

## Nachwuchsfragen im Bergbau

Die anfängliche Hoffnung einiger Wirtschaftsexperten, daß die Atomenergie in absehbarer Zeit die bisherigen Energieträger — insbesondere aber die Kohle — verdrängen wird, hat sich nicht erfüllt. Das gilt nicht nur für den europäischen Bereich, sondern auch für den amerikanischen Kontinent. Die Kohle wird also in der Energiebedarfsdeckung nach wie vor eine vorrangige Rolle einnehmen. Der Ruf nach Kohle ist stark und stärker<sup>1)</sup> geworden, und es fragt sich, inwieweit die Kohlenproduktion mit den zukünftigen Anforderungen Schritt halten kann. In der Bundesrepublik ist man jedenfalls dabei, in dieser Richtung nach neuen Wegen zu suchen. Es darf in diesem Zusammenhang auf den von der IG Bergbau gemachten Vorschlag hingewiesen werden, die in den zwanziger Jahren stillgelegten Schachtanlagen im Raum Bochum, Witten, Dortmund, Essen wieder in Betrieb zu nehmen, um relativ schnell und billig<sup>2)</sup> die Kohlenproduktion zu erhöhen. Auch hat die Bundesregierung durch Entlastungsmaßnahmen<sup>3)</sup> ihrerseits Schritte eingeleitet, um sowohl eine Kapazitätsausweitung als auch eine Sicherung des bergmännischen Belegschaftsstandes herbeizuführen.

Vielgestaltig sind die Probleme der deutschen Kohlenwirtschaft; sie reichen von der Anwerbung eines 14jährigen Schulentlassenen bis zur Frage der Sozialisierung und berühren dabei viele Punkte unserer Volkswirtschaft.

### *Arbeitskräftemangel — Betriebssystem auf falscher Basis*

17 000 Bergarbeiter fehlen. Wären sie da, könnte die jährliche Steinkohlenförderung auf 132 Mill. t Steinkohle<sup>4)</sup> erhöht werden. Selbstverständlich kann auch durch Mechanisierung und Rationalisierung eine Fördersteigerung erzielt werden, aber das A und O im Bergbau wird trotz aller technischen Neuerungen die menschliche Arbeitskraft bleiben. Der bergmännische Nachwuchs muß gesichert und die zur Zeit im Bergbau Beschäftigten müssen gehalten werden, wenn man eine einigermaßen *stabile* Kohlenwirtschaftspolitik betreiben will; außerdem bedarf es noch einiger anderer, insbesondere finanzpolitischer Maßnahmen.

Es fehlen also bergmännische Arbeitskräfte. Diese Feststellung ist *nicht neu*, jedoch verdient sie eine eingehende Betrachtung — und das deshalb, weil man sich in der Öffentlichkeit bequemerweise damit begnügt, das Fehlen der bergmännischen Arbeitskräfte zwar festzustellen, aber niemals oder kaum nach den *Ursachen*<sup>5)</sup> dieses Tatbestandes fragt. *Warum* fehlen diese Arbeitskräfte, warum verspürt niemand die Lust, Bergarbeiter zu werden — warum?

Die Nur-Wirtschaftler meinen, es lohne nicht, nach diesen Ursachen zu forschen, denn dadurch werde der Arbeitskräftemangel im Bergbau nicht beseitigt. Aus gewerkschaftlicher Sicht aber drängt sich schon deshalb eine andere Betrachtungsweise auf, weil arbeitsmarktpolitische Fragen zwar auch wirtschaftliche Funktionen, mehr jedoch noch rein *menschliche* Probleme in sich tragen. Das wird leider zu oft vergessen. So kommt es vor, daß mit Beschäftigtenzahlen hin und her jongliert wird, ohne daran zu denken, daß in diesen Zahlen Menschenschicksale enthalten sind. Wer denkt auch noch daran in einer Zeit, in der man „vom *Menschenmaterial* und *Sachwerten*“ spricht? Wen wundert es dann, daß

1) Siehe dazu Fritz Dahlmann in „Bergbau und Wirtschaft“ Nr. 5 vom 1. Mai 1956.

2) Dieser Vorschlag wurde auf der a. o. Generalversammlung der IG Bergbau am 18. Mai 1956 in Dortmund als Entschließungsantrag eingebracht, um der äußerst kostspieligen und zugleich langwierigen Abteufung neuer Schachtanlagen im Interesse einer schnelleren Produktionssteigerung zu begegnen. Die Kosten für eine Neuabteufung belaufen sich auf 350 bis 400 Millionen DM, und erst nach 10 bis 12 Jahren wird sich eine tägliche Förderung von 10 000 Tonnen ergeben.

3) Kostenentlastung für den Bergbau durch Zahlung der Bergmannsprämie durch den Bund; durch Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Knappschaft von 14,5 vH auf 8 vH und Übernahme der restlichen 6,5 vH durch den Bund; Änderung der Bewertungsvorschriften für das Bergbauvermögen.

4) Vgl. dazu »Bergbau und Wirtschaft“ Nr. 5 vom 1. Mai 1956.

5) Vgl. dazu auch Fiebig in Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 3, 1956.

zwar in akademischen Streitgesprächen und Vorträgen Erklärungen abgegeben werden, wie „Der Mensch steht heute im Mittelpunkt des Betriebes“, aber in der Praxis genau das Gegenteil der allgemeingültigen Regel festgestellt werden kann! Ob man es wahrhaben will oder nicht, ob man es gern hört oder nicht, ob man es für belanglos hält oder nicht — der Arbeitermangel im Bergbau ist mit die Folge der *jahrzehntelangen* Unternehmerauffassung: „Erst Kohle, Kohle, Kohle — und dann kann man über alles weitere reden.“

Die Folgen dieser Unternehmerpolitik zeigen sich heute, und es muß verwundern, daß man von den Gewerkschaften „aus ihrer verantwortungsbewußten Haltung gegenüber der Wirtschaft“ — wie man es so zu sagen pflegt — dann noch erwartet, daß sie z. B. ihre Zustimmung geben, ausländische Arbeitskräfte im Bergbau zu beschäftigen, oder daß die Bergarbeiter vom Wehrdienst befreit werden oder daß mit *allen* Mitteln in Nichtbergbaugebieten geworben wird und ähnliches mehr.

Würden die Gewerkschaften vorbehaltlos solchen Forderungen zustimmen, dann würden sie gleichzeitig die Unternehmerpolitik der letzten Jahrzehnte sanktionieren und ihr darüber hinaus einen Freibrief für die Zukunft ausstellen. Das aber von den Gewerkschaften im angeblichen Interesse einer günstigen wirtschaftspolitischen Entwicklung zu verlangen, heißt Sinn und Aufgabe der Gewerkschaften völlig zu verkennen. Denn — nicht um *jeden* Preis muß die Kohlenförderung steigen! Willkürliche und fahrlässige Gefährdung von Leben und Gesundheit, Ausnutzung der jugendlichen Arbeitskraft, Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz u. a. m. können niemals aufgewogen werden durch einige Tonnen mehr geförderter Kohle. Man mag anderenorts nicht so darüber denken, für die Gewerkschaften bleibt allein der *Mensch* das Maß aller Dinge und nicht etwa die Höhe der Kohlenförderung.

Auch die Gewerkschaften haben zu erkennen gegeben, daß sie an einer vernünftigen Kohlenwirtschaftspolitik, die der Energiebedarfsdeckung dient, interessiert sind. Ihre Bereitschaft zur Mitarbeit in dieser Frage wird aber nur in dem Maße steigen können, in dem der Anspruch der Unternehmer auf Beibehaltung alter Methoden fällt. Hier jedoch kann man nur geringe Chancen sehen. Wie sich nämlich der preußische Militarismus über alle Zeiten (und über Niederlagen) „stolz“ hinübergerettet hat bis in unseren demokratischen Neubeginn, so haben sich auch die Zechenherren und ihre patriarchalischen Auffassungen von vor der Jahrhundertwende bis in die Gegenwart hinein „gefördert“.

Dabei waren den Bergwerksunternehmern die Zeitumstände immer besonders dienlich, um mit harter Faust ihre Belegschaftsmitglieder bestimmen und dirigieren zu können. Zunächst einmal gab es — von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen — immer ein genügendes Arbeitskräfteangebot für den Bergbauunternehmer. Er konnte aus dem vollen schöpfen.

Vor der Jahrhundertwende und bis zum Ende des 1. Weltkrieges hatten die Zechenbelegschaften fast keinen Einfluß auf das Betriebsgeschehen; denn die Gewerkschaften waren noch zu schwach. Außerdem gab es keine Betriebsräte. Die Unternehmer konnten nach Belieben schalten und walten! Die nach dem 1. Weltkrieg folgende Emanzipation der Arbeiterschaft konnte sich nicht in der notwendigen Tiefe entwickeln, da schon bald politische Wirren und später wirtschaftliche Krisen die Machtstellung der Bergwerksunternehmer erneut ungemein festigten. Der Nazismus — mit Unterstützung der Ruhrindustriellen an die Macht gekommen — brachte dann den Sondertreuhänder für den Bergbau; Gewerkschaften, Tarifverträge und Betriebsräte waren abgeschafft und die „Führerstellung“ der Montanpatriarchen sogar noch durch Gesetz bestätigt.

Verfolgt man diese Entwicklung des Verhältnisses Unternehmer/Belegschaft im Laufe der Jahrzehnte und berücksichtigt man darüber hinaus, daß sich auf den Bergakademien und Bergschulen die höhere bzw. mittlere Führungsschicht des Bergbaus, in völliger Isolierung von den anderen Industriezweigen, auf ihre Führungsaufgabe in „althergebrach-

ter“ Weise vorbereitet, kann man sich nicht darüber wundern, daß heute im Bergbau ein mehr als miserables Betriebsklima herrscht.

Ursache: Dem patriarchalischen Führungsdenken (mit stark ausgeprägtem Profitstreben) steht eine verjüngte und aufgeschlossene Belegschaft<sup>6)</sup> gegenüber, die außerdem weiß, daß sie Mangelware ist. Mit diesem Bewußtseinswechsel in großen Teilen der Belegschaft haben die bergbaulichen Führungskräfte nicht Schritt gehalten. Sie senden noch auf ihrer alten, von der Akademie oder Schule mitgebrachten Welle und bemerken gar nicht, daß sie von der Belegschaft nicht empfangen werden; denn die hat inzwischen auf „ultra-kurz“ geschaltet.

Daß ein auf solcher Basis aufgebautes Betriebssystem versagen muß, ist die zwangsläufige Folge. Es ist nicht zu erwarten, daß von heute auf morgen bei den im Bergbau Verantwortlichen eine Änderung der althergebrachten Auffassung der Menschen- und Betriebsführung eintritt, denn sie ist schon zur 'zweiten Natur geworden und wird immer zum Durchbruch drängen. Zwar hat die Mitbestimmung in dieser Frage schon einige Änderungen erreichen können, aber es bleibt immer zu berücksichtigen, daß die Fragen des Betriebsklimas und des Betriebssystems nicht allein durch Institutionen, sondern mehr noch durch den *Geist* aller Beteiligten gelöst werden müssen.

Warum das alles hier in umständlicher Breite dargelegt wird? Ganz einfach — weil es notwendig ist, zu wissen, daß man nicht nur Zeitumstände, sondern in noch größerem Maße die Unternehmerpolitik für die jetzige Situation im Bergbau verantwortlich zu machen hat. Wer jetzt also z. B. italienische Arbeitskräfte für den Bergbau verlangt, muß sich darüber klar sein, daß er die italienischen Arbeiter einem System überantworten will, das es bisher nicht verstanden hat, in der *eigenen* Bevölkerung und unter der *eigenen* Arbeiterschaft Resonanz und Sympathien zu gewinnen. Auch der Hinweis darauf, daß die Italiener in ihrem eigenen Land unter noch schlechteren Bedingungen leben und arbeiten, kann keinesfalls als eine Rechtfertigung der hiesigen Verhältnisse abgenommen werden.

Man höre auch auf mit den stereotypen Beteuerungen und Erklärungen, daß sich im Bergbau Grundlegendes geändert und gebessert habe. Wenn dem so wäre, müßte der Belegschaftsstand im Bergbau besser sein. Die besorgniserregende Entwicklung der letzten Zeit jedenfalls läßt eher den Schluß zu, daß den nach 1945 auf Grund der veränderten politischen Verhältnisse sich anbahnenden positiven Veränderungen im Betriebsleben bald ein gegenteiliger Trend folgte. Komprimierter Ausdruck dieses gegenteiligen Trends sind u. a. Reusch-Erklärungen, Mannesmann-Musterprozeß hinsichtlich Holding-Mitbestimmung, Paulssen-Interview zur Mitbestimmung und Gesetz zur Holding-Mitbestimmung. Nichts wäre übrigens unrealistischer und deshalb gefährlicher, diese auf höchster politischer Ebene vollzogene Wandlung losgelöst von den allgemeinen betrieblichen Zusammenhängen und Vorgängen zu betrachten. Ihr unlöslicher organischer Zusammenhang fordert eine *gemeinsame* Betrachtung und Analyse geradezu heraus.

#### *Jugendlicher Nachwuchs gering*

Seit Jahren bemüht man sich im Bergbau darum, eine bodenständige Belegschaft über die Anlegung möglichst vieler Berglehrlinge zu erreichen. Diesen Bemühungen ist bisher nicht der erwartete Erfolg beschieden gewesen.

Die in den Bergbaugebieten wohnenden Schulentlassenen, insbesondere aber die Söhne der Bergarbeiter selbst, haben keine große Neigung, im Bergbau Beschäftigung aufzunehmen. Zu plastisch nämlich ist der Eindruck dieser Menschen von den Schattenseiten

6) Während 1948 noch 61 vH der bergmännischen Belegschaft der Altersgruppe von 36 bis 65 Jahren angehörte, waren es 1955 nur noch 44 vH. Demgegenüber könnte die Altersgruppe von 14 bis 35 Jahren in demselben Zeitraum ihren Anteil von 39 auf 56 vH erhöhen.

7) Im Jahr 1954 gab es im Bergbau 738 Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang.

des bergmännischen Lebens. Frühinvalidität, gefährliche Arbeit, tödliche Unfälle<sup>7)</sup>, Rentenstreitigkeiten, Elend der Silikosekranken, häufige Verletzungen und gesellschaftliche Nichtanerkennung sind einige von den oft genannten Gründen<sup>8)</sup>. Sie suchen Beschäftigung in anderen, weniger gebrandmarkten Industriezweigen und betrachten den Bergbau als *letzte* Möglichkeit.

Die von den Zechengesellschaften unter *erheblichen* Kosten in den Nichtbergbaugebieten angeworbenen Jugendlichen sind ebenfalls nur ein labiler Posten in der gesamten Nachwuchsrechnung. Einmal ist unter diesen Jugendlichen die Fluktuation sehr groß und zum anderen strömen sie nicht mehr so zahlreich ins Ruhrgebiet wie es ehemals der Fall war. Es hat sich nämlich herumgesprochen, daß die in den Werbeprospekten der einzelnen Zechengesellschaften so verlockend zum Ausdruck gebrachten Vorteile einer bergmännischen Lehre nicht immer in Einklang zu bringen sind mit der bergmännischen Lehrpraxis auf den Schachtanlagen zwischen Ruhr und Emscher. Es mangelt an vielem. Insbesondere sind es die *Nichteinhaltung* jugendarbeitsschutzgesetzlicher Bestimmungen und die oftmals mehr als mangelhafte Durchführung der Berufsausbildung, die Ursachen des Nachwuchsproblems sind.

Obwohl der Bergmannsberuf schon seit 1940 Lehrberuf ist, vermochte sich diese Tatsache bis heute nicht in der öffentlichen Meinung durchzusetzen. Die oft zu hörende Alternative „entweder erlernt mein Sohn einen Beruf oder er wird Bergmann“ kennzeichnet treffend die Situation. Die Gründe für diese allgemeine Auffassung liegen in der sträflichen Vernachlässigung der Berufsausbildung. Ohne dabei auf die gesamte Problematik im einzelnen eingehen zu wollen, sei hier nur zusammenfassend gesagt, daß die *Beschäftigung* der Berglehrlinge in so starkem Maße unter dem Aspekt betriebswirtschaftlicher und produktionstechnischer Notwendigkeiten erfolgt, daß einfach keine Zeit und Ruhe dazu bleibt, so etwas wie eine *planmäßige Ausbildung* durchzuführen; aber sie wird den Schulentlassenen nicht nur im Werbeprospekt in den schillerndsten Farben versprochen, sondern vom Bergbauunternehmer lehrvertraglich garantiert. Diese Garantie hat jedoch in den meisten Fällen nur platonischen Wert. Als sinnfälligstes Beispiel dafür mag die Lesebandarbeit<sup>9)</sup> der Jugendlichen dienen.

Diese Beschäftigung erfüllt keinen nennenswerten ausbildungsmäßigen Effekt; sie hat jedoch für den betriebstechnischen Ablauf und die Reinheit der Kohle besondere Bedeutung. Ein weiteres Kriterium dieser Arbeit ist ihre Schwere. Es mag dann besonders befremdend anmuten, daß eine Beschäftigung der Jugendlichen von sechs, acht und mehr Monaten am Leseband als Teil der Ausbildung gilt. Wie schon gesagt, nur ein Beispiel von vielen. Im Rahmen der Berufsausbildung ist auch die Frage nach der genügenden Qualifikation der mit der Ausbildung Beauftragten — vom Meisterhauer bis zum Ausbildungsleiter — näher zu untersuchen. Auch hier gibt es noch beträchtliche Mängel.

Nicht minder besorgniserregend ist die Situation im Jugendarbeitsschutz. Hier genießt der Bergbau den fragwürdigen Ruhm einer Spitzenstellung hinsichtlich der tödlichen Unfälle<sup>10)</sup> Jugendlicher. Ein großer Teil dieser tödlichen Unfälle hätte durch gute Ausbildung, ordentliche Beaufsichtigung, Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes oder auch sachgemäße Aufklärung vermieden werden können. Überhaupt ist die Beachtung der jugendarbeitsschutzgesetzlichen Bestimmungen alles andere als vorbildlich und steht in eklatantem Gegensatz zur Gefährlichkeit des Berufes. Eine von der IG Bergbau im Oktober 1955 durchgeführte Fragebogenaktion hat zu dieser Frage aufschlußreiche und gleichzeitig erschütternde Ergebnisse<sup>11)</sup> gezeitigt.

8) Vgl. hierzu auch Horst Niggemeier in „Bergbau und Wirtschaft“ Nr. 11/1953 zu dem Thema „Das Nachwuchsproblem im Bergbau“.

9) Vgl. hierzu auch Horst Niggemeier in „Bergbau und Wirtschaft“ Nr. 13 vom 1. Juli 1954.

10) Im Jahre 1955 verunglückten 30 Jugendliche unter 18 Jahren tödlich.

11) Vgl. hierzu „Die Bergbauindustrie“ Nr. 3 vom 21. Januar 1956.

Etwas deplaciert wirkten bei diesen Überlegungen dann Werbeprospekte des Bergbaus mit dem Slogan „Hier läßt es sich leben! Greif zu!“ Ergänzt wird dieser Slogan durch so knallige Schlagzeilen wie: „Hoher Verdienst“, „Geordnete Arbeitsbedingungen“, „Gründliche Berufsausbildung“, „Günstige Aufstiegsmöglichkeiten“, „Mehrwöchiger Urlaub“, „Gute Unterbringung“ u. a. m. Soviel Bergwerksgesellschaften im Ruhrgebiet, soviel Werbeprospekte gibt es auch. Der Inhalt dieser Prospekte steht oftmals im umgekehrten Verhältnis zu den tatsächlichen Gegebenheiten.

Eine auf diese Art und Weise durchgeführte Anwerbung aber zieht natürlich mannigfaltige Folgen nach sich, deren schlimmste der Verlust der gegenseitigen Vertrauensbasis ist. Wen wundern dann noch hohe Fluktuationsquoten, Kontraktbrüche und Desinteresse?

Im Rahmen dieser Betrachtungen zu weiteren Einzelheiten Stellung zu nehmen, die das Verhältnis Jugend/Bergbau betreffen, würde zu weit führen, jedoch sollten nachstehende Punkte als Ansätze einer Neuorientierung in die Diskussion um die Lösung der Nachwuchsfrage im Bergbau mit einbezogen werden.

1. Grundsatz jeder Nachwuchswerbung im Bergbau muß es sein, alle Werbemaßnahmen den im Bergbau vorhandenen Realitäten haargenau anzupassen. Nachwuchswerbung ist nicht identisch mit der Werbung für eine x-beliebige Ware; es geht dabei um junge und zukunftsfrohe Menschen. Man kann deshalb nicht auf bebildertem Werbepapier schwierige oder gar schlechte Verhältnisse durch kunstvolle Fotografien und wendige Zeilen zu überdecken versuchen, sondern muß sich an Tatsachen halten. Haben diese Tatsachen nun eben keinen Werbecharakter, muß entweder das Drucken von Werbeprospekten eingestellt oder aber es müssen bessere Tatsachen (ließe Verhältnisse) im Bergbau geschaffen werden. Auf keinen Fall aber Werbung um jeden Preis, denn eine betrogene oder beruflich enttäuschte junge Seele wird mehr gegen den Bergbau propagieren können, als eventuell gute Verhältnisse dafür sprechen könnten.

2. Um den Bergmannsberuf zu einem *allgemein* anerkannten Lehrberuf werden zu lassen, muß die bergmännische Berufsausbildung ihrer aktuellen Produktionsbezogenheit entkleidet und auf das Maß einer ordentlichen und planmäßigen, das Berufsziel konsequent ansteuernden Ausbildung gebracht werden. Dazu gehören u. a. Arbeitseinsatz der Lehrlinge nach ausbildungs- und *nicht* produktionsgemäßen Gesichtspunkten, Qualifizierung des Ausbildungspersonals, größere Unabhängigkeit der Ausbildungsleiter, entschiedene Verbesserungen der Lehrabschlußprüfungen, sinnvoller Arbeitseinsatz der Knappen.

3. Die gesetzlichen und bergbehördlichen Bestimmungen zum Schutz der arbeitenden Jugend müssen stärkere Beachtung finden als bisher. Auch in diesem Bereich muß mit größter Ernsthaftigkeit der Grundsatz durchgesetzt werden, daß der Jugendarbeiterschutz nicht hinter den betrieblichen Notwendigkeiten zurückstehen darf.

4. Die allgemeinen Arbeitsbedingungen der Jugendlichen sind einer grundlegenden Revision zu unterziehen. Der Unterschied zwischen einem Berglehrverhältnis und einem Lehrverhältnis in der übrigen Industrie darf nicht geringfügig (wenn man vom Lohn einmal absieht; wobei jedoch zu bemerken ist, daß die Arbeitsleistung einen solchen Lehrlingslohn, wie er im Bergbau gezahlt wird, unbedingt rechtfertigt), sondern muß *außerordentlich* sein. *Wesentlich* kürzere Arbeitszeit, *längerer* Urlaub u. a. m. sind erforderlich.

5. Nach beendigter Berglehre ist eine sinnvolle Eingliederung des Knappen in den allgemeinen Produktionsprozeß vorzunehmen. Sein weiterer Arbeitseinsatz muß unter allen Umständen dem Grad seiner körperlichen Entwicklung Rechnung tragen und entsprechend seinen speziellen beruflichen Eignungen erfolgen. Gerade auf diesem Gebiet

gibt es noch vollkommen unausgeschöpfte Möglichkeiten. Außerdem müßte die berufliche Weiterbildung (Lehrhauer, Hauer) mehr Beachtung finden.

Die Lösung des Nachwuchsproblems stellt alle beteiligten Kreise vor schwierige Aufgaben. Mit reformistischen Teillösungen wird man nicht weiterkommen. Grundlegende Umwandlungen in Auffassung und Handeln werden notwendig sein. Inwieweit auch in diesem Bereich sich unter Umständen ein Unterschied zwischen gemeinwirtschaftlichem und privatwirtschaftlichem Kohlenbergbau bemerkbar machen könnte, wäi noch ernsthaft zu untersuchen.

### *Bergarbeit ist Schwerstarbeit*

Man ist sich darüber einig, daß die Bergarbeit höchste körperliche Anforderungen an den Menschen stellt und darüber hinaus sowohl akut (Unfallgefahr am Arbeitsplatz) als auch auf lange Sicht (Silikoseerkrankung<sup>12</sup>) nach mehrjähriger bergmännischer Tätigkeit) gefährlich ist. Nicht unberücksichtigt bleiben dürfen dazu die großen Grubenkatastrophen, die einen schockierenden Einfluß auf die Öffentlichkeit ausüben. Diesen Umständen grundlegend Rechnung zu tragen, wird notwendig sein, um der Bergflucht zu begegnen.

Auch hier können Halbheiten nicht weiterhelfen; entscheidende Änderungen und Verbesserungen sind komplex in Erwägung zu ziehen. Attraktive Arbeitsbedingungen können nicht *nur* aus der Perspektive des Bergarbeiterspitzenlohnes gesehen werden — obwohl der höchste Lohn noch zu gering ist für die bergmännische Tätigkeit. Die aktive und äußerst begrüßenswerte Lohnpolitik der übrigen Gewerkschaften in anderen Industriezweigen läßt nämlich die Lohnbewegungen im Bergbau nicht so sehr in Erscheinung treten, wie das vielleicht im Interesse und auch in der Absicht des Bergbaus liegt. Es muß also schon mehr für den Bergarbeiter getan werden; das gilt sowohl für das eigentliche Arbeitsverhältnis als auch die allgemeinen Lebensbedingungen. Der Schwere und Gefährlichkeit der bergmännischen Arbeit müssen Arbeitsbedingungen gegenüberstehen, die eben tatsächlich attraktiv sind und sich in wesentlichem Maße von den anderen Industriezweigen unterscheiden. Erst dann gibt es einen Anreiz zur Aufnahme der bergmännischen Arbeit. Unzählige Neuerungen sind allerdings einzuführen, um zu diesem Ziel zu gelangen. Die konservative — im eigentlichen Sinne restaurative — Einstellung vieler Bergbauunternehmer läßt die Hoffnung auf entscheidende Verbesserungen nicht zu groß werden. Vielmehr muß man den Eindruck haben, daß man sich auch in Zukunft mit wenig wirkungsvollem Flickwerk begnügen und die stille Hoffnung hegen wird, daß die inzwischen auf ein Minimum reduzierte industrielle Reservearmee bald einmal wieder aufgefüllt wird. Eine trügerische und unsoziale Hoffnung.

Was nun kann und muß entscheidend verbessert werden? Hier sind es drei Sektoren, in die man die notwendigen Maßnahmen einteilen sollte: 1. direkte Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, Urlaub usw.), 2. indirekte Arbeitsbedingungen (Unfallschutz, Silikoseverhütung und -bekämpfung, Mechanisierung), 3. Altersversorgung.

Zu 1.: Bekannterweise gibt es nach Lohnerhöhungen immer Schwierigkeiten, diese Lohnerhöhungen auch effektiv dem Gedingearbeiter zukommen zu lassen<sup>13</sup>). Die fast manisch zu nennende Lust der Betriebsführung, Lohnerhöhungen durch Kürzungen der Gedingeverträge aufzufangen, führt zu größten Unzufriedenheiten. Die Bergarbeiterprämie dagegen hat — weil sie fix ist — bemerkenswerte Zufriedenheit unter den Gedingearbeitern aufgelöst. „Endlich spüren wir etwas von der Lohnerhöhung, ohne daß

12) Im Jahre 1954 sind 1697 Bergleute an Silikose verstorben, 1955 waren es sogar 2221, und in der Zeit von 1929 bis 1955 waren es 26 901 Bergarbeiter, die an Silikose verstarben.

13) Vgl. dazu die Ausführungen Fritz Dahlmanns auf der 5. Generalversammlung in Kassel (1955). Danach ist durch Gedingemanipulationen seitens der Zechenverwaltungen die tarifliche Erhöhung der Vollhauerlöhne (die als Gedingegrundlage dienen) um 11,13 vH nur effektiv mit 7,7 vH zum Tragen gekommen. Die Streuung dieses Prozentsatzes lag bei den 137 Schachtanlagen des Ruhrbezirks zwischen 1,8 (!) und 11,7 vH.

wir Gedingestreit haben“, sind dabei die Argumente. Hier müssen also neue Wege (oder neue Vorgesetzte) gesucht werden, um die Lohnerhöhungen auch bei Gedingearbeitern ohne die bisher übliche Antreiberei zu noch höherer Leistung zum Tragen zu bringen.

Bedeutende Aufmerksamkeit verdient auch die Frage der Arbeitszeitverkürzung. Inzwischen hat die IG Bergbau die erste Stufe ihres sogenannten Dreistufenplanes durchsetzen können. Das bedeutet, daß im Bergbau sowohl die unter Tage als auch über Tag beschäftigten Belegschaftsmitglieder monatlich zwei bezahlte Ruhetage unter Anrechnung der gesetzlichen Feiertage erhalten. Diese Neuregelung der Arbeitszeit wurde ab 1. Oktober 1956 wirksam.

Die Arbeitszeit im Bergbau muß einen *deutlichen* Abstand gegenüber der übrigen Industrie haben. Die von der IG Bergbau propagierte Forderung „Siebenstundenschicht in der Fünftageweche“ (35 Stunden als Wochenarbeitszeit) muß möglichst schnell realisiert werden. Das in diesem Zusammenhang sooft von den Bergbauunternehmern benutzte Argument des bei einer Arbeitszeitverkürzung zu erwartenden Förderrückganges sollte nicht überbewertet werden. Einmal bieten weitere Mechanisierung und Rationalisierung des Betriebsablaufes günstige Auffangmöglichkeiten, und zum anderen wird ein verstärkter Zustrom zum Bergbau ausgleichend wirken.

Eine generelle Erhöhung des Urlaubes erscheint ebenfalls angebracht. Vor allen Dingen sollte der Höchsturlaub nach einer kürzeren Anwartschaft erteilt werden. Problematisch bleibt auch noch der Übergang vom Jugendlichenurlaub zum Urlaub für ältere Arbeiter. Vor Vollendung des 18. Lebensjahres erhält der jugendliche Bergarbeiter 21 Arbeitstage Tarifurlaub, während er mit 19 Jahren nur 14 Arbeitstage erhält. Dieser Unterschied ist zu kraß und bedarf ebenfalls einer Neuregelung.

Neben einem Lohnzuschlag für die regelmäßige Nachtschicht bleibt als äußerst wichtige Forderung zur Verbesserung der direkten Arbeitsbedingungen die Fortzahlung des Lohnes im Krankheitsfall. Mit einem solchen Schritt wäre nicht nur der soziale Fortschritt ein gutes Stück vorwärtsgekommen, sondern auch die Attraktivität der Bergarbeit würde dadurch steigen. Abgesehen davon wäre eine Verbesserung des allgemeinen Gesundheits- und auch Unfallbildes die Folge einer solchen Maßnahme.

Zu 2.: Zur Erleichterung der Arbeit und Schonung der menschlichen Arbeitskraft sind alle Mechanisierungsmöglichkeiten im Bergbau auszuschöpfen. Der Unfallschutz und dabei insbesondere die Silikoseverhütung und -bekämpfung sind ständig weiter auszubauen. Es wird notwendig sein, die Förderung als eine dem allgemeinen Sicherheitsbedürfnis nachgeordnete Tatsache anzusehen, wenn auf diesem Gebiet nennenswerte Fortschritte erzielt werden sollen.

Zu 3.: Die von der IG Bergbau geforderte bundeseinheitliche Regelung der knappschaftlichen Versicherung ist durdizuführen und die Altersversorgung der Bergarbeiter auf einen Stand zu bringen, der sowohl der Höhe der Rente als auch der Art der vom Versicherten zu erfüllenden Voraussetzungen nach einen vertrauenerweckenden Eindruck hinterläßt. Dasselbe gilt auch für die Unfallversicherung. In jedem Falle aber kein Paragraphengestrüpp, sondern für jeden verständliche Klarheit. Im übrigen sollten sich die zuständigen Instanzen eine stärkere und bessere Beachtung der von der IG Bergbau in dieser Frage aufgestellten Forderungen<sup>14)</sup> angelegen sein lassen.

Man erkennt an den hier skizzenhaft dargelegten Notwendigkeiten die Vielgestaltigkeit der bergbauwirtschaftlichen Problematik. Jeder ernsthafte Versuch, dieser Problematik zu begegnen, verlangt eben mehr als nur eine neuerliche Lohnerhöhung; er verlangt die innere Bereitschaft, mit alten Vorstellungen zu brechen und Neuerungen freien Lauf zu lassen. Wer von der Bergbauwirtschaft als einem Industriezweig von großer Außergewöhnlichkeit spricht, muß dann konsequenterweise auch außergewöhnlichen Maßnahmen seine Zustimmung geben.

14) Vgl. hierzu auch das Protokoll der 5. Generalversammlung 1955 in Kassel, Abschnitt „Anträge zur Sozialversicherung“.