

I. EINLEITUNG

1. UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND PROBLEMSTELLUNGEN

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit betrieblicher Sozialpolitik nach 1945 wurde von der Unternehmensgeschichtsforschung bisher weitgehend vernachlässigt. Während die Entwicklung der staatlichen Sozialpolitik nach dem Zweiten Weltkrieg in vielfältiger Hinsicht untersucht ist, liegen für die betriebliche Sozialpolitik nach 1945 nur wenige Fallstudien vor, die sich entweder mit Einzelaspekten befassen oder das Thema als einen Randaspekt der Unternehmensentwicklung berücksichtigen. Damit wird der gesellschaftspolitischen Bedeutung der betrieblichen Sozialpolitik, ihrer Relevanz für die historische Forschung und auch der Rolle, die sie im Zeitverlauf für den Unternehmenserfolg einnimmt, nicht ausreichend Rechnung getragen. Thomas Welskopp bemängelte bereits 1994, dass „für viele Branchen die Fragen nach der Beziehung zwischen allgemeiner Unternehmenspolitik und betrieblicher Sozialpolitik, deren Funktionen, Zielsetzungen, Volumen, Verteilung und Wirkungen sowie nach der Konsequenz, mit der die Unternehmen ihre Zielsetzungen verfolgten, weiterhin ebenso offen für zukünftige Forschung [bleiben] wie die Frage nach den Ursachen und Formen der Verschiebungen zwischen den Einrichtungen und Leistungen betrieblicher Sozialpolitik unter wechselnden Rahmenbedingungen“.¹ Daran hat sich bis heute nicht viel geändert.

Angesichts der Aktualität des Themas und der großen Bedeutung, die der *corporate social responsibility* heute in Unternehmen und in der Gesellschaft zugeschrieben wird, erstaunt dies.² Erst in jüngerer Zeit besteht zunehmendes Interesse an der betrieblichen Sozialpolitik von Unternehmen nach 1945, wie einige vor kurzem abgeschlossene Dissertationsprojekte zeigen. So hat sich Ute Engelen an der Universität Bielefeld in einer komparativen Untersuchung mit dem Wandel der betrieblichen Sozialpolitik am Beispiel des deutschen Volkswagenwerks in Wolfsburg und des französischen Automobilunternehmens Automobiles Peugeot in Sochaux von 1944 bis 1978 befasst.³ Rüdiger Gerlach stellte in einem historischen Systemvergleich am Zentrum für Zeithistorische Forschung in Potsdam die betrieblichen Sozialleistungen der Volkswagenwerk AG denjenigen des VEB Sachsenring

- 1 Vgl. Welskopp, Thomas: Betriebliche Sozialpolitik im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Eine Diskussion neuerer Forschungen und Konzepte und eine Branchenanalyse der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie von den 1870er bis zu den 1930er Jahren, in: Archiv für Sozialgeschichte 34, 1994, S. 349.
- 2 Vgl. Backhaus-Maul, Holger / Biedermann, Christiane / Nährlich, Stefan / Polterauer, Judith (Hg.): Corporate Citizenship in Deutschland. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Bilanz und Perspektiven. 2. Aufl., Wiesbaden 2010, S. 22f.
- 3 Engelen, Ute: Demokratisierung der betrieblichen Sozialpolitik? Das Volkswagenwerk in Wolfsburg und Automobiles Peugeot in Sochaux 1944–1980. (Wirtschafts- und Sozialgeschichte des modernen Europa, Bd. 2). Baden-Baden 2013.

von den 1950er Jahren bis in die 1980er Jahre gegenüber.⁴ Stephanie Hagemann-Wilholt widmet sich an der Universität Bielefeld der Analyse von Sozialbilanzen deutscher Unternehmen im Spannungsfeld wissenschaftlicher, politischer und unternehmerischer Interessen in den 1970er Jahren.⁵ Diese Fallbeispiele können ebenso wie die vorliegende Untersuchung dazu dienen, nicht nur die Geschichte der genannten Unternehmen aufzuarbeiten, sondern auch, um generalisierende Aussagen über Indikatoren von Wandlungsprozessen und Auswirkungen betrieblicher Sozialpolitik vor dem Hintergrund sich verändernder politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen nach dem Zweiten Weltkrieg zu treffen und damit zur Schließung eines Forschungsdesiderats beizutragen.

Die vorliegende Arbeit stellt die betriebliche Sozialpolitik des im Jahr 1847 gegründeten, bis in die Gegenwart global agierenden Elektro- und Elektronikkonzerns Siemens im Zeitraum von 1945 bis 1989 in den Vordergrund der Analyse. Das Unternehmen verfügt über eine lange sozialpolitische Tradition. Der Unternehmensgründer Werner von Siemens gilt neben Unternehmerpersönlichkeiten wie Alfred Krupp in Essen oder Ernst Abbé, als Teilhaber der Firma Carl Zeiss in Jena, als Pionier betrieblicher Sozialpolitik,⁶ auch wenn er seinem Selbstverständnis nach in erster Linie Naturwissenschaftler und Erfinder war und sich mit dem Themenkomplex der betrieblichen Sozialpolitik als eigenständigem Handlungsfeld der Unternehmenspolitik nur am Rande beschäftigt hat.⁷ Die Einrichtung der Siemens'schen Pensions-, Witwen- und Waisenkasse im Jahr 1872 – mehr als ein Jahrzehnt vor der Gründung der gesetzlich geregelten Alters- und Hinterbliebenenversorgung – wirkte nicht nur vorbildhaft für entsprechende Maßnahmen vieler anderer Unternehmen, sondern war auch wegweisend für die staatliche Sozialgesetzgebung. Fortschrittliche betriebliche Sozialpolitik und das Bekenntnis zur sozialpolitischen Verantwortung waren auch unter den Nachfolgern des Firmengründers als wesentliche Bestandteile der Unternehmenskultur nicht nur charakteristisch für das unternehmerische Selbstverständnis, sondern prägten auch die Außenwahrnehmung von Siemens.⁸ Das Unternehmen galt traditionell als Vorreiter be-

- 4 Gerlach, Rüdiger: Betriebliche Sozialpolitik im historischen Systemvergleich. Das Volkswagenwerk und der VEB Sachsenring von den 1950er bis in die 1980er Jahre. Erscheint voraussichtlich 2013.
- 5 Die Arbeit von Stephanie Hagemann-Wilholt mit dem Arbeitstitel: „Gläserne Sozialpolitik? Sozialbilanzen deutscher Unternehmen im Spannungsfeld wissenschaftlicher, politischer und unternehmerischer Interessen“ wurde im Jahr 2013 an der Universität Bielefeld eingereicht. Der Forschungsbedarf und das zunehmende Interesse an sozialpolitischen Fragestellungen spiegeln sich auch in einigen Dissertationsvorhaben zum Thema Armut am Lehrstuhl für Wirtschafts-, Sozial- und Umweltgeschichte der Universität Freiburg.
- 6 Vgl. Fischer, Wolfram: Die Pionierrolle der betrieblichen Sozialpolitik im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert, in: Wilhelm Treue / Hans Pohl (Hg.): Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert (Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 12). Wiesbaden 1978, S. 45 und 50; Uhle, Carlhans: Betriebliche Sozialleistungen: Entwicklungslinien und Ansätze einer Erklärung ihrer Bereitstellung (Märkte, Branchen, Unternehmungen, Bd. 7). Köln 1987, S. 36–39.
- 7 Vgl. Burhenne, Karl: Werner Siemens als Sozialpolitiker. München 1932, S. 11.
- 8 „Das Haus Siemens hat von jeher mit an der Spitze der Unternehmen gestanden, die die soziale Fürsorge für Belegschaft und Pensionäre als besondere Verpflichtung ansehen“, in: Der

trieblicher Sozialpolitik. Daher erscheint Siemens prädestiniert für eine Untersuchung, die die Funktionen, Wandlungsprozesse und Kontinuitäten betrieblicher Sozialpolitik vor dem Hintergrund gravierender politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen nach dem Zweiten Weltkrieg in den Blick nimmt.

Während die Geschichte der betrieblichen Sozialpolitik bei Siemens für den Zeitraum von der Unternehmensgründung Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum Zweiten Weltkrieg quellenmäßig sehr gut dokumentiert und erforscht ist, existiert noch keine umfassende wissenschaftliche Darstellung, die die unternehmensspezifische Sozialpolitik für die Zeit nach 1945 aufarbeitet und in den Zusammenhang gesellschafts- und wirtschaftspolitischer Umfeldveränderungen stellt. Dies soll die vorliegende Untersuchung leisten. Der zeitliche Schwerpunkt der Arbeit liegt auf dem Zeitraum zwischen 1945 und 1989. Die vor dem Zweiten Weltkrieg ausgehend von Werner von Siemens und seinen Nachfolgern installierten und tradierten sozialpolitischen Einrichtungen werden als Grundlage für die Entwicklung nach 1945 überblicksartig skizziert. Das Jahr 1945 steht nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs für eine Zäsur in der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands und zugleich für einen alle Bereiche des öffentlichen und privaten Lebens umfassenden Neuanfang mit weit reichenden Folgen für die Gestaltung der Sozialpolitik.⁹ Unter grundlegend veränderten Rahmenbedingungen begann 1945 auch ein neues Kapitel in der Unternehmensgeschichte. Das Ende des Untersuchungszeitraums im Jahr 1989 ist ebenfalls durch eine politische Wende gekennzeichnet. Der Fall der Mauer, die Wiedervereinigung Deutschlands und die politische Öffnung Osteuropas führten in den 1990er Jahren zu wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen mit langfristigen Auswirkungen auf die Gestaltung der betrieblichen Sozialpolitik in einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt. Unternehmensintern bedeutete die Umorganisation in 15 Unternehmensbereiche, die den neuen Herausforderungen der Weltwirtschaft auf den internationalen Märkten Rechnung tragen sollte, einen strukturellen Einschnitt. Nicht zuletzt sprechen auch forschungspraktische Gründe für die Terminierung des Untersuchungszeitraums auf das Ende der 1980er Jahre. Die Quellenlage wird – je mehr sich die Untersuchung der Gegenwart nähert – lückenhafter, da zahlreiche Akten aus jüngerer Zeit noch nicht aus dem Geschäftsverkehr zur historischen Erschließung und Bewertung an das Unternehmensarchiv übergeben wurden. Der Untersuchungs-

Kurier, Nr. 127, 7. Jg., 4.6.1951, in: SAA 8625 (Pressestimmen zur wirtschafts- und sozialpolitischen Arbeit, 1930–1953); vgl. auch „Die Siemenswerke in Siemensstadt“, Studie des Internationalen Arbeitsamts in Genf, 1930, zitiert nach Burhenne, 1932, S. 91: „Der Umstand, daß eine große Zahl von Mitgliedern der Betriebsräte ihre ganze Zeit den sozialen Beziehungen widmen, scheint den Arbeitnehmern die Gewähr zu geben, daß ihre Interessen und Wünsche zentralisiert, systematisch behandelt und mit den Vertretern der Firmenleitung in vollster Anerkennung der Grundsätze und Beachtung von Einzelheiten diskutiert werden können. [...] Siemensstadt ist zweifelsohne ein bemerkenswertes Beispiel der Aufrechterhaltung unmittelbarer persönlicher Beziehungen zwischen der Leitung und den Arbeitnehmern bei einer Firma größten Umfangs.“

9 Vgl. Henning, Friedrich-Wilhelm: Das industrialisierte Deutschland 1914–1992. 8. Aufl., Paderborn 1993, S. 185.

bereich beschränkt sich auf die in Deutschland befindlichen Siemens-Unternehmen, teilweise unter Einbeziehung ihrer Tochtergesellschaften.

Das Forschungsinteresse richtet sich auf die Entwicklung der freiwilligen Leistungen und Instrumente der Siemens'schen Sozialpolitik, die sich im Zeitverlauf in Abhängigkeit zahlreicher Einflussfaktoren verändert haben. Im Zentrum der Arbeit stehen die historisch gewachsenen sozialpolitischen Kernbereiche: die Instrumente der materiellen Mitarbeiterbeteiligung – dazu gehören im Untersuchungszeitraum die Erfolgsbeteiligung und die Belegschaftsaktien –, die betriebliche Altersversorgung, die Wohnungsbaupolitik, die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur allgemeinen sozialen Betreuung sowie die betrieblichen Einrichtungen zur Mitarbeiterinformation und zur Freizeitgestaltung. Damit richtet sich die Untersuchung ausgehend von der Definition von Herbert Hax, der ein „enges“ und ein „sehr weites“ Begriffsverständnis von betrieblicher Sozialpolitik unterscheidet, auf freiwillige Maßnahmen des Unternehmens im engeren Sinn, die zum Vorteil der Beschäftigten, Rentner oder Familienangehörigen zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden.¹⁰ Dabei kann es sich nach Gaugler sowohl um Geld- oder Sachleistungen als auch um Dienstleistungen oder Nutzungsmöglichkeiten handeln.¹¹ Nicht in die Untersuchung einbezogen werden die einem weiter gefassten Begriffsverständnis entsprechenden Maßnahmen zur Arbeitsmarkt-, Betriebsverfassungs- und Lohnpolitik sowie zum Arbeitsschutz, da diese durch gesetzliche Regelungen oder tarifliche Vereinbarungen eng determiniert sind.¹² Ausgeklammert wird auch der sozialpolitische Komplex der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, der den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen würde.

Untersuchungsleitend ist die von Roland Reichwein formulierte These von der Ökonomisierung bzw. Monetisierung der betrieblichen Sozialpolitik nach 1945, die in einer Zunahme aller monetären Leistungen gegenüber einem Bedeutungsrückgang sozial bedingter Versorgungsleistungen zum Ausdruck kommt.¹³ Reichwein begründet diesen Funktionswandel mit der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands in den 1950er und 1960er Jahren, die durch den Ausbau der staatlichen Sozialpolitik, die prosperierende Wirtschaft, die damit verbundene allgemeine Erhöhung des Lebensstandards und die schließlich erreichte Vollbeschäftigung charakterisiert ist. „Monetisierung“ oder der dafür in dieser Untersuchung verwendete synonyme Begriff „Monetarisierung“ meint im Zusammenhang mit der vorliegenden Arbeit die Erhöhung des Geldzuflusses bzw. die Zunahme finanzieller Leistungen. Die These der Ökonomisierung bzw. der Monetarisierung der betrieblichen Sozialpolitik soll am Fallbeispiel Siemens überprüft wer-

10 Vgl. Hax, Herbert: Sozialpolitik II, betriebliche, in: Willi Albers / Karl Erich Born / Ernst Dürr / Anton Zottmann (Hg.): Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft, Bd. 7. Stuttgart/New York/Tübingen/Göttingen/Zürich 1988, S. 77.

11 Vgl. Gaugler, Eduard: Betriebswirtschaftlich-soziologische Grundprobleme bei der Gewährung betrieblicher Sozialleistungen, in: Theodor Tomandl (Hg.): Betriebliche Sozialleistungen (Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 2). Wien/Stuttgart 1974, S. 5.

12 Vgl. Hax, 1988, S. 77.

13 Vgl. Reichwein, Roland: Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik. Eine soziologische Analyse der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen (Dortmunder Schriften zur Sozialforschung, Bd. 26). Köln/Opladen 1965, S. 169f.

den. Dabei ist auch die Frage zu stellen, inwieweit sich der von Reichwein in den 1960er Jahren beschriebene Trend der Ökonomisierung der Sozialleistungen auch angesichts verlangsamten oder stagnierenden wirtschaftlichen Wachstums und sich wandelnder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen in den 1970er und 1980er Jahren fortsetzt.

Darüber hinaus wird das Erkenntnisinteresse durch die Frage bestimmt, inwieweit sich der gesellschaftliche Individualisierungsprozess und der Wertewandel, der seit den 1960er Jahren Freiheits- und Selbstentfaltungswerte, das Streben nach Selbstbestimmung und Eigenverantwortung gegenüber Pflicht- und Akzeptanzwerten in den Vordergrund stellt,¹⁴ auf die Veränderungsprozesse der betrieblichen Sozialpolitik auswirken. Im Hinblick auf die vorliegende Arbeit ist zu untersuchen, inwieweit die Gestaltung der betrieblichen Sozialpolitik als Versorgungspolitik der zunehmenden Individualisierung und dem Wandel der Werteorientierungen gerecht wird.

Schließlich geht es um die grundlegenden Fragen nach den Charakteristika, den spezifischen Konstanten des sozialpolitischen Systems von Siemens. Dabei sind auch die wesentlichen Einflussfaktoren, Motive, Funktionen und Ziele betrieblicher Sozialpolitik zu berücksichtigen. Die Analyse der Einflussfaktoren betrieblicher Sozialpolitik impliziert auch die Frage nach der Rolle der staatlichen Sozialpolitik und dem Wechselverhältnis zwischen betrieblichen und staatlichen Sozialmaßnahmen. Die staatliche Sozialgesetzgebung wurde nach 1945 erheblich ausgeweitet. Bis Mitte der 1960er Jahre erreichte der Sozialschutz ein so hohes Niveau wie noch nie zuvor.¹⁵ Der Ausbau der staatlichen Einrichtungen hatte erhebliche Auswirkungen auf die Gestaltung der betrieblichen Sozialmaßnahmen, doch lässt sich die These vom „Schattendasein der betrieblichen Sozialpolitik“¹⁶ angesichts der rechtlichen Normierung zahlreicher Leistungen mit Blick auf Siemens aufrechterhalten? Erfüllt die betriebliche Sozialpolitik nur eine „Lückenbüßerfunktion“¹⁷? Ist sie tatsächlich immer nur so gut, wie die gesetzliche Sozialpolitik es zulässt?¹⁸

14 Vgl. dazu Rödder, Andreas: Wertewandel und Postmoderne. Gesellschaft und Kultur der Bundesrepublik Deutschland 1965–1990. Stuttgart 2004, S. 12. Vgl. auch Schäfers, Bernhard: Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, in: ders. / Wolfgang Zapf (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands (Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung). Bonn 1998, S. 239; vgl. Müller-Schneider, Thomas: Freizeit und Erholung, in: Bernhard Schäfers / Wolfgang Zapf (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands (Lizenzausgabe der Bundeszentrale für politische Bildung). Bonn 1998, S. 226. Vgl. auch Barz, Heiner / Kampik, Wilhelm / Singer, Thomas / Teuber, Stephan: Neue Werte, neue Wünsche. Future Values. Wie sich Konsummotive auf Produktentwicklung und Marketing auswirken. Düsseldorf 2001, S. 79.

15 Vgl. Schmidt, Manfred G.: Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich. 2. Aufl., Opladen 1998, S. 88.

16 Vgl. Sesselmeier, Werner: Was ist betriebliche Sozialpolitik? In: Sozialer Fortschritt 2/2003, S. 38.

17 Vgl. Schulz, Günther: Betriebliche Sozialpolitik in Deutschland seit 1850, in: Hans Pohl (Hg.): Staatliche, städtische, betriebliche und kirchliche Sozialpolitik vom Mittelalter bis zur Gegenwart (Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Beiheft 95). Stuttgart 1991, S. 173.

18 Vgl. ebd.

Diese Fragen müssen sowohl für das in der vorliegenden Studie behandelte Fallbeispiel Siemens als auch aufgrund der Kürzungen im sozialen Bereich für die Zukunft neu gestellt werden. Die unternehmensspezifischen Motivationen, Zielsetzungen und Funktionsveränderungen sollen angesichts der sich wandelnden Rahmenbedingungen für Siemens erörtert werden, um abschließend die charakteristischen Merkmale des sozialpolitischen Systems des Unternehmens herauszuarbeiten. Die Untersuchung der einzelnen Leistungsbereiche erfolgt nach den für die Analyse betrieblicher Sozialpolitik bewährten Kriterien.¹⁹ Gefragt wird nach den Rahmenbedingungen und der historischen Entwicklung der Leistungen, nach der Form und der Häufigkeit der Leistungsgewährung, nach Funktionen, Motiven, Zielen und Zielgruppen der Maßnahmen, nach ihren organisatorischen Strukturen und – soweit empirisch nachweisbar – nach der Rezeption und den erzielten Effekten.

2. THEORETISCHER UNTERSUCHUNGSANSATZ

„Angesichts der Unmöglichkeit, Unternehmensgeschichte repräsentativ zu schreiben, ist der explizite Theoriebezug daher zur Abgrenzung des Gegenstands und zur Auswahl der Quellen unerlässlich, soll die ins Auge gefasste Unternehmensgeschichte mehr sein als das Beanspruchen anekdotischer Evidenz“.²⁰ Dieser von Werner Plumpe formulierten Forderung nach theoretisch-methodischer Fundierung einer unternehmenshistorischen Studie zur Steigerung ihres Erkenntniswerts soll die vorliegende Arbeit genügen. Das Fach Unternehmensgeschichte ist als wissenschaftliche Disziplin im Spannungsfeld zwischen Geschichts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften durch eine Vielfalt von theoretischen und methodischen Ansätzen und Zugangsmöglichkeiten charakterisiert.²¹ Ralf Ahrens und Friederike Sattler verweisen daher auf die besondere Eignung des Arbeitsfelds für die theoriegeleitete und interdisziplinäre Forschung,²² wobei nach Ahrens „kaum ein Weg an einer pragmatischen, am Einzelfall orientierten Kombination von ‚ökonomischen‘ und ‚historischen‘ Zugängen zum Unternehmen vorbei[führt]. Einen abstrakt-theoretischen Generalschlüssel zur Unternehmensgeschichte“ gebe es allerdings nicht – „nur zahlreiche, mehr oder weniger in sich schlüssige Theorieangebote aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, deren Nutzen von der jeweiligen Fragestel-

19 Vgl. zum Beispiel Conrad, Christoph: Erfolgsbeteiligung und Vermögensbildung der Arbeitnehmer bei Siemens (1847–1945), in: Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 36, hg. v. Hans Pohl / Wilhelm Treue. Stuttgart 1986, S. 28; Hilger, Susanne: Sozialpolitik und Organisation. Formen betrieblicher Sozialpolitik in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie seit der Mitte des 19. Jahrhunderts bis 1933. Stuttgart 1996, S. 27.

20 Vgl. Plumpe, Werner: Unternehmen, in: Gerold Ambrosius / Dietmar Petzina / Werner Plumpe (Hg.): Moderne. Eine Einführung für Historiker und Ökonomen. 2. Aufl., München 2006, S. 83.

21 Vgl. dazu auch Erker, Paul: Aufbruch zu neuen Paradigmen. Unternehmensgeschichte zwischen sozialgeschichtlicher und betriebswirtschaftlicher Erweiterung, in: Archiv für Sozialgeschichte, 37, 1997, S. 322–325.

22 Vgl. Ahrens, Ralf / Sattler, Friederike: Unternehmensgeschichte, in: <http://www.clío-online.de/default.aspx?tabid=40208219>, abgerufen am 09.04.2013.

lung abhängt.“²³ Auch Hartmut Berghoff unterstreicht die Relevanz einer theoriegeleiteten Unternehmensgeschichte, „die gleichwohl anschaulich und quellennah bleiben“ sowie „übergeordnete Fragen aufgreifen bzw. entwickeln“²⁴ soll. Entsprechende Fragestellungen könnten „der Theorie, aktuellen Diskussionen der Öffentlichkeit oder allgemeinen Anliegen der Forschung entstammen“.²⁵ Berghoff plädiert wie Ahrens und Sattler für Interdisziplinarität und Offenheit gegenüber theoretischen Angeboten und Anregungen auch anderer Fachbereiche und sieht gerade darin „den besonderen Reiz der Unternehmensgeschichte“, die sich „durch multidimensionale Ansätze“²⁶ auszeichne. Daher erscheint es legitim, auch sozialwissenschaftliche Ansätze und Ergebnisse für die vorliegende Arbeit zu nutzen und daraus Erkenntnisgewinne für die unternehmenshistorische Forschung zu ziehen. Als theoriegeleitete Untersuchung entspricht die Studie den Ansprüchen einer wissenschaftlich-theoretischen und interdisziplinären Auseinandersetzung mit der Unternehmensgeschichte, die anhand übergeordneter Fragestellungen die relevanten Quellen zur betrieblichen Sozialpolitik bei Siemens analysiert und interpretiert.

Die Analyse der sozialpolitischen Wandlungsprozesse bei Siemens im Untersuchungszeitraum zwischen 1945 und 1989 soll anhand von zwei theoretischen Fragestellungen erfolgen, die auf sozialwissenschaftlichen Thesen basieren: Zum einen soll geprüft werden, ob die von Roland Reichwein formulierte These der zunehmenden Monetarisierung der betrieblichen Sozialpolitik nach 1945 geeignet ist, auch die Wandlungsprozesse der betrieblichen Sozialpolitik bei Siemens zu erklären. Zum anderen wird untersucht, inwieweit sich die gesellschaftliche Individualisierung und der Wertewandel seit den 1960er Jahren auf die Gestaltung der betrieblichen Sozialpolitik bei Siemens auswirken. Den Ausgangspunkt dafür bildet die Individualisierungsthese von Ulrich Beck, der als einer der profiliertesten deutschen Soziologen der Gegenwart zentrale Aspekte des Wertewandels und ihre Bedeutung für das Individuum in modernen Gesellschaften aufzeigte.

„Betriebliche Sozialleistungen umfassen alle über das direkte monatliche Gehalt (bzw. Lohn) hinausgehenden zusätzlichen Leistungen, unabhängig davon, ob sie als Geld- oder Sachleistungen erbracht werden“.²⁷ Über diese allgemeine Definition hinaus liegen in der Fachliteratur zahlreiche weitere Definitionsansätze sowie verschiedene Systematisierungen betrieblicher Sozialleistungen vor; ein wesent-

23 Vgl. Ahrens, Ralf: Unternehmensgeschichte, Version: 1.0, in: Docupedia-Zeitgeschichte, 1.11.2010, URL: <http://docupedia.de/zg/Unternehmensgeschichte>, abgerufen am 09.04.2013.

24 Vgl. dazu Berghoff, Hartmut: *Moderne Unternehmensgeschichte*. Paderborn 2004, S. 8. Schließlich geht es nach Pierenkemper darum, „sinnvolle und erkenntnisleitende Forschungsprobleme zu formulieren, ehe man sich den Quellen und der [...] Archivarbeit zuwendet. Diese bildet [...] den Kern unternehmenshistorischen Forschens, denn es gilt die Geschichte eines Unternehmens aus den Quellen zu erarbeiten.“ Vgl. Pierenkemper, Toni: Was kann eine moderne Unternehmensgeschichte leisten? Und was sollte sie tunlichst vermeiden? In: ders. (Hg.): *Unternehmensgeschichte*. Stuttgart 2011, S. 222. Vgl. auch ders.: *Unternehmensgeschichte – Perspektiven und Analyseansätze*, in: ders. (Hg.): *Unternehmensgeschichte*. Stuttgart 2011, S. 50 f.

25 Vgl. Berghoff, 2004, S. 8.

26 Vgl. ebd.

27 Vgl. Jung, Hans: *Personalwirtschaft*, 3. Aufl., München/Wien 1999, S. 554.

liches Differenzierungsmerkmal ist die Unterscheidung in monetäre und nicht-monetäre Leistungen.²⁸ Die Forschung zeigt, dass in Abhängigkeit von den wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die genannten Aspekte unterschiedlich ausgeprägt sein können.²⁹ Der Sozialwissenschaftler Roland Reichwein untersuchte schon früh diesen Sachverhalt anhand der Wandlungsprozesse der betrieblichen Sozialpolitik in den 1950er und 1960er Jahren und legte 1965 seine Arbeit über die „Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik“ vor. Er konstatierte eine zunehmende Ökonomisierung bzw. Monetisierung der betrieblichen Sozialpolitik von Unternehmen, die in einer sprunghaften Zunahme aller monetären Sozialleistungen, wie Gratifikationen oder Barleistungen, ihren Ausdruck fand.³⁰ Dazu zählt er Geldleistungen der Betriebe wie zum Beispiel das Weihnachts- und Urlaubsgeld, die Jahresabschlussprämien oder alle Formen der Ergebnisbeteiligung. Demgegenüber seien die sozial- und gesellschaftsbedingten Fürsorge- und Vorsorgeleistungen, wie zum Beispiel Belegschaftseinrichtungen zur sozialen Sicherung, zurückgegangen.³¹ Diese zunehmende Kompensation der sozialen durch ökonomische Funktionen bewertet Reichwein als „Funktionsverlust“.³² Inwieweit es sich im Gesamtkonzept der betrieblichen Sozialpolitik tatsächlich um einen Verlust handelt und ob nicht vielmehr von einer Weiterentwicklung oder Neuausrichtung betrieblicher Sozialleistungen gesprochen werden kann, soll in der vorliegenden Arbeit überprüft werden.

Reichwein führt den Funktionswandel bzw. die „Ökonomisierung der betrieblichen Sozialpolitik“³³ auf drei Ursachen zurück, die auf der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands in den 1950er und 1960er Jahren basieren: „1. die allgemeine Erhöhung des Lebensstandards der Arbeitnehmer, 2. der weitere Ausbau der staatlichen Sozialpolitik und 3. die anhaltende Vollbeschäftigung der Volkswirtschaft.“³⁴ Der abnehmenden Bedeutung sozialer und gesellschaftsbezogener Funktionen betrieblicher Sozialpolitik, wie zum Beispiel der „Fürsorgefunktion“ oder der „Disziplinierungsfunktion“, die das Unternehmen als soziale Organisation mitgetragen haben, stünde eine Zunahme ihrer ökonomischen Funktionen gegenüber.³⁵ Diese sicherten den Bestand und die Leistungs-

28 Zu weiteren Definitionsansätzen des Begriffs „Betriebliche Sozialpolitik“ ausführlich Kapitel II. 1. Zur Systematisierung betrieblicher Sozialleistungen vgl. auch Elšik, Wolfgang / Nachbagger, Andreas: Materielle Anreize, in: Helmut Kasper / Wolfgang Mayrhofer (Hg.): Personalmanagement – Führung – Organisation. Wien 2009, S. 527; Hack, Andreas: Monetäre Anreizgestaltung in Gründungsunternehmen. Wiesbaden 2011, S. 11; Doyé, Thomas: Analyse und Bewertung von betrieblichen Zusatzleistungen. München 2000, S. 21 f.

29 Vgl. Elšik/Nachbagger, 2009, S. 527; Mengel, Anja: Erfolgs- und leistungsorientierte Vergütung. 5. Aufl., Berlin 2008, S. 21; Oechsler, Walter A./Kastura, Birgit: Betriebliche Sozialleistungen – Entwicklungen und Perspektiven, in: Wolfgang Weber (Hg.): Entgeltssysteme. Lohn, Mitarbeiterbeteiligung und Zusatzleistungen. Festschrift zum 65. Geburtstag von Eduard Gaugler. Stuttgart 1993, S. 343 f.

30 Vgl. Reichwein, 1965, S. 169 f.

31 Vgl. ebd.

32 Vgl. ebd., S. 167.

33 Vgl. ebd., S. 168.

34 Vgl. ebd., S. 170.

35 Vgl. ebd., S. 167.