauchen in den Werkstätten während gewisser Stunden erlaubt, eine Pause am Morgen für die weiblichen Arbeiter eingerichtet, Werbdiebstähle entdeckt und bestraft und die Länge und das Datum der Ferien bestimmt hat. Alle neuen Maßnahmen und alle neuen Ernennungen in der Werkleitung werden von den Vertretern der Leitung, bevor sie stattfinden, dem Ausschuss vorgelegt und diskutiert, so daß der Ausschuss eine Verbindung zwischen Leitung und Arbeitern darstellt, durch die der eine dem anderen sich verständlich machen kann und so viel Ursachen von Mißverständnissen und Unstimmigkeiten ausschaltet³⁾“.

In den Cadbury-Werken in Bourneville ist die Wohlfahrtsarbeit ebenfalls einem gemischten Ausschuss übertragen, der von Ärzten, Krankenschwestern, Gymnastiklehrern unterstützt wird. „Der Ausschuss, der mit ständigen Unterausschüssen arbeitet, wählt die Spielplätze, kontrolliert die Lebensmittelabteilung und vergibt Freiplätze für Universitäten und andere Bildungsinstitute, ebenso hat er ein Programm für die Errichtung von Häusern für die Arbeit-

¹⁾ Sheldon, a. a. O. S. 174. ²⁾ Salomon, a. a. D., Sp. 1174.

³⁾ Newcomb, a. a. O. S. 11.

nehmer aufgestellt. Er verwaltet einen Krankenunterstützungsfonds, kontrolliert die Sparkasse und wohltätige Sammlungen in den Werken, untersucht Unglücksfälle und ergreift Vorbeugungsmaßnahmen, verwaltet die Unfallstation und verteilt Preise für die Verbesserung des Fabrikationsprozesses. Die Firma stellt dem Ausschuss eine jährliche Summe von 2000 £ zur Verfügung, welche dieser für einen der genannten Zwecke verwendet. In anderen Firmen hat der Ausschuss sich die Anwärter für den Posten der Fabrikpflegerin vorstellen lassen und den endgültigen Entscheid zusammen mit dem Direktor getroffen, das Werk in Zeiten schlechter Konjunktur, um Entlassungen zu verhindern, durch Einführung von Kurzarbeit aufrechterhalten und ganz allgemein eine Anzahl von Maßnahmen unternommen, die zum Bereich der Betriebsleitung gehören¹⁾."

Auch in den Renoldswerken und einigen anderen Firmen arbeiten Ausschüsse in ähnlicher Weise mit Fabrikpflegern zusammen. So hat z. B. bei Peaf Frean & Co. jeder zur Entlassung Kommende das Recht der Beschwerde an die Fabrikpflegerin, die den Arbeiterausschuss dann jeweils damit betraut, nachzuprüfen, ob die Entlassung zu Recht erfolgt ist. Fällt die Prüfung zugunsten des Entlassenen aus, so wird auf Veranlassung der Fabrikpflegerin seine Weiterbeschäftigung angeordnet, und zwar unter Nachzahlung des Lohnes für die dazwischenliegende Zeit²⁾. Schon 1917 war es zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Woolwicher Industrie zu einer Vereinbarung dahin gekommen, daß die Wohlfahrtsarbeit in den Betrieben unter die vereinigte Kontrolle der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu stellen sei³⁾. In dieser „Idee der Kooperation“, der Vereinigung aller zu gemeinsamem Werk und Ziel wird die englische Fabrikpflege sich weiter entwickeln.

Während in den angelsächsischen Ländern die Fabrikpflege so zum wesentlichen Bestandteil der Betriebsorganisation geworden ist, weisen andere Länder vorläufig noch das Anfangsstadium der Entwicklung auf.

In Deutschland⁴⁾ war 1918 nach deutschem Vorbild vom Bundesministerium für soziale Verwaltung die Anregung zur Einführung der Fabrikpflege gegeben worden, und 20 Fabriken hatten sich

¹⁾ Newcomb, a. a. O. S. 12. ²⁾ Newcomb S. 12.

³⁾ Newcomb, a. a. O. S. 17.

⁴⁾ Hedwig Lemberger, Die Fabrikpflegerin. Soziale Arbeit, 23. Jahrgang, Wien 1925, Heft 5/6.

dazu bereit erklärt, als der Zusammenbruch den Plan vereitelte. In den folgenden Jahren waren die wirtschaftlichen Verhältnisse der Durchführung nicht günstig. Nur vereinzelt sind bisher Fabrikpflegerinnen angestellt worden. So hat auf Grund der günstigen Erfahrungen, die im Kölner Stammhause gemacht wurden, die Schokoladenfabrik Stollwerk in Wien eine Fürsorgerin angestellt. Als Arbeitsgebiete wurden u. a. Mitwirkung bei der Einstellung, Schwangeren- und Wöchnerinnenfürsorge erwähnt. In drei anderen Fabriken tritt die Familienfürsorge stärker hervor.

In Frankreich wurde während des Krieges die Initiative von einigen auf sozialem Gebiete tätigen Frauen ergriffen. Man erkannte, daß der während des Krieges übergroße Zustrom von Frauen in die Fabrikbetriebe besondere Maßnahmen zu ihrem Schutze notwendig machte, worunter insbesondere die Anwendung eines Systems von weiblichen Fabrikpflegerinnen (*surintendantes d'usine*) in Betracht kam. Charakteristisch für das Fabrikssystem ist, daß die *surintendante d'usine* besonders mit Gesundheitsfragen und auch Angelegenheiten des Arbeiterfamilienlebens befaßt ist. In ländlichen Bezirken müssen z. B. auch die Funktionen der Kinderpflege, der Jugendfürsorge usw. von der einzigen an Ort und Stelle dafür in Betracht kommenden Person, der Fabrikpflegerin, übernommen werden¹⁾.

Ähnlich liegt es in Schweden, wo die Sozialsekretärin — im ganzen gibt es etwa 25 — ziemlich den gleichen Aufgabekreis vorfindet wie die französische *surintendante* eines ländlichen Industriezentrums. In der Regel sind den Sozialsekretärinnen alle Angelegenheiten der Hygiene und der Reinlichkeit in der Fabrik übertragen, in einigen Fabriken sind sie auch mit der Aufnahme und Auswahl von weiblichen Fabrikarbeiterinnen betraut.

In der Schweiz wird die Fabrikpflege von einem Wohlfahrtsverband, dem „Volksdienst“ organisiert. Dieser schloß den Soldatenstuben, die er im Kriege errichtet hatte, in 50 Fabriken Arbeiterstuben, d. h. Kantinen an, in denen den Arbeitern gutes und billiges Essen ausgegeben wird. In einigen dieser Kantinen sind Fabrikfürsorgerinnen eingestellt, die Arbeitskurse und Mütterabende veranstalten, die Arbeiter beraten, sich ihrer in Notfällen annehmen. Ihre Tätigkeit ist eine hauptsächlich familienfürsorgerische und erstreckt sich nicht auf Betriebsfragen.

¹⁾ Internationale Gesichtspunkte, a. a. O. S. 608.

In Italien ist vor 4 Jahren von Unternehmern, Soziologen und Pädagogen ein Institut für soziale Arbeit geschaffen worden, das die Fabriken zur Einstellung von Wohlfahrtspflegern zu veranlassen sucht. Das Institut hat in Kursen von je einem Monat und durch praktische Anleitung Fabrikpflegerinnen auszubilden versucht. Bis jetzt haben 25 Fabriken, davon 20 in Mailand, eine Fürsorgerin eingestellt. Sie ist Angestellte des Instituts, an das die Firmen ihr Gehalt und einen Teil der Ausbildungs- und Verwaltungskosten zahlen. Die Fabrikpflegerin sorgt — unterstützt vom Institut — für Schwangere, Tuberkulöse, Aufklärung über hygienische und Ernährungsfragen, richtet Nähkurse ein, leiht Bücher, die dem Institut gehören, aus, veranstaltet Ausflüge, Kinobesuche, gibt Auskunft über Sozialversicherung, Unterstützungsmöglichkeiten u. a.

In Belgien, das bei einer Gesamtbevölkerung von 7,4 Millionen 1910 1,2 Millionen Arbeiter zählte, sind seit 1921 Fabrikpflegerinnen eingestellt, deren Tätigkeit sich auf alle Arbeiterfragen, die nicht unmittelbar den Produktionsprozeß betreffen, erstrecken kann: Krankenpflege (für die häufig besondere Schwestern eingestellt sind), Überwachung der Bäder und der Arbeitskleidung und Gewährung von Unterstützungen. Sie nehmen Beschwerden entgegen, erklären die von der Direktion erlassenen Maßnahmen, beraten mit den Ingenieuren über Arbeitserleichterung. Sie machen Hausbesuche und beteiligen sich an Kursen, die für Arbeiter veranstaltet werden. Einige große Konfektions- und Warenhäuser haben ebenfalls Fürsorgerinnen eingestellt. Als Vorbildung ist neben 1½-jähriger theoretischer Schulung eine 6 monatige Tätigkeit als Fabrikarbeiterin vorgeschrieben.

In Finnland haben einige 20 Fabriken Wohlfahrtspflegerinnen zur Beratung der Arbeiterschaft eingestellt. Für zwei große Unternehmungen ist ein gemeinsamer Wohlfahrtsdirektor tätig, der die hygienischen Bestimmungen und Wohlfahrts Einrichtungen überwacht¹⁾. Die Sozialsekretäre dürfen sich der Arbeitsbedingungen nicht annehmen; besonders Interesse wird der Arbeiterwohnungsfrage zugewendet.

In Holland ist die Bewegung noch in den Anfängen, erfreut sich dort aber des Interesses führender Unternehmer.

Mit dem Vordringen des Industrialismus in Ostasien macht sich

¹⁾ Zeitschrift Welfare Work, London 1924 Vol. V, Nr. 57, S. 184.

auch hier das Bedürfnis nach stärkerer Berücksichtigung der menschlichen Seite industrieller Beziehungen geltend. In Indien setzte eine Bewegung zur Betätigung des Welfare Work seit dem Kriege ein, die gleichzeitig darauf hinzielt, günstigere äußere Lebensbedingungen für die Arbeiter selbst zu erringen. Auch hier besteht eine deutliche Tendenz, die Fabrikpflege an Organisationen zu übertragen, die außerhalb des industriellen Fabrikbetriebes stehen, wie z. B. an die Verbände der christlichen jungen Männer und Frauen¹⁾. Einige Fabriken in Bombay und Madras haben Betriebsfürsorge eingeführt, die sich an englische Einrichtungen anlehnt. In Australien, Südafrika, Japan scheint die Fabrikpflege sich zu entwickeln, während sie in China nur vereinzelt vorkommt.

In allen Ländern unentwickelter Fabrikpflege wird diese durch den internationalen Zusammenschluß, der kürzlich erfolgte, wesentlich gefördert erfahren. Im Jahre 1922 traten in Argeronne Fabrikwohlfahrtspfleger aus 9 Industriestaaten zusammen, um Erfahrungen auszutauschen. Der regen Tätigkeit eines vorläufig eingesetzten Komitees verdankt der Internationale Kongreß für industrielle Wohlfahrtspflege, der 1925 in Biffingen tagte, sein Entstehen. Dieser beschloß die Gründung einer „Internationalen Vereinigung zum Studium und zur Förderung befriedigender menschlicher Beziehungen und gesunder Arbeitsbedingungen in der Industrie“. Mitglieder sollen neben Wohlfahrtspflegern Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Sozialpolitiker und Wissenschaftler werden, die für das von der Vereinigung angestrebte Ziel arbeiten.

Kein Land wird sich den Erfolgen einer der Persönlichkeit des Arbeiters geltenden Betriebspolitik verschließen können. Wohl ist in Deutschland durch Klassenkampfgedanken auf der einen, Herrenstandpunkt auf der anderen Seite die Entwicklung zur Gemeinschaftsarbeit auf lange Zeit gehemmt. In der Berücksichtigung der Individualität des Arbeiters, in der Ablehnung jenes Schematismus gegenüber dem Arbeiter, den der Unternehmer so oft bei Festlegung der Arbeitsbedingungen verurteilt, ließe sich ein neuer Anfang gewinnen. Das letzte Ziel, dem Menschen den Vorrang im Betriebe wiederzuerobern, ist heute noch Utopie; aber die Utopie von heute ist die Wirklichkeit von morgen.

¹⁾ Internationale Gesichtspunkte, a. a. D. S. 609.

Das weibliche Arbeitsinspektorat

in Deutschland und in England

Von

Gertrud Henjeleit

Dr. rer. pol., Berlin

(160 S.) 1926. RM 7.50

Inhaltsübersicht

Erster Teil: Der gesetzliche Arbeiterinnenschutz in Deutschland.

Zweiter Teil: Der Kampf um die Einstellung von Frauen in die Gewerbeinspektion und sein Ausgang. Problemstellung. — Die Bewegung für die Einführung weiblicher Fabrikinspektoren gegliedert nach ihren Hauptträgern. — Die Stellungnahme der amtlichen Stellen.

Dritter Teil: Die Gestaltung des weiblichen Gewerbeaufsichtsdienstes. Die deutsche Gewerbeaufsicht im allgemeinen. — Die Gestaltung der weiblichen Arbeitsaufsicht in den einzelnen deutschen Ländern.

Vierter Teil: Das weibliche Arbeitsinspektorat in England. Die englische Arbeiterschutzesetzgebung im Vergleich zur deutschen. — Die organisatorische Entwicklung der englischen Fabriken- und Werkstätteninspektion im allgemeinen. — Die weibliche Fabriken- und Werkstätteninspektion. — Die Neuordnung nach dem Kriege. — Die Sanitäts- und sonstige kommunale Inspektion, soweit sie als Arbeitsinspektion in Betracht kommt.

Fünfter Teil: Kritische Betrachtung der neueren Bestrebungen zum Ausbau der weiblichen Arbeitsaufsicht.

Die Wohlfahrtspflege

Systematische Einführung auf Grund der Fürsorgepflichtverordnung
und der Reichsgrundsätze

von

Dr. Hans Muthesius

Stadttrat in Berlin-Schöneberg

(156 S.) 1925. RM 4.50

Vorwort

Seit dem 1. Januar 1925 besitzt das Deutsche Reich zum erstenmal seit seinem Bestehen ein einheitliches Reichsfürsorgerecht. Der vorliegende Versuch einer übersichtlichen Darstellung dieses Reichsfürsorgerechts für die an der Durchführung dieses Rechts beteiligten Beamten und Angestellten der sozialen Ämter und Stellen ist gleichzeitig auch gedacht als ein Lehr- und Lesebuch für die Schüler und Schülerinnen der Wohlfahrtschulen, die mit den Grundzügen des Fürsorgerechts während ihrer Berufsausbildung sich vertraut machen müssen.

Die Wirkungsmöglichkeiten der neuen Gesetzgebung hängen wesentlich davon ab, daß die mit der unmittelbaren Ausführung betrauten Personen, namentlich auch die in der sogenannten Außenfürsorge tätigen Kräfte, mit den Grundzügen und Grundtendenzen des neuen Rechts vertraut sind. In diesem Sinne will die Schrift an der Aufgabe, die dem neuen Fürsorgerecht gestellt ist, mitarbeiten.

Inhaltsübersicht

Einleitung. — Die Leistungen der Fürsorge (das materielle Fürsorgerecht nach den Reichsgrundsätzen). — Die Lasten der Fürsorge und ihre Verteilung auf die Träger der Fürsorge. — Verhältnis der öffentlichen Fürsorge zu anderen Fürsorgeleistungen. — Der Hilfsbedürftige, seine Pflichten und seine Rechte. — Rückblick. — Anhang. — Literaturverzeichnis. — Sachverzeichnis.