

I. EINLEITUNG: DAS PHÄNOMEN DER BETRIEBLICHEN SOZIALPOLITIK – ERKLÄRUNGSANSÄTZE, FORSCHUNGSFRAGEN UND HYPOTHESEN ZU IHRER ENTWICKLUNG IM GETEILTEN DEUTSCHLAND

Aus heutiger Perspektive wird betriebliche Sozialpolitik oft als Anachronismus aus der Hochzeit der Industrialisierung wahrgenommen. Der Wohlfahrtsstaat hat längst die soziale Sicherung der Arbeitnehmer übernommen, Beschäftigte sind eher an hohen Löhnen und an der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze als an sozialen Einrichtungen der Betriebe interessiert, Gewerkschaften haben sich neben der Lohn- und Arbeitszeitpolitik alternative Betätigungsfelder, wie die Beschäftigungssicherung und die Humanisierung der Arbeitswelt, gesucht und der globale Wettbewerb fordert von den Unternehmen, langfristige soziale Verbindlichkeiten zugunsten flexibler Entlohnungs- und Beschäftigungsmodelle zurückzustellen.¹ Besonders in der ehemaligen DDR entstand mit dem schnellen Abbau der betrieblichen Sozialeinrichtungen nach der Wende der Eindruck, der Betrieb als „Verteilungsinstanz“ von Sozialleistungen sei eine Besonderheit des sozialistischen Systems, welches in der Marktwirtschaft keinen Platz mehr habe.² Ein erster Blick auf die Zeit vor 1989 zeigt aber, dass auch die westdeutschen Großbetriebe ein breites Spektrum an betrieblichen Sozialleistungen erbrachten, die sich zwar zum Teil veränderten, keinesfalls aber bedeutungslos wurden.³ Die „Entrümpelung“ „überkommener“ betrieblicher Sozialleistungen in den Großbetrieben war in ers-

- 1 Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber spielen betriebliche Sozialleistungen heute eine untergeordnete und kaum noch wahrgenommene Rolle. Exemplarisch für die heutige Sicht auf die betriebliche Sozialpolitik: Tietge, Anja: „Zusatzleistungen im Betrieb. Mehr als nur Gehalt“, in: *Manager Magazin*, 7. März 2011, (Online-Version, URL: <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/0,2828,749416,00.html>, 22.11.2011). Auch für die Betriebsräte war die Bewahrung der betrieblichen Sozialleistungen und Alterssicherungsleistungen in der Mitte der 1990er Jahre nur noch von untergeordneter Bedeutung: Müller-Jentsch, Walther: *Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950–1999*, Frankfurt 2000, Anhang G7.
- 2 Diese Problemstellung lag der bisher umfangreichsten Studie zu den betrieblichen Sozialeinrichtungen in der DDR zugrunde, welche als Beitrag zu den Berichten der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e. V. erschien: Deich, Ingrid, Wolfhard Kohte: *Betriebliche Sozialeinrichtungen*, Opladen 1997, S. 107–109.
- 3 Exemplarisch: Pogarell, Hans-Hermann, Michael Pohlenz: „Betriebliche Sozialpolitik in der Nachkriegszeit. Vom Ende des Zweiten Weltkriegs bis zum hundertjährigen Firmenjubiläum 1963“, in: Tenfelde, Klaus (Hg.): *Stimmt die Chemie? Mitbestimmung und Sozialpolitik in der Geschichte des Bayer-Konzerns*, Essen 2007, S. 147–176. Osswald, Richard: *Lebendige Arbeitswelt. Die Sozialgeschichte der Daimler-Benz AG von 1845–1985*, Stuttgart 1985.

ter Linie ein Phänomen der 1990er Jahre.⁴ Die Topoi von dem Niedergang des sozialen Engagements der Unternehmen in der modernen Marktwirtschaft und der sozialen Orientierung der Betriebe der DDR gilt es, in dieser Arbeit mit Blick auf die Geschichte der betrieblichen Sozialpolitik in Ost- und Westdeutschland grundlegend zu hinterfragen und zeitlich einzuordnen. Als Vergleichsobjekte dienen die Automobilbauer Volkswagen und Sachsenring. Der Blick auf die Betriebe ermöglicht es, die Entwicklung der betrieblichen Sozialpolitik unter ähnlichen branchenspezifischen Bedingungen zu untersuchen und gleichzeitig systemspezifische Besonderheiten herauszuarbeiten.

1. ZUM BEGRIFF DER BETRIEBLICHEN SOZIALPOLITIK

Definitionen der betrieblichen Sozialpolitik

Eine historische Analyse der betrieblichen Sozialpolitik setzt zunächst eine Präzisierung des Begriffs voraus. Problematisch ist, dass es dafür keine allgemeingültige Definition gibt, die auf ein, geschweige denn auf alle wirtschaftlichen und sozialen Systeme zutrifft. Boy-Jürgen Andresen formuliert treffend: „Der Begriff der betrieblichen Sozialpolitik ist ebenso ehrwürdig wie ungenau und schillernd ...“⁵ Nicht einmal innerhalb der Expertenunft in der Bundesrepublik herrschte Konsens über die Definition betrieblicher Sozialleistungen. In diesem Kontext merkte Ludwig Preller, Vorsitzender der Gesellschaft für sozialen Fortschritt, im Rahmen einer Fachtagung zur betrieblichen Sozialpolitik an: „... weil das Wort Sozialleistungen so vieldeutig ist, dass ich glaube, in diesem Kreise werden auch nicht drei oder vier das Gleiche darunter verstehen.“⁶

Nach der sehr allgemeinen Definition von Karl Hax ist die betriebliche Sozialpolitik „ein Teilbereich der allgemeinen Unternehmenspolitik. Sie umfasst alle Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, den Betriebsangehörigen über das vereinbarte Arbeitsentgelt hinaus Vorteile materieller und ideeller Art zukommen zu lassen. Man spricht in diesem Zusammenhang von Sozialleistungen und bezeichnet die mit diesen Leistungen zusammenhängenden Ausgaben als betrieblichen Sozialaufwand. Dieser umfasst sämtliche Aufwendungen personeller Art, die ne-

4 Vgl. Feuerstein, Karl: „Betriebliche Sozialleistungen auf dem Prüfstand. Veränderungen unter dem Druck von Rezession und verschärfter Wettbewerbssituation“, in: Gaugler, Eduard, Günther Wiese (Hg.), *Gegenwartsprobleme und Zukunftsperspektiven betrieblicher Sozialleistungen*, Baden-Baden 1996, S. 43–58, S. 48.

5 Andresen, Boy-Jürgen: „Funktionen und Perspektiven betrieblicher Sozialpolitik aus Sicht der Praxis“, in: Schmähl, Winfried (Hg.): *Betriebliche Sozial- und Personalpolitik. Neue Herausforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen*, Frankfurt 1999, S. 41–53.

6 Preller, Ludwig: *Notwendigkeit und Grenzen betrieblicher Sozialleistungen*, Stuttgart 1953, S. 7. Siehe auch Fischer, Wolfram: „Die Pionierrolle der betrieblichen Sozialpolitik im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert“, in: Pohl, Hans, Wilhelm Treue (Hg.), *Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert*, Wiesbaden 1978, S. 34–51, S. 34.

ben Löhnen und Gehältern anfallen, vor allem die Lohnnebenkosten.“⁷ Die betriebliche Sozialpolitik im engeren Sinne umfasste nach den gängigen Definitionen nur die Gestaltung der sogenannten zusätzlichen beziehungsweise freiwilligen sozialen Leistungen, bei denen die Unternehmen seinerzeit „relativ große Gestaltungsfreiheit“ besaßen. Zwingend vom Gesetzgeber vorgeschriebene oder in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Produktionsprozess stehende soziale Leistungen wurden in der Regel nicht als Bestandteil der betrieblichen Sozialpolitik betrachtet.⁸

In der Betonung des unternehmerischen Spielraums bei der Gestaltung der sozialen Leistungen liegt auch der größte Unterschied zu den in der DDR geläufigen Definitionen der betrieblichen Sozialpolitik. In der frühen DDR wurde der Begriff Sozialpolitik – gerade wegen ihres engen Bezugs zu dem überwunden geglaubten kapitalistischen System – nur unter Vorbehalt verwendet und oft durch die Floskel der „Sorge um den Menschen“ ersetzt.⁹ „Nach kommunistischem Verständnis galt es, die betriebliche Sozialpolitik aus ihrer patriarchalisch fürsorglichen Tradition zu lösen und in einer sozialistischen Planwirtschaft ‚aufzuheben‘.“¹⁰ Der Begriff der Sozialpolitik fand erst im Rahmen des neuen Kurses, Ende 1953, wieder verstärkt Eingang in den Sprachgebrauch der SED-Funktionäre.¹¹ Anstelle der klassischen unternehmensbezogenen Perspektive auf die betriebliche Sozialpolitik wurde dort das Ineinandergreifen von staatlicher Sozialpolitik und betrieblichen Maßnahmen betont: „Die betriebliche Sozialpolitik ist ein Teil der einheitlichen, nach zentral-staatlich vorgegebenen Grundsätzen und Normativen organisierten Gesamtpolitik des sozialistischen Betriebes und zugleich Ausdruck der sozialistischen Sozialpolitik in ihrer spezifischen Anwendung entsprechenden konkreten Produktions- und Reproduktionsbedingungen des Betriebes. Sie ist fester Bestandteil sozialistischer Betriebsführung. [...] Die betriebliche Sozialpolitik ist die praktische, zielgerichtete Tätigkeit zur Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen des Werkkollektivs sowie ausgewählter sozialer Gruppen, die sich aus dem betrieblichen Reproduktionsprozeß und den Erfordernissen der wissenschaftlich-technischen Revolution ableiten.“¹²

7 Hax, Karl: „Betriebliche Sozialordnung (III). Betriebliche Sozialpolitik“, in: von Beckerath, Erwin (Hg.), *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, Stuttgart 1959, S. 74–82, S. 75.

8 Vgl. Thomsen, Erik: *Das Angebot betrieblicher Sozialleistungen als Instrument der Personalbeschaffungs- und Personalfreisetzungspolitik*, Bochum 1982, S. 41.

9 Vgl. Tietze, Gerhard: „Sozialpolitik und Arbeitsschutz in der DDR“, in: Bollinger, Stefan, Fritz Vilmar (Hg.): *Die DDR war anders. Kritische Würdigung ihrer wichtigen sozialkulturellen Einrichtungen*, Berlin 2002 (Ergänzungsband), S. 275–282, S. 275–276.

10 Vgl. Hübner, Peter: „Betriebe als Träger der Sozialpolitik, betriebliche Sozialpolitik“, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.), *1945–1949. Die Zeit der Besatzungszonen. Sozialpolitik zwischen Kriegsende und der Gründung zweier deutscher Staaten*, Baden-Baden 2002, S. 919–943, S. 922.

11 Vgl. Tietze, Gerhard: „Die Spezifik der Sozialpolitik in den Betrieben, Territorien und Organisationen“, in: Manz, Günter, Gunnar Winkler (Hg.), *Sozialpolitik in der DDR. Ziele und Wirklichkeit*, Berlin 2001, S. 53–77, S. 55.

12 Hochschule der Deutschen Gewerkschaften „Fritz Heckert“: *Die betriebliche Sozialpolitik und die Aufgaben der Gewerkschaften*, Bernau 1969, S. 16–17.

Die betrieblichen Sozialleistungen

So unterschiedlich die betriebliche Sozialpolitik in Ost- und Westdeutschland auch interpretiert wurde, waren die betrieblichen Sozialleistungen, also die konkreten Leistungen der Betriebe für ihre Beschäftigten, durchaus vergleichbar. Fritz Huhle zählte in einer Untersuchung aus den 1950er Jahren über 300 verschiedene betriebliche Sozialleistungen.¹³ Betrachtet man das Spektrum dieser Leistungen beziehungsweise „betrieblichen Maßnahmen“ zur Sozialpolitik, ergibt sich ein weitgehend vergleichbares Bild in Ost und West. Folgende Abbildung zeigt eine Übersicht über die wichtigsten Bereiche der betrieblichen Sozialpolitik beziehungsweise der wichtigsten Sozialleistungen.

*Tabelle 1: Formen betrieblicher Sozialleistungen*¹⁴

Bereiche betrieblicher Sozialpolitik	Sozialleistungen
(Rechte der Arbeitnehmer im Betrieb)	Mitbestimmung, Recht auf Arbeit*, Kündigungsschutz**, Aufwand für die Arbeitnehmervertretung beziehungsweise Gewerkschaft etc.
(Arbeitgeberbeiträge zu den sozialen Sicherungssystemen)	Beiträge zu gesetzlichen Kranken-, Renten-, Invaliditäts-, Unfall- und Arbeitslosenversicherungen**
(Bezahlte Freizeit)	Urlaub, gesetzliche Feiertage etc.
(Bezahlte Fehl- und Ausfallzeiten)	Pausen und Erholungszeiten, Lohnfortzahlung im Krankheits- und Todesfall, Aufwendungen für den Mutterschutz, Kündigungs- und Entlassungsabfindungen etc.
[Ausbildung und Fortbildung]	Berufsausbildung, Lehreinrichtungen, Fort- und Weiterbildungsprogramme etc.
[Arbeitsplatzgestaltung]	Schonarbeitsplätze, ergonomische Verbesserungen, Einrichtung von Sanitär-, Pausen- und Ruheräumen etc.
[Arbeitsbedingungen und betriebliche Gesundheitspflege]	Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitshygiene, Betriebskrankenkassen, Arbeitserleichterungen, Unfallverhütung, „Humanisierung der Arbeit“, Berufsbeleidung etc.
Erholungswesen und Feriendienst	Ferienheime, Naherholungseinrichtungen, Erholungsverschickungen, Urlaubszuschüsse etc.
Betriebssport	Sport- und Spieleinrichtungen, Sportförderung etc.
Arbeiterversorgung	Betriebsküchen, Wirtschaftsbetriebe, Einkaufsstätten, Dienstleistungsbetriebe etc.
Zusätzliche soziale Sicherung	Betriebsrenten, Versicherungen, Betreuung ausgeschiedener Beschäftigter, Notlagenunterstützung, Betriebsfürsorge etc.
Finanzielle und materielle Zuwendungen	Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien, Sonderzahlungen, Trennungsgelder, Deputate, Preisnachlässe auf Waren etc.
Bildungs- und Kulturprogramme	Kulturhäuser, Kulturförderung, Werksbüchereien, Werkszeitungen etc.
Wohnungspolitik	Betrieblicher Wohnungsbau, Wohnungshilfen, Wohnungs- und Eigenheimbauförderung etc.
Frauen- und Kinderbetreuung	Kindergärten und Krippen, Kinderverschickungen, Betreuung von Müttern etc.

Legende:

()= Vorwiegend überbetrieblich geregelte Bereiche

[]= Unmittelbar von den Produktionsformen abhängige Bereiche

*= ausschließlich in der DDR

**= ausschließlich in der Bundesrepublik

13 Vgl. Huhle, Fritz: Die betrieblichen Sozialleistungen. Eine Begriffsanalyse, Berlin 1957, S. 32–38.

14 Eigene Zusammenstellung.

Der Untersuchungsgegenstand: zusätzliche betriebliche Sozialleistungen

Um die Vielzahl der mit der betrieblichen Sozialpolitik verbundenen Maßnahmen überschaubarer und letztlich handhabbar zu machen, werden in dieser Arbeit in erster Linie die sogenannten zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen betrachtet.¹⁵ Hierbei handelt es sich zunächst um Leistungen, die für die Unternehmen messbaren Aufwand verursachen, also entweder unmittelbare oder zukünftige Kosten auslösen. Rein organisatorische Maßnahmen fallen aus der Betrachtung heraus.¹⁶ Das Adjektiv „zusätzlich“ bezieht sich darauf, dass bei der Gewährung der Leistungen ein Gestaltungsspielraum auf betrieblicher Ebene gegeben ist. Es handelt sich also weder um zwingend vom Gesetzgeber vorgeschriebene gesetzliche Sozialleistungen noch als integraler Bestandteil des Produktionsprozesses geltende betriebsnotwendige Sozialleistungen.¹⁷

Im Gegensatz zu den zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen werden die staatlichen oder gesetzlichen Sozialleistungen unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb gewährt und haben allgemeine Gültigkeit.¹⁸ Auf gesetzliche Sozialleistungen und Sozialabgaben haben Beschäftigte einen rechtlichen Anspruch. Darunter fallen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, die einen erheblichen Teil des betrieblichen Sozialaufwandes darstellen, bezahlte Sonn-, Fest- und Feiertage, bezahlter Urlaub, Haushaltstage, Krankengeld, Mutterschutz, Aufwendungen für die Arbeitnehmervertretung etc.

Andere Maßnahmen wie die Arbeitsplatzgestaltung, die Einrichtung von Sozialräumen oder betrieblichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen sind hingegen weniger durch den Gesetzgeber geregelt, sondern ergeben sich oft unmittelbar aus den Produktionsformen, der Arbeitsorganisation beziehungsweise der verwendeten Technik in den Betrieben. Sie sind praktisch „betriebsbedingt“. Schließlich unterliegen auch mit dem Produktionsprozess verbundene soziale Maßnahmen oft gesetzlichen Regelungen – vor allem in den Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Unfallverhütung und Unfallversicherung –, so dass eine Schnittmenge zwischen gesetzlichen und „betriebsnotwendigen“ Sozialleistungen besteht.

Folgendes Schaubild verdeutlicht die Abgrenzung der zusätzlichen Sozialleistungen gegenüber den gesetzlichen und den – unmittelbar aus der Produktion resultierenden – „betriebsbedingten“ Leistungen:

15 Vgl. Reichwein, Roland: Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik. Eine soziologische Analyse der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen, Köln 1965, S. 66–74.

16 Vgl. ebd., S. 65–66. Schwenger, Rudolf: Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Großindustrie, Leipzig 1934, S. 23.

17 Zur Gliederung des betrieblichen Sozialaufwandes: Hax, K., Betriebliche Sozialordnung, S. 75–76.

18 Schulz, Günther: „Betriebliche Sozialpolitik in Deutschland seit 1850“, in: Pohl, Hans (Hg.), Staatliche, städtische, betriebliche und kirchliche Sozialpolitik vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Referate der 13. Arbeitstagung der Gesellschaft für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte vom 28. März bis zum 1. April 1989 in Heidelberg, Stuttgart 1991, S. 137–176, S. 137.

Tabelle 2: Abgrenzung der zusätzlichen gegenüber den gesetzlichen und „betriebsbedingten“ Sozialleistungen¹⁹

	Auf der Betriebsebene gestaltbare Sozialleistungen	Überwiegend gesetzlich gestaltete Sozialleistungen
„Betriebsbedingte“ Sozialleistungen	Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse sowie die betriebliche Aus- und Fortbildung	Gesetzliche Regelung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes
Über den Produktionsprozess hinausgehende Sozialleistungen	Zusätzliche betriebliche Sozialleistungen	Sozialversicherungsbeiträge der Betriebe, gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit, bezahlten Freistellungen etc.

Das Problem der Abgrenzung zwischen zusätzlichen, gesetzlichen und betriebsbedingten Sozialleistungen stellt sich in beiden Systemen. Besonders bei produktionsnahen betrieblichen Sozialleistungen gab es einen erheblichen Bewertungsspielraum, ob eine Leistung Bestandteil des Produktionsprozesses war oder doch eher sozialen Charakter hatte. Noch komplizierter ist die Abgrenzung von zusätzlichen und gesetzlichen Sozialleistungen. In beiden Systemen hatten die Beschäftigten sehr unterschiedliche Rechtsansprüche. In der Bundesrepublik stellte sich besonders bei tarifvertraglich geregelten Leistungen die Frage, inwieweit diese überhaupt noch von den Unternehmen zu beeinflussen waren und ob diese nicht aus der Gruppe der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen entfallen müssten. Im Fall der DDR sind diese noch schwerer voneinander zu trennen, da letztlich alle betrieblichen Sozialleistungen auf gesetzlicher Grundlage beruhten.

Die Fragen, wie groß die tatsächlichen Gestaltungsfreiräume der Betriebe in sozialpolitischen Belangen waren und inwieweit diese bereits überbetrieblich durch den Staat oder die Gewerkschaften vorgegeben wurden, sind für den Vergleich betrieblicher Sozialpolitik in einem sozialistischen und einem marktwirtschaftlich orientierten System von entscheidender Bedeutung und werden in der Auswertung dieser Untersuchung zu diskutieren sein.

Acht Kategorien traditionell in das betriebliche Aufgabenfeld fallende soziale Leistungen bilden den Schwerpunkt dieser Untersuchung:

Die *Maßnahmen zur sozialen Sicherung* über das allgemeine, gesetzlich vorgeschriebene Niveau hinaus umfassten zusätzliche Altersversorgungsleistungen, Versicherungsleistungen oder die Einrichtung von Unterstützungskassen zur Absicherung von Risiken durch Unfall, Krankheit, Tod oder Invalidität, Notlagenunterstützungen zum Beispiel in Form zinsloser Darlehen, die soziale Betreuung von ausgeschiedenen Beschäftigten und schließlich die Werksfürsorge. Im weiteren Sinne zählten auch betriebliche Leistungen zur Vermögensbildung zu diesen Maßnahmen. Der gesamte Bereich der sozialen Sicherung durch die Betriebe

19 Eigene Zusammenstellung.

stand seit der Einführung der bismarckschen Sozialversicherung in enger Wechselwirkung mit der sozialen Sicherung durch den Staat.²⁰

Die *Arbeiterversorgung* umfasste im Wesentlichen die Werksküchen und die „Wirtschaftsbetriebe“, die der Produktion und Verarbeitung von Lebensmitteln für die Beschäftigten dienten. Daneben stellten Unternehmen oft Dienstleistungen zur Verfügung, deren Spektrum von Handwerks- und Reparaturleistungen über Transportleistungen bis hin zu Handelsbetrieben reichte. Besonders in den Kriegs- und Nachkriegszeiten, in denen erhebliche Versorgungsengpässe auftraten, übernahmen die Betriebe zusätzliche Verpflichtungen auf diesem Gebiet.²¹

Ebenfalls der Befriedigung der unmittelbaren Bedürfnisse der Beschäftigten diente das betriebliche Wohnungswesen. Wichtigster Teilbereich des Wohnungswesens war die Bereitstellung von Werkswohnungen und Wohnheimen, deren Belegung in der Regel an das Arbeitsverhältnis gebunden war. Daneben gab es verschiedene Formen der Wohnungsbauförderung, sei es über die Vergabe von Siedlungsland, durch die Unterstützung von Eigenheimbauten der Beschäftigten oder durch Finanzierungshilfen für externe Bauträger.²²

Das betriebliche *Erholungswesen* erfüllte ursprünglich die Aufgabe, eine bessere Regeneration der Arbeitskraft zu ermöglichen. Plätze in Betriebsferienheimen, bezahlte Urlaubsreisen oder Erholungszuschüsse wurden oft nach Alter der Beschäftigten, Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Schwere der ausgeführten Arbeit vergeben. Auch die Förderung von Naherholungseinrichtungen und die Vergabe von Gartenland fallen in diese Kategorie. Die mehr oder weniger regelmäßige Verschickung, teilweise von ganzen Familien, wie sie besonders in der DDR üblich war, stellt einen qualitativen Sprung im Rahmen des Erholungswesens dar.²³

Die betriebliche *Kulturarbeit* hatte oft ein stark erzieherisches Moment und umfasste sowohl Kultureinrichtungen des Betriebes, zum Beispiel Werkschöre und Orchester, Kultur- und Veranstaltungsräume, Werkskinos, Werksbibliotheken als auch die betriebliche Förderung von kommunalen Kultureinrichtungen. Kulturvereine der Arbeiter wurden unterschiedlich stark in die betriebliche Kulturarbeit einbezogen.²⁴

Auch dem *Betriebssport* lagen erzieherische Kerngedanken zugrunde. Diese wurden aber durch das Motiv der Gesunderhaltung der Arbeiter ergänzt oder ersetzt. Teilweise wurden Sportanlagen direkt von den Wirtschaftseinheiten betrieben, finanzielle und materielle Zuwendungen an Sporteinrichtungen außerhalb der

20 Exemplarisch: Hardach, Gerd: „Optionen der Altersvorsorge im 19. und 20. Jahrhundert in Deutschland“, in: *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, 2003, Nr. 1, S. 5–27.

21 Allgemein: Glaser, Harald: *Betriebliche Sozialpolitik*, Mannheim 1996, S. 10.

22 Vgl. Frank, Karl: *Betrieblicher Wohnungsbau, gestern, heute, morgen*, Frankfurt 1955.

23 Zur Entwicklung des Erholungswesens in der DDR: Autorenkollektiv: *Erholungswesen. Leitung, Organisation, Rechtsfragen*, Berlin 1989.

24 Für die DDR: vgl. Schuhmann, Annette: *Kulturarbeit im sozialistischen Betrieb. Gewerkschaftliche Erziehungspraxis in der SBZ/DDR 1946 bis 1970*, Köln 2006. Kott, Sandrine: „Zur Geschichte des kulturellen Lebens in DDR-Betrieben. Konzepte und Praxis der betrieblichen Kulturarbeit“, in: *Archiv für Sozialgeschichte*, 1999, Nr. 39, S. 167–197. Übergreifende vergleichende Studien liegen nicht vor.

Betriebe gewährt sowie Arbeitersportvereine in unterschiedlichem Maße gefördert und kontrolliert.²⁵

Einen bedeutenden Teil der betrieblichen Sozialleistungen stellten *materielle und finanzielle Zuwendungen* der Betriebe an ihre Beschäftigten dar. Einerseits handelte es sich um Deputate oder vergünstigte Waren, meistens aus eigener Produktion. Andererseits wurden direkte Geldleistungen zugestanden, die recht unterschiedlicher Natur waren. Darunter fielen allgemeine Weihnachtsgratifikationen ebenso wie die von der Betriebstreue abhängigen Jubiläumsleistungen oder Erfolgsbeteiligungen, die in Abhängigkeit von den erreichten Unternehmenszielen gewährt wurden. Die Frage, ob Erfolgsbeteiligungen als betriebliche Sozialleistungen verstanden werden können, ist umstritten, weil man diese als Gegenleistung für eine erbrachte Arbeit betrachten kann.²⁶ Da sie aber oft in einer Kontinuitätslinie mit älteren Formen der betrieblichen Sozialpolitik standen, ihnen in Ost und West in den 1950er Jahren eine wachsende Bedeutung zukam und weil sie letztlich mehr den allgemeinen Betriebserfolg als individuelle Leistungen widerspiegelten, sollen sie in diese Untersuchung einbezogen werden. Ausgeklammert werden allerdings Neuererprämien, die es in beiden hier untersuchten Wirtschaftssystemen gab und die als Lohn für zusätzlich erbrachte Innovationsleistungen gedacht waren.

Schließlich ist die *Förderung von berufstätigen Frauen und Müttern* zu nennen, die im Wesentlichen die Betreuung und Unterbringung von Kindern und Jugendlichen umfasste. Daneben wurden Hilfen bei Geburten, Kindergelder, bezahlte Freistellungen und Beratungsleistungen für Mütter und viele weitere Einzelleistungen angeboten.²⁷

25 Vgl. Luh, Andreas: *Betriebssport zwischen Arbeitgeberinteressen und Arbeitnehmerbedürfnissen. Eine historische Analyse vom Kaiserreich bis zur Gegenwart*, Aachen 1998. Fasbender, Sebastian: *Zwischen Arbeitersport und Arbeitssport. Werksport an Rhein und Ruhr 1921–1938*, Göttingen 1997 (Diss. Universität Göttingen).

26 Vgl. Thomsen, E., *Das Angebot betrieblicher Sozialleistungen*, S. 40–41.

27 Höltershinken, Dieter, Dagmar Kasüschke: *Betriebliche Kinderbetreuung von 1875 bis heute. Kindergärten und Tageseinrichtungen in Deutschland*, Opladen 1996. Zur Problematik der Frauenbeschäftigung in der Industrie generell: Uhl, Karsten: „Die Geschlechterordnung der Fabrik. Arbeitswissenschaftliche Entwürfe von Rationalisierung und Humanisierung 1900–1970“, in: *Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaften* 21 (2010), Nr. 1, S. 93–117.