

1. EINLEITUNG

„Gerade die Höhe der durchschnittlichen Kosten je Unfall sollte Veranlassung geben, der Unfallverhütung besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Die hohen Unfallkosten zeigen, daß es allein schon aus wirtschaftlichen Erwägungen ‚lohnt‘, Unfälle zu verhüten.“¹

Der Wandel der Arbeitswelt von der Fabrikarbeit des 19. Jahrhunderts zum vollautomatisierten Betrieb des 20. Jahrhunderts wird an der Eisen- und Stahlindustrie besonders deutlich, und insbesondere der Arbeitsschutz bildet diesen Wandel über die Technisierung und Automation hinaus eindrucklich ab.²

Der Arbeitsschutz kann dabei als ständiger Begleiter der Industriearbeit betrachtet werden: zunächst als „natürliche Risiken“³ in der Fabrikarbeit im 19. Jahrhundert, über die technische Unfallverhütungsarbeit mit Maschinen- und Körperschutz seit der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts bis hin zu umfassenden Fragen des qualitativen Arbeitseinsatzes im Betrieb, beispielsweise im Kontext der Bewegung „Humanisierung der Arbeit“ seit den 1970er Jahren. Dabei ging es gerade auch aus unternehmenshistorischer Sicht nicht nur um die Verminderung menschlichen Leids aufgrund des Verlusts der Arbeitskraft als individuelle Existenzgrundlage, sondern zunehmend auch um den kostenverursachenden Aspekt der Betriebsunfälle, also um das Spannungsfeld zwischen Zusatzkosten und Kostenreduzierung durch Unfallverhütungsmaßnahmen.⁴

Wie begegneten die Unternehmen dem Problemfeld „Unfall“? Das eingangs genannte Zitat zeigt die Bedeutung der Frage nach den Unfallkosten im Arbeitsschutzdiskurs: Die Studie des Ausschusses für Sozialwirtschaft der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie zählte zu den ersten ihrer Art in der Bundesrepublik Deutschland. Zu Beginn der 1950er Jahre wurden die Unfälle und ihre Kosten in sechs anonymisierten Werken der westdeutschen Eisen- und Stahlbranche untersucht.⁵ Die durch viele Faktoren beeinflusste Berechnung der Unfallkosten wurde in den folgenden Jahrzehnten konsequent fortgeführt bzw. revidiert. Zwar können die Folgekosten etwa über die Kranken- bzw. Unfallversicherung mindestens teilweise externalisiert werden. Gleichzeitig müssen die Ausgaben für die Unfallverhütungsorganisation und -maßnahmen von den Unternehmen selbst getragen werden, die sich dadurch auch immer wieder einem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt sehen.⁶ Nach wie vor werden Arbeitsunfälle immer als Kostenfaktor sowohl

- 1 Brinkmann u. a., Die direkten und indirekten Kosten, S. 21.
- 2 Vgl. Hindrichs u. a., Abschied vom Malocher, insbesondere S. 21–33.
- 3 Milles, „Künstliche“ und „natürliche“ Risiken.
- 4 Vgl. in ersten Ansätzen für die Eisen- und Stahlindustrie Steinisch, Arbeitszeitverkürzung, S. 124; Kleinschmidt, Rationalisierung, S. 284.
- 5 Vgl. Brinkmann u. a., Die direkten und indirekten Kosten.
- 6 Vgl. Schürmann, Regulierung der Silikose, S. 245.

für die betriebswirtschaftliche Analyse als auch volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen herangezogen.⁷

So bezifferte beispielsweise der Thyssen-Konzern 1970 für seine August Thyssen-Hütte (ATH) über 630.000 unfallbedingte Ausfallstunden mit einem wirtschaftlichen Gesamtverlust von fast 34 Mio. DM., „beinahe ein Prozent des gesamten Umsatzes der ATH.“⁸ Auch im Hoesch-Konzern wurden die Einsparungen von rund 450 DM je vermiedenem Unfall (Lohn, Lohnnebenkosten, Arbeitsplatzkosten, Aufschlag der Berufsgenossenschaft) in den Vergleichsjahren 1982 und 1984 mit einer Reduzierung von insgesamt fast 11.000 Ausfalltagen, also Einsparungen von rund 5 Mio. DM, berechnet.⁹

Aktuell misst der Arbeitsschutzbericht des Bundesarbeitsministeriums die wirtschaftlichen Auswirkungen der jährlichen Unfälle am Ausfall der Arbeitstage und den Konsequenzen für die Bruttowertschöpfung: Für das Jahr 2011 wurden statistisch rund 460 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage ermittelt, dies entspricht rund 13 Tagen je Arbeitnehmer. Insgesamt schätzt das Ministerium den Ausfall an Bruttowertschöpfung auf rund 80 Mrd. Euro, also auf über drei Prozent des Bruttonationaleinkommens.¹⁰

Auch wenn hier die genannten Werte nach Unternehmens- und Betrachtungsgröße stark variieren, geben sie doch einen deutlichen Hinweis für die Annäherung an den Betrachtungsgegenstand: Der Arbeitsschutz des 20. Jahrhunderts offenbart sich als unternehmenshistorisches Untersuchungsfeld zwischen sozialer Verpflichtung und betrieblicher Kosteneinsparung im Spannungsfeld betrieblicher Sozialpolitik und politisch-gesellschaftlicher Reglementierung. Hieran knüpft die vorliegende Arbeit an.

1.1 FRAGESTELLUNG UND THEMATISCHE EINGRENZUNG

Die vorliegende Studie zur Geschichte des betrieblichen Arbeitsschutzes folgt zwei Leitlinien. Zunächst begegnet sie dem Forschungsdesiderat als Untersuchung des Arbeitsschutzes am konkreten Fallbeispiel der Eisen- und Stahlindustrie. Sie folgt dabei den inhaltlichen und organisatorischen Strukturen in der Längsschnittperspektive des 20. Jahrhunderts. Ziel ist die unternehmenshistorische Analyse einer brancheninternen Perspektive, etwa über die Entwicklung der Unfallzahlen und ihrer zeitgenössischen Rezeption, den Wandel der Arbeitsschutzmittel und der persönlichen Schutzausrüstungen sowie die wachsende Bedeutung der Arbeitsgestaltung für den betrieblichen Arbeitsschutz.

7 Vgl. BMAS (Hg.), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund u. a. 2013, S. 10 f. und S. 40 f., online verfügbar, URL: <<http://pdok.bundestag.de/>> (18.06.2013).

8 „Programmierte Sicherheit. ATH geht mit konzentrierter Energie gegen Arbeitsunfälle vor“, in: Unsere ATH (1971), Nr. 6/7, S. 3–5, hier: S. 3.

9 Vgl. „Sozialbericht. Arbeitsschutz“, in: Werk und Wir (1984), Nr. 3, S. 111 f., hier: S. 111.

10 Vgl. BMAS, Unfallverhütungsbericht Arbeit 2011, S. 40 f.

Darüber hinaus erfolgt eine Analyse der Strukturen gesellschaftlicher, politischer, wissenschaftlicher und institutioneller Einflüsse und Rückwirkungen auf den betrieblichen Arbeitsschutz. Die Arbeit stellt somit keine Neuauflage zur Geschichte des deutschen Arbeitsschutzes im Allgemeinen dar; dies ist bereits an anderer Stelle ausführlich geleistet worden. Vielmehr stehen Wirkungs- und Verflechtungsmechanismen im Fokus, die die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes thematisieren und die Rolle der Unternehmen am Fallbeispiel vertiefen. Untersucht wird die individuell gesteuerte, aber zugleich strukturell bedingte Positionierung der Unternehmen und ihrer Interaktion auf Branchen-, verbandlicher, gesellschaftlicher und staatlicher Ebene. Hierzu zählen etwa formelle Beziehungen einer gemeinsamen Gremienarbeit wie auch informelle Beziehungsebenen der Akteure und Unternehmen untereinander. Das besondere Erkenntnisinteresse richtet sich dabei auf die erzielten Wechselwirkungen zwischen Motiven, Wirkungen und Reaktionen der betrieblichen Maßnahmen, auch in Auseinandersetzung mit einer zunehmenden staatlichen Reglementierung und einer Verwissenschaftlichung der Unfall-Problematik.

Die Untersuchung ist dabei von der Annahme geleitet, dass sich der betriebliche Arbeitsschutz spätestens in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu einem umfassenden, präventiv angelegten Gesundheitsschutz ausdifferenzierte: Fragen der Ergonomie und der Belastungen am Arbeitsplatz nahmen einen zunehmenden Raum ein.¹¹ Dies setzt zugleich eine zunehmende Komplexität des (betrieblichen) Arbeitsschutzes voraus, in dessen theoretischen Rahmen, legislative Regulierungen und die tägliche Betriebspraxis auch eine wachsende Zahl von Akteuren, Einflüssen und Institutionen eingebunden waren. Der betriebliche Arbeitsschutz war mit einer zunehmenden personellen und thematischen Ausdifferenzierung konfrontiert, die es nicht nur zu füllen, sondern auch aktiv zu gestalten galt. Betriebliche Arbeitsschutzgeschichte wird hier somit als Verflechtungsgeschichte beschrieben, die die Rolle des Unternehmens, seine Handlungsspielräume, Einflussmöglichkeiten und Rückwirkungen auf das Gesamtsystem auslotet. Zugleich steckt sie Grenzen bei den internen Interessenskonflikten betrieblicher Arbeitsschutzakteure zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialem Engagement ab: Diente eine strategische Vernetzung der Unternehmen hier gar als ein „Erfolgskonzept“ aktiver Arbeitsschutzpolitik der Unternehmen? Welche Verbindungen von Gruppen wurden eingegangen, die in sonst meist isolierten Bereichen agieren (Ingenieure und Ärzte o. Ä.)? An welchen zentralen Schnittstellen könnte eine solche Strategie der Verflechtung offener werden? Wo ist sie gescheitert?

Mit dem Aufstieg der Schwerindustrie zu einem Leitsektor der deutschen Industrialisierung wuchsen im 19. Jahrhundert auch die Unfall- und Gesundheitsrisiken. Durch die erhöhte Kraft und Geschwindigkeit der Anlagen und die zunehmende Technisierung und neue Arbeitsprozesse waren auch die individuellen Arbeitsbedingungen, Belastungen und Risiken in den Hüttenbetrieben einem stetigen

11 Vgl. Bieneck u. a., Vom Arbeitsschutz zum Gesundheitsschutz.

quantitativen und qualitativen Wandel unterworfen.¹² Zugleich rückte die Bewertung dieser Gefährdungspotenziale im Spannungsfeld zwischen Technikeuphorie und -kritik, zwischen dem Glauben an den Fortschritt und die Beherrschbarkeit der Technik gegenüber der Ablehnung ihrer Gefahren in den Blickpunkt.¹³ Arne Andersen und René Ott zufolge wurde letztendlich „[...] der Interessenkonflikt zwischen Schutz der Industrie und Schutz vor Industrie eindeutig zugunsten der ersten entschieden [...]“.¹⁴ Im Laufe der Industrialisierung kam es so zwar zu vielfachen Technisierungs-, Mechanisierungs- und Automationsprozessen, insbesondere auch in der Eisen- und Stahlindustrie, ohne dass, nach dem Urteil Christian Kleinschmidts, „[...] die Gestaltung des Arbeitsplatzes selbst Gegenstand der Unternehmens- bzw. Betriebsleitung geworden ist.“¹⁵ Die Frage des „natürlichen Risikos“¹⁶ der Fabrikarbeit betraf nach den bisherigen Ergebnissen der Forschung zu diesem Zeitpunkt weniger den grundlegenden Arbeiterschutz. Menschliche und ökonomische Folgebelastungen von Arbeitsausfällen, Berufsunfähigkeit und deren Kompensation rückten in den Vordergrund.¹⁷

Ein Blick in die betriebliche Praxis der Eisen- und Stahlindustrie bestätigt diese ersten Entwicklungslinien seit dem ausgehenden 19. Jahrhundert. Grundsätzliche Arbeitsschutzregelungen setzten zunächst die Auflagen der Gewerbeordnung um, die durch die Betriebsgenehmigungen der Gewerbeaufsicht sowohl Maßnahmen zum Umweltschutz (als Anwohnerschutz über die Luftreinhaltung) als auch erste Auflagen zu Arbeitsschutzbedingungen, wie Maschinenschutz und die Gestaltung einzelner Arbeitsstätten, berücksichtigten.¹⁸ Der organisatorische Unfallschutz blieb dabei auf das Rettungswesen und die Unfallstationen größerer und mittlerer Werke bei Hoesch, der Gutehoffnungshütte (GHH), Thyssen und Krupp beschränkt.¹⁹ Die Unfallverhütungsmaßnahmen waren einerseits in den für die Unternehmen individuell herausgegebenen Arbeitsordnungen festgeschrieben, oblagen in der unmittelbaren Ausführung und Kontrolle jedoch dezentral den Betriebsleitern und Aufsichtspersonen selbst.²⁰ Hinzu kamen die von der für die hier betrach-

12 Vgl. Weber, Gedanken zum Arbeitsschutz, hier: S. 215–218.

Die Produktions- und Arbeitsbedingungen in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie im deutschen Kaiserreich und der Weimarer Republik sind durch zahlreiche Studien (insbesondere aus den 1990er Jahren) dokumentiert. Vgl. Kleinschmidt, Rationalisierung; Pietsch, Die Feuerarbeiter; Welskopp, Arbeit und Macht; Zumdick, Hüttenarbeiter.

13 Vgl. Pletz, Technische Arbeitssicherheit, S. 7–10.

14 Andersen u. a., Risikoperzeption, hier: S. 109.

15 Kleinschmidt, Arbeit und Industrieforschung, hier: S. 71.

16 Milles, „Künstliche“ und „natürliche“ Risiken, hier: S. 117 f.

17 Vgl. Martin, Arbeiterschutz, S. 5 f.; Radkau, Technik in Deutschland 1989, S. 239.

18 Vgl. MA, M 44.009, Abschrift der Genehmigungsurkunde zur Errichtung eines Martinstahlwerkes der Firma Blechwalzwerk Schulz-Knaut AG, 17. März/8. Dezember 1908.

19 Vgl. Timo Hauge, Stellenwert und Entwicklung des Arbeitsschutzes, hier: S. 38; Kleinschmidt, Rationalisierung, S. 94. Vgl. in den Quellen Jahresbericht königlich preußische Regierungs- und Gewerbeberäte und Bergbehörden 1910, S. 357 und S. 433 f.; Schlesinger, Unfallverhütungstechnik, S. 95–102.

20 Vgl. u. a. TKA, Hoesch-Archiv, H/279, Arbeits-Ordnung für die Arbeiter der Dortmunder Hütte des Eisen- und Stahlwerks Hoesch A.-G., 1920, S. 8; TKA, A/878/2, Rundschreiben Nr. 275 der ATH, 28.2.1924 und Nr. 8/25, 19.1.1925.

teten Unternehmen zuständigen Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft (HWBG) herausgegebenen Unfallverhütungsvorschriften (UVV). Sie wurden mit Plakaten bekannt gemacht und als persönliche Handreichungen an neue Arbeiter verteilt.²¹ Häufig leiteten die Unternehmen entsprechende Maßnahmen jedoch erst reaktiv nach Eintritt schwerer Unfälle ein. Sie betrafen vielfach die sicherheitstechnische Gestaltung von Treppen, Leitern, Transportvorrichtungen, Dampf- und Kraftmaschinen oder elektrischer Anlagen sowie die Entwicklung erster persönlicher Schutzausrüstungen (z. B. Schutzbrillen).²² So bemängelten Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaft noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts, dass „[...] einem großen Teil der Arbeiter das richtige Verständnis und das Interesse für die auf Unfallverhütung gerichteten Bestrebungen abgeht.“ Auch bei den Unternehmern seien Schutzeinrichtungen teilweise nur durch „polizeiliche Verfügungen erzwungen“²³ worden.

Die von der Forschung für sozialpolitische Fragen des 19. Jahrhunderts grundsätzlich herausgearbeitete Vorreiterrolle der Schwerindustrie (etwa im Kassenwesen) verharnte bei der betrieblichen Unfallverhütung somit weitestgehend im legislativ vorgegebenen Handlungsrahmen. Obwohl sie nach dem Bergbau die Branche mit den höchsten Unfallzahlen war, waren sowohl das fürsorgliche Verständnis der Unternehmer wie auch der Einfluss staatlicher Intervention und Kontrolle im betrieblichen Arbeitsschutz zu diesem Zeitpunkt noch gering.²⁴ Einen organisatorischen und inhaltlichen Schub, einen Aufbruch „zum modernen Arbeitsschutz“²⁵ des 20. Jahrhunderts, erfuhr die westdeutsche Eisen- und Stahlindustrie erst in den 1920er Jahren, als die Fragen eines systematischen Unfallschutzes auch als unternehmenspolitische Grundsatzproblematik erkannt wurden.

Dabei wandelten sich in dieser Phase auch erstmals die Begrifflichkeiten von einem der „Gewerbehygiene“ verwandten Begriff des „Arbeiterschutzes“ zum „Arbeitsschutz“.²⁶ Während die Gewerbehygiene sich als Arbeitsmedizin²⁷, insbesondere im Kontext der Berufskrankheiten entwickelte, konzentrierte sich der „Arbeitsschutz“ in den Betrieben zunächst insbesondere auf die Frage der „Unfallverhütung“. Dabei kam es auch zu einer Schärfung bzw. Ausdifferenzierung der Begrifflichkeiten, die auch Fragen der Unfallverhütung und der Arbeitsgestaltung im medizinischen Sinne stärker vereinte. Daher ist im Folgenden insbesondere der Blick auf die Frage nach der „menschengerechten“ Arbeitsgestaltung im Betrieb zu richten, die als „menschewürdige“ oder an menschlichen Bedürfnissen orientierte

21 Vgl. HWBG, Jahresbericht des technischen Aufsichtsbeamten 1912, S. 3.

22 Vgl. Kleinschmidt, Rationalisierung, S. 93 und S. 97. Vgl. in den Quellen Schlesinger, Unfallverhütungstechnik; Jahresberichte preußischer Regierungs- und Gewerbeberäte und Bergbehörden 1910–18.

23 Beide Zitate Jahresbericht preußischer Regierungs- und Gewerbeberäte und Bergbehörden 1910, S. 354. Vgl. auch HWBG, Bericht über die technische Aufsicht 1913, S. 6.

24 Vgl. Kleinschmidt, Rationalisierung, S. 89 und S. 93; Steinisch, Arbeitszeitverkürzung, S. 119.

25 Weber, Auf dem Weg zum modernen Arbeitsschutz.

26 Vgl. Bieneck u. a., Vom Arbeitsschutz zum Gesundheitsschutz, hier: S. 96; Martin, Arbeiterschutz, S. 5 f.

27 Vgl. Martin, Arbeiterschutz, S. 6; Vgl. im Überblick Hofmann, Arbeitsmedizinische Praxis; Andreas Wulf, Ludwig Teleky.

Gestaltung von Arbeitsprozessen und Arbeitsplätzen insbesondere ab den 1970er Jahren unter dem politischen Slogan der „Humanisierung der Arbeitswelt“ einen Paradigmenwechsel vom Arbeits- zum Gesundheitsschutz markierte.²⁸

Der semantische Wechsel der heute im Allgemeinen weitestgehend synonym verwendeten Begriffe des „Arbeitsschutzes“ und der „Arbeitssicherheit“ unterscheidet in der betrieblichen Praxis zwischen einem organisatorischen Anspruch als Schutz vor Gefahren und einem erreichten sicheren Zustand. Ebenso verweisen die Begriffe auf die inhaltliche Unterscheidung des betrieblichen Arbeitsschutzes zwischen Unfallverhütung und Berufskrankheiten sowie zwischen korrektiven und präventiven Vorgehensweisen.²⁹ Hinzu kommen weitere Unterscheidungsebenen des technischen Arbeitsschutzes (als unmittelbarer Betriebs- und Gefahrenschutz oftmals als Arbeitssicherheit bezeichnet) und des sozialen Arbeitsschutzes (Schutz spezieller Personengruppen, Arbeitszeit, Lohnpolitik u. Ä.), der in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt wird.³⁰ Die Analyse konzentriert sich auf den betrieblichen Arbeitsschutz im engeren Sinne, der sich zunächst auf den Kernbereich der Sicherheitsarbeit („Unfallverhütung“) und im Laufe des 20. Jahrhunderts auch auf die Bereiche der „Arbeitsgestaltung“³¹ und „Ergonomie“³² (als angewandte Arbeitswissenschaft) sowie den allgemeinen Gesundheitsschutz (Prävention etwa durch betriebsärztliche Tätigkeiten) erstreckte. Maßnahmen zur Reduzierung schädlicher Umgebungseinflüsse und die Gestaltung von Arbeitsprozessen und Gesundheitsvorsorge bildeten hier ein Bindeglied zwischen Arbeits- und Gesundheitsschutz.³³ Grundsätzliche Fragen der Berufskrankheiten und die bislang von der Forschung weitestgehend unberücksichtigte Untersuchung der Wegeunfälle bleiben in der vorliegenden Arbeit ausgeklammert.³⁴

Bis heute umfassen die Risiken beim Zusammentreffen von Mensch und Maschine in der Eisen- und Stahlindustrie sowohl allgemeine Verletzungsgefahren durch Stolpern, Fallen, fallende Objekte oder bewegte Maschinen als auch branchenspezifische Gefährdungspotenziale der Produktion. Diese haben sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich hin zu psychischen Belastungen im hoch technisierten Produktionsprozess verschoben. Hierzu zählen etwa die ständige Wiederholung einseitiger Tätigkeiten und psychischer Stress, der beispielsweise durch die

28 Vgl. Bieneck u. a., Vom Arbeitsschutz zum Gesundheitsschutz; Binkelmann, Humanisierung, Arbeit und Technik.

29 Vgl. Lehder u. a., Taschenbuch Arbeitssicherheit, S. 19; Pieper u. a., Handbuch Arbeitsschutz, S. 291.

30 Vgl. Bethge u. a., Arbeitsschutz, 1945–1949, hier: S. 213–215; vgl. ausführlich Ergebnisse bei Stefan Remeke, Gewerkschaften, S. 223–369.

31 Grandjean, Physiologische Arbeitsgestaltung.

32 Kirchner, Was ist Ergonomie?.

33 Vgl. eine erste Zusammenschau von Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz am Beispiel von Siemens bei Condrau, Arbeitsplatz.

34 Insbesondere die Frage der Verkehrssicherheit zeigt den Beitrag der Unternehmen zur Verkehrserziehung. Dabei geriet die Problematik der Wegeunfälle als Folge einer zunehmenden Motorisierung sowie als Unfallquelle auf dem Werksgelände zunehmend in den betrieblichen Fokus. Vgl. bislang z. B. Niemann, Straßenverkehrssicherheit; Vogt, „Das Schaurige Schlachtfeld“.

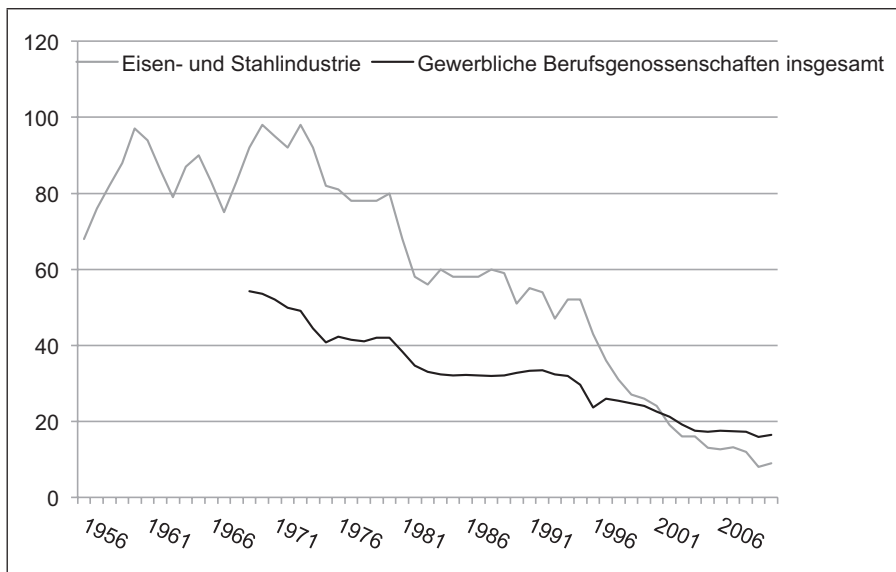


Abb. 1: Unfallhäufigkeit in der Eisen- und Stahlindustrie und den gewerblichen Berufsgenossenschaften, 1956–2010³⁵

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Statistischen Jahrbüchern der Eisen- und Stahlindustrie, 1959/60–2012; BMAS, Unfallverhütungsbericht Arbeit 2011, S. 168 (online verfügbar).

Überwachungstätigkeit der Normalproduktion gegenüber dem Störfall ausgelöst wird, da die Tätigkeit jederzeit von Monotonie in abrupten Handlungsdruck mit zumeist fatalen Konsequenzen, umschlagen kann.³⁶ Entgegen den Bildern leerer Fabrikhallen und vollautomatischer, entstaubter und eingekapselter Hochöfen, Konverter und Gießanlagen ist jedoch in Einzelbereichen die körperliche Arbeitskraft, häufig in unnatürlicher körperlicher Zwangshaltung, keinesfalls vollständig von der massiven Mechanisierung ersetzt worden.³⁷ Gleichzeitig ist die Branche noch immer vom Umgang mit teilweise lebensbedrohlichen Chemikalien, erhitzten Stoffen, Gasen, Dämpfen und Stäuben geprägt, auch wenn viele Gefahrenherde entschärft und möglichst abgeschirmt wurden. Auch Lärm, Vibration und Hitze wirken grundsätzlich weiterhin an vielen Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen gesundheitlichen Konsequenzen auf den menschlichen Körper ein.³⁸

Abb. 1 zeigt die insgesamt kontinuierlich sinkenden Unfallzahlen seit Beginn der 1970er Jahre. Dabei lagen die Ergebnisse der Eisen- und Stahlindustrie deutlich über dem Gesamtdurchschnitt der gewerblichen Wirtschaft in der Bundesrepublik. Allein seit der deutschen Wiedervereinigung sind die durchschnittlichen Werte in

35 Unfallhäufigkeit (Uh), Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden.

36 Vgl. Stephan Cramer u. a., Interaktion, Risiko, Governance, hier: S. 279 f.

37 Vgl. Hindrichs u. a., Abschied vom Malocher, S. 31–33.

38 Vgl. International Labour Office, Safety and health, S. 33–82.

der Stahlbranche um mehr als das Fünffache und seit 1970 sogar um das Zehnfache zurückgegangen. Die Verringerung des Gefahrenpotenzials durch Technisierung und Automatisierung sowie der gesetzliche Ausbau von Arbeitsschutzmechanismen sind dabei zu berücksichtigen, bieten hier jedoch eine unbefriedigende und zu kurz greifende Erklärung. Der Technikhistoriker Wolfhard Weber betonte bereits in den 1990er Jahren die Notwendigkeit einer vertieften Analyse der Arbeitsschutzgeschichte, „[...] eine Betrachtung nur der gesetzlichen und administrativen Grundlagen und Werkzeuge“ müsse „oberflächlich bleiben.“³⁹

Die vorliegende Untersuchung analysiert die Entwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes im Verlauf des 20. Jahrhunderts. Dies erfordert bei einem so langen Betrachtungszeitraum ein hohes Maß an Selektion und Abgrenzung, sodass wesentliche Entwicklungsschübe aus dem Gesamtkorpus herausgegriffen werden müssen. Teilweise kann dabei auf Ergebnisse aus der Forschung zurückgegriffen werden, in anderen Fällen wären weitere Detailstudien wünschenswert. Um auch die grundlegenden Kontinuitätslinien und Paradigmenwechsel nachzuverfolgen, wird die Untersuchung des Zeitabschnittes vor 1945 bewusst miteinbezogen – ohne dabei den Kern des Forschungsdesiderats und der einbezogenen Quellen mit Schwerpunkt auf der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu vernachlässigen. Die Arbeit ergänzt und vertieft somit bisherige Ergebnisse der Arbeitsschutzgeschichte in der Eisen- und Stahlindustrie in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Dabei deuteten sich bereits in diesem frühen Zeitabschnitt neue Entwicklungen und erste Verflechtungsmechanismen an, ohne die die weitere Ausgestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach 1945 nur unzureichend zu erklären ist und die daher in dieser Studie ausdrücklich mit einbezogen werden. So datierte Weber den Beginn des „Weg[es] zum modernen Arbeitsschutz“⁴⁰ für die hier betrachtete Eisen- und Stahlindustrie auf die 1920er Jahre. Diese These gibt Anlass, die zeitliche Kontinuität und die Kriterien eines solchen „modernen Arbeitsschutzes“ über die Mitte des 20. Jahrhunderts hinaus zu hinterfragen und durch unternehmensbezogene mikroanalytische Ergebnisse zu stützen.

Das Hauptaugenmerk ist gerichtet auf die Zeitspanne zwischen 1945 und den 1970er Jahren. Eine (aus Unternehmenssicht externe) Zäsur ist die Durchsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) 1973. Zugleich markiert sie einen organisatorischen Umbruch innerhalb der Unternehmen, von denen auch der Arbeitsschutz über konzernübergreifende Zentralisierungstendenzen bei zunehmender inhaltlicher Ausdifferenzierung betroffen war. Auch den Auswirkungen einer zunehmenden Europäisierung und internationalen Harmonisierung der Arbeitsschutzfragen muss seit den 1970er Jahren Rechnung getragen werden. Endogene und exogene Zäsuren sowie Paradigmenwechsel werden mit einem Ausblick auf den Wandel der Arbeitswelt verfolgt. Sie enden unter Beachtung archivalischer Sperrfristen zu Beginn der 1980er Jahre. Daher können erst seit Kurzem freigegebene Archivalien in der Analyse berücksichtigt werden. Der Kernbereich der Untersuchung deckt somit

39 Weber, Gedanken zum Arbeitsschutz, hier: S. 220. Vgl. auch Lengwiler, Risikopolitik, S. 331.

40 Weber, Auf dem Weg zum modernen Arbeitsschutz. Vgl. auch Wickenhagen, Gewerbliche Unfallversicherung, S. 431.

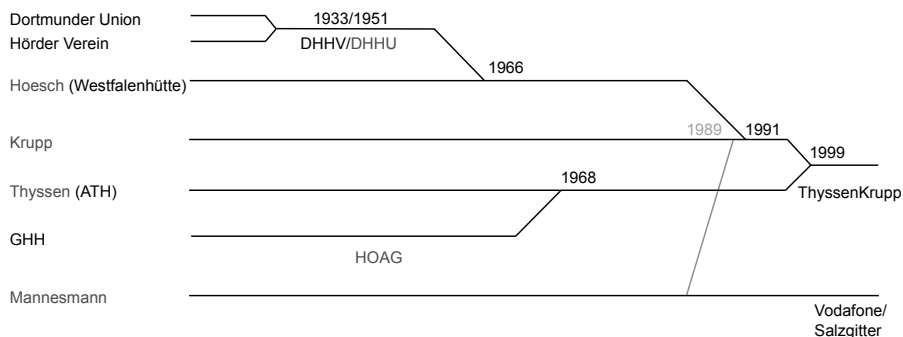


Abb. 2: Entwicklung der Unternehmen im 20. Jahrhundert

Quelle: Eigene Darstellung nach einer grafischen Vorlage der Salzgitter AG,

URL: <http://geschichte.salzgitter-ag.com/de/Geschichte_Unternehmensbereiche/> (10.05.2013).

einen Zeitraum ab, der im Folgenden als Phase der endgültigen Durchsetzung des modernen Arbeitsschutzsystems, das noch heute die BRD prägt, überprüft wird.

Untersuchungsgegenstand sind ausgewählte Hüttenbetriebe der Rhein-Ruhr-Region, die sich zum Ende des Betrachtungszeitraumes in vier Großkonzerne der Eisen- und Stahlindustrie (Hoesch, Mannesmann, Krupp, Thyssen) gliederten.

Wie Abb. 2 zeigt, war die Entwicklung der betrachteten Unternehmen vielfältigen Wandlungen unterworfen, die sich insbesondere durch die organisatorische Beschlagnahme, Entflechtung und Neuordnung nach dem Zweiten Weltkrieg, einen anschließenden ökonomischen Boom bis in die Krise der 1970er Jahre und eine massive Unternehmenskonzentration bis zur Jahrtausendwende charakterisieren lassen.⁴¹

Die Untersuchung konzentriert sich dabei auf den engeren Eisen und Stahl produzierenden Prozess, den Christian Kleinschmidt und Thomas Welskopp in ihren Untersuchungen definiert und erprobt haben. Die Produktionsbereiche der Vorbereitung und Rohstoffe (wie der Kokerei) oder der Weiterverarbeitung (z. B. der Walzanlagen bei integrierten Hüttenwerken) sind dabei nicht immer ganz eindeutig, werden aber nur in Einzelfällen berücksichtigt, wenn sie zu einem verbesserten Verständnis beitragen.⁴²

Die ausgewählte Branche ermöglicht aufgrund bisheriger Forschungsleistungen und der umfassenden Quellenlage einen intensiven Blick auf den betrieblichen Arbeitsschutz. Dabei sind ihr aber auch deutliche Grenzen, etwa aufgrund ihrer Sonderrolle gegenüber anderen Wirtschaftsbereichen, gesetzt: Die Untersuchung beschränkt sich daher bewusst auf eine brancheninterne Analyse – so vielversprechend die Erkenntnisgewinne eines Branchenvergleichs auch sein könnten. Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um eine Pionierarbeit für den ge-

41 Vgl. u. a. in der Übersicht Petzina, Wirtschaft und Arbeit; ders., Zwischen Neuordnung und Krise; Wienert, Wandel.

42 Siehe dazu u. a. definiert und operationalisiert Kleinschmidt, Rationalisierung, S. 16; Welskopp, Arbeit und Macht, S. 35.

wählten Zeitraum handelt, konnten bislang nur punktuelle Querverweise zu anderen Industriezweigen berücksichtigt werden. Ergänzende Fallstudien würden einen weiterreichenden Vergleich sowohl qualitativ als auch quantitativ rechtfertigen. Gleichzeitig sichert die (regionale) Betrachtung der Eisen- und Stahlindustrie eine relative Vergleichbarkeit weitestgehend einheitlicher formaler Vorgaben (Richtlinien und Vorschriften, z. B. durch die Mitgliedschaft in einer gemeinsamen Berufsgenossenschaft) oder durch ähnliche Belastungs- und Gefahrenkonstellationen am Arbeitsplatz. Die Berücksichtigung überregionaler Beispiele, wie etwa die Stellung und Rolle der Hüttenanlagen in Salzgitter, kann zumindest einen schlaglichtartigen Einblick über den engeren Betrachtungsrahmen hinaus geben.⁴³ Im Besonderen sind der hohe Kooperationsgrad der betrachteten Unternehmen, organisatorisch etwa in Kartelltraditionen wie auch durch regionale Verflechtungen und die zunehmenden Unternehmensfusionen, zu beachten, die auf die innerbetrieblichen Auswirkungen für den Arbeitsschutz hinterfragt werden.⁴⁴ Bezüglich der Rolle der Interessenpolitik ist auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite auf den erweiterten Akteursradius zu verweisen (z. B. Verein Deutscher Eisenhüttenleute, VDEh; Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie; Industriegewerkschaft Metall, IG Metall).⁴⁵ Gleichzeitig boten großindustrielle Strukturen und ökonomische Gesamtlage finanzielle und organisatorische Handlungsspielräume, die sich, stärker als in anderen Unternehmen, auch in der Umsetzung und Gestaltung des Arbeitsschutzes niederschlugen. Es wird zu hinterfragen sein, inwieweit in diesem sozialen Feld der Unternehmenspolitik auch die Frage der Montanmitbestimmung, sowohl durch die Funktion der Arbeitsdirektoren wie auch früher Erfahrungswerte der Arbeitnehmerbeteiligung, in besonderem Maße zu speziellen Ausformungen und einer Vorbildfunktion der Eisen- und Stahlindustrie beitrug. Weber deutete die besondere Rolle der Schwerindustrie bereits an und verfolgte in seinem impulsartigen Beitrag, „[...] welchen Stellenwert seit Beginn unseres Jahrhunderts die Frage der Arbeitssicherheit hatte [...] und wie die bestorganisierte deutsche Branche nach der Chemie, die Schwerindustrie, in ihren Betrieben damit umging.“⁴⁶ Aufgrund des Ausschnitts und der Sonderrolle erheben die hier gewählten Beispiele in dieser Untersuchung keinen Anspruch auf Repräsentativität, doch die herausragende Rolle der Eisen- und Stahlindustrie in der Entwicklung des deutschen Arbeitsschutzes spricht für eine vertiefende Längsschnitt- und Detailstudie.

43 Jedoch steht eine umfassende, vergleichende Studie der Eisen und Stahl produzierenden Branche in der Zusammenschau, insbesondere für die Zeit nach 1945, noch immer aus. Mit Ausnahme der umfassenden Studien zu Krupp und MAN (HOAG) fehlen, abgesehen von zahlreichen Fest- und Jubiläumsschriften, auch weitere wissenschaftliche Einzelstudien. Sie sind bislang teilweise in umfassenderen wissenschaftlichen Untersuchungen, etwa zur Mitbestimmung bei Karl Lauschke (Westfälenhütte Dortmund), enthalten. Vgl. z. B. Gall, Krupp im 20. Jahrhundert; Bähr u. a., Die MAN; Lauschke, Hoesch-Arbeiter.

44 Vgl. u. a. Grabher, The weakness of strong ties.

45 Vgl. für den Umweltschutz Heckhoff, Umweltschutz, hier: S. 727 f.

46 Weber, Gedanken zum Arbeitsschutz, hier: S. 215.

1.2 METHODISCHER ZUGANG: DAS UNTERNEHMEN IM ZENTRUM

Der Betrachtungsrahmen betrieblicher Unfallverhütung wird somit im sozialpolitischen Bereich verortet und ist zugleich Gegenstand ökonomischer, politischer (und technischer) Rahmenbedingungen sowie konkreter betrieblicher Entscheidungs- und Handlungsmuster.⁴⁷ Die Geschichte des Arbeitsschutzes dient als Zugriffspunkt, um in der Tiefenschärfe des Fallbeispiels betriebliche Strukturen und Motive aufzudecken. Aktuelle Forschungsansätze nähern sich in zahlreichen Disziplinen der Rolle spezifischer Akteure in Handlungsprozessen, ihren Beziehungen und der Analyse von Strukturen, von denen auch die vorliegende Untersuchung inspiriert ist.⁴⁸ Dabei liegt der Fokus auf der Rolle der Unternehmen und ihrer einzelnen Vertreter im inhaltlichen Arbeitsfeld „Arbeitsschutz“ über institutionelle Grenzen von einzelnen Betrieben, Unternehmen, Verbänden etc. hinaus.

Bislang ist der deutsche Arbeitsschutz in der Forschung als weitgehend „duales“ Aufsichtssystem zwischen den beiden Kontrollorganen, der allgemeinen Gewerbeaufsicht und der branchenspezifischen Berufsgenossenschaften, beschrieben worden.⁴⁹ Das Erkenntnisinteresse des vorliegenden Zugriffs ist dagegen die Konzentration auf den dritten Akteur, die Unternehmen. Die Darstellung der praktischen Unfallverhütung bewegt sich dabei als funktionaler Arbeitsschutz zwischen Kontrolle und Gestaltungsfreiheit im Spannungsbogen von Aufsicht und Eigenverantwortung.⁵⁰

Im Sinne des aus der Betriebswirtschaft entlehnten „Stakeholder-Prinzips“ werden die Unternehmen als gestaltende Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes stärker als bisher in das Zentrum der Betrachtung gerückt.⁵¹ Seit den 1980er Jahren erhielt das „Stakeholder Concept“ insbesondere durch die Arbeiten von R. Edward Freeman eine konzeptionelle Grundlage, die den Ansatz auch in der praktischen Anwendung operationalisierbar machte.⁵² Stakeholder werden dabei als beeinflusste oder selbst einflussnehmende Akteure definiert, deren Interessen als Gruppe oder Individuum durch die Tätigkeit und die Unternehmensziele berührt werden.⁵³ In der Interaktion mit der Umwelt zeichnet der Stakeholder-Ansatz das Bild eines

47 Vgl. Spoerer, Mikroökonomie, hier: S. 176–179.

48 Vgl. z. B. für die Unternehmensgeschichte Beiträge von Thomas Welskopp und Morten Reitmayr auf der Tagungsveranstaltung „Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Neue Perspektiven auf die Gewerkschaftsgeschichte III“, Tagungsbericht *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Neue Perspektiven auf die Gewerkschaftsgeschichte III*. 15.11.2012–16.11.2012, Bonn, in: H-Soz-u-Kult, 19.01.2013, URL: <<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/tagungsberichte/id=4585>> (18.03.2013).

49 Vgl. Ayass, Regulierte Selbstregulierung; Bauerdick, Arbeitsschutz; Simons, Staatliche Gewerbeaufsicht; Wickenhagen, Gewerbliche Unfallversicherung.

50 Vgl. Gensch, Das System des Arbeitsschutzes, hier: S. 533.

51 Vgl. grundsätzlich die von Gernot Grabher nach Mark Granovetter fortentwickelte Wahrnehmung von Unternehmen als „embedded firm“ in einem erweiterten (sozialen Verhaltens-) Kontext: Grabher, Embedded firm; Granovetter, The strength of weak ties; ders., Economic action.

52 Vgl. Rowley, Beyond dyadic ties, hier: S. 888 f. Vgl. in der Übersicht Phillips, Stakeholder theory.

53 Vgl. Freeman, Strategic Management, S. 46.

umfassenden sozialen Systems über die Interessen der Eigenkapitalgeber (Shareholder-Ansatz) hinaus, die das Unternehmen fördern, aber auch behindern oder einschränken können.⁵⁴

Freeman verlagerte den Ansatz in die Unternehmensethik, wobei sich insbesondere die Forschung der „Corporate Social Responsibility“ (CSR), der Frage nach der „gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen“⁵⁵, zunehmend den Stakeholder-Ansatz zunutze macht.⁵⁶ So erfolgt der neuere Ausbau der Stakeholder-Theorie auch unter dem Aspekt von interdependenten Multi-Stakeholder-Netzwerken und Rückkopplungseffekten, der für die der vorliegenden Arbeit vorangestellten Fragen und Analyseschwerpunkte besonders fruchtbar erscheint.⁵⁷ In welcher Weise wurden die betrieblichen Maßnahmen durch externe Interessen und Auflagen gesteuert und wie begegnete man ihnen in der anwendungsorientierten, betrieblichen Sicherheitsarbeit bzw. wie wurden sie selbst beeinflusst?⁵⁸ In welcher Weise ging der Arbeitsschutz über die regulierten Bereiche, etwa der betrieblichen Unfallverhütungsarbeit, hinaus, indem er Probleme erkannte und eigenverantwortlich löste?⁵⁹

Der Themenkomplex des betrieblichen Arbeitsschutzes greift in eine ganze Reihe aktueller Zugänge ein. Hierzu zählen etwa Fragen des externen Handlungsdrucks und die Auseinandersetzungen und Konflikte in der Untersuchung zwischen Regulierung, Selbstverpflichtung und Effizienz bzw. Kostenargumenten von Unternehmen. So sind Konzepte der „freiwilligen Selbstverpflichtung“ und der CSR inzwischen nicht mehr nur Gegenstand der Management-Literatur, sondern werden auch aus historischer Perspektive im differenzierten Interaktionsfeld von Unternehmen aufgegriffen.⁶⁰ Sie gehen von einer strategischen Motivation zur freiwilligen Verpflichtung der Unternehmen aus, in ihrer Tätigkeit auch Aspekte ökonomischer, umweltbedingter und zunehmend auch sozialer Nachhaltigkeit zu berücksichtigen.⁶¹ Motive im CSR-Bereich werden dabei als langfristig ökonomischer Faktor

54 Vgl. Kakabadse u. a., Corporate social responsibility, hier: S. 291; Phillips u. a., What Stakeholder Theory Is Not, hier: S. 481.

55 Bertelsmann Stiftung (Hg.), Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Dokumentation der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung, 2005, URL: <http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-956264C3-3C73C626/bst/xcms_bst_dms_11391_11392_2.pdf> (03.06.2013).

56 Vgl. Elms u. a., Bounding the world's miseries.

57 Vgl. Rowley, Beyond dyadic ties, hier: S. 892. Siehe auch Fassin, The Stakeholder Model Refined; Post u. a., Managing the Extended Enterprise; Svendsen u. a., Convening Stakeholder Networks sowie Werhane, Globalization.

58 Vgl. für ein aktives Networking-Verhalten der Unternehmen Vanderkerckhove u. a., A Network Perspective.

59 Vgl. Gensch, Das System des Arbeitsschutzes, hier: S. 533. Vgl. zur Flexibilität aus arbeitsrechtlicher Perspektive Tupay, Arbeitsrecht.

60 Vgl. z.B. im Kontext des Umweltschutzes Hilger, Umweltschutz, hier: S. 425–435; Miriam Gassner/Mathias Mutz, „Unternehmen und staatliche Regulierung im „ökologischen Zeitalter“, 25.–26.10.2012, Göttingen, Tagungsankündigung, URL: <<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/termine/id=19827>> (31.10.2012).

61 Vgl. in der Übersicht Crane u. a., Business Ethics, S. 31–37; ausführlich u. a. Elkington, Cannibals with Forks; Brejning, Corporate Social Responsibility, S. 29–41. Dabei wird die Selbstre-

und gleichzeitig als grundsätzliche Steigerung sozialer Legitimität gegenüber einer zurückhaltenden staatlichen Regulierung gedeutet.⁶²

Im Spannungsfeld von Umwelt und Unternehmen hat auch die historische Forschung erste Zugriffspunkte „freiwilliger Selbstverpflichtung“ definiert und insbesondere die Frage des aktiven unternehmerischen Handelns zwischen staatlicher Politik und gesellschaftlicher Regulierung aufgeworfen.⁶³ Auch für den Arbeitsschutz ist zu prüfen, inwieweit Unternehmen eine reaktive Verhaltensweise gegenüber staatlicher Reglementierung oder eine aktivere Mitgestaltungsrolle zugeschrieben werden kann. Dabei sind sowohl ökonomische Motive zur Verhinderung der Unfallhäufigkeit wie auch langfristige Effekte zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze, Philanthropie und Unternehmenskultur oder Aspekte zur Verhinderung staatlicher Intervention in den Blick zu nehmen.⁶⁴

Diese Hypothese wird auch von den bisherigen Ergebnissen der unternehmenshistorischen Forschung zur betrieblichen Sozialpolitik gestützt, in deren erweitertes Aktionsfeld auch der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz fällt. Sie stellt bereits für den Zeitraum bis zur ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts die „Maxime der Bewahrung größtmöglicher unternehmerischer Handlungsautonomie“⁶⁵ (Thomas Welskopp) auf und hat auch ökonomische Aspekte als zentrale Motive betrieblicher Sozialpolitik der Eisen- und Stahlindustrie (1870er bis 1930er Jahre) in den Blick genommen.⁶⁶ Dies gilt nicht nur in Fragen innerbetrieblicher Arbeitsbeziehungen, sondern auch gegenüber staatlichen Interventionsmechanismen: Neben Arbeitsmarktregulierung oder „Bindungs- und Disziplinierungspolitik gegenüber den eigenen Belegschaften“ dient die Selbstverpflichtung betrieblicher Sozialpolitik als „Legitimations- und Autonomiesicherungspolitik, vor allem gegenüber den Stand-

gulation insbesondere durch Verhaltenskodizes der Unternehmen (Codes of Conduct) im globalen Kontext untersucht. Vgl. exemplarisch Biedermann, Sozialstandards durch Private Governance.

62 Vgl. Burke u. a., How Corporate Social Responsibility Pays Off, hier: S. 421 f. und S. 428. Vgl. auch Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Grünbuch. Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, Brüssel 2001, speziell auch zum Arbeitsschutz S. 9 f., URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2001/com2001_0366de01.pdf> (03.06.2013).

Für eine aktuelle Abgrenzung der Konzepte „betrieblicher Sozialpolitik“, „Nachhaltigkeit“, „Corporate Social Responsibility“ und „Corporate Citizenship“ aus unternehmenshistorischer Perspektive vgl. ausführlich Nuhn, Entwicklungslinien, S. 63–106.

63 Vgl. Miriam Gassner/Mathias Mutz, „Unternehmen und staatliche Regulierung im „ökologischen Zeitalter““, 25.–26.10.2012, Göttingen, Tagungsankündigung, URL: <<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/termine/id=19827>> (31.10.2012); Melanie Arndt/Ralf Ahrens, „Von der Konflikt- zur Verflechtungsgeschichte? Wirtschaft und Umwelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts“, Tagungsbericht *Von der Konflikt- zur Verflechtungsgeschichte? Wirtschaft und Umwelt in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts*. 29.09.2011–30.09.2011, Potsdam, in: H-Soz-u-Kult, 09.12.2011, URL: <<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/tagungsberichte/id=3944>> (08.03.2013).

64 Vgl. für die USA z. B. Asher, Limits, hier: S. 30 f.

65 Welskopp, Betriebliche Sozialpolitik, hier: S. 364.

66 Vgl. mit Bezug auf Herbert Hax Hilger, Sozialpolitik, S. 47. Siehe hierzu auch Stremmel, Gesundheit – ein Unternehmensziel? und ders., Gesundheitstechnik als unternehmerischer Faktor.

ortkommunen und gegenüber drohenden staatlichen Interventionen und Reglementierungen⁶⁷. Einzelne Lösungsansätze wurden von der Forschung insbesondere im Bereich verbandlicher Arbeitsschutzregulierung (etwa durch den TÜV oder die Berufsgenossenschaften) als strategische Abwehrmaßnahmen staatlicher Intervention für das 19. Jahrhundert bereits thematisiert.⁶⁸ Betrieblicher Arbeitsschutz betrifft hier insbesondere die Frage der Kontinuität, in den Unternehmen auch über die Mitte des 20. Jahrhunderts hinaus eigene Sicherheitsmaßnahmen zu schaffen, um staatlichen Eingriffen vorzugreifen.

Daran schließt sich die Forderung nach mehr Raum für die Rolle von Unternehmen bei der Ausprägung von Institutionen und (wohlfahrtsstaatlichen) Strukturen als sozialpolitisches Aktionsfeld etwa an die seit den 2000er Jahren formulierte Theorie der „Varieties of Capitalism“ (VoC) an. Dieses im Ursprung politikwissenschaftliche Konzept findet in der deutschen historischen Forschung erst allmählich Widerhall.⁶⁹ Der Fokus der in der VoC formulierten politikökonomischen Thesen zielt auf einen Vergleich westlicher Kapitalismussysteme ab, die auch Fragen zur Ausbildung und Entwicklung wohlfahrtsstaatlicher Regime berücksichtigen. Kern der Theorie ist nach Peter Hall und David Soskice eine neue firmen- und akteurszentrierte Perspektive, „[...] which is to say we see the political economy as a terrain populated by multiple actors, each of whom seeks to advance his interests in a rational way in strategic interaction with others [...]“.⁷⁰ Auf der Grundlage interner (Arbeitnehmer) und externer (Zulieferer, Kunden, Gewerkschaften, Verbände, Regierungen etc.) Beziehungen des Unternehmens werden Koordinations- und Interaktionsstrategien (Entscheidungsmuster) verschiedenen Bereichen der Arbeitsbeziehungen, Aus- und Weiterbildung, Betriebsführung oder unternehmensübergreifenden Verbindungen (Standardisierungs- und Transfermechanismen) zugeordnet und analysiert. Ausgehend von der Unterscheidung nationaler Marktwirtschaftsmodele (liberal vs. koordiniert) werden dabei unterschiedliche Handlungsmuster identifiziert und an verschiedenen Fallbeispielen überprüft.⁷¹

67 Welskopp, Betriebliche Sozialpolitik, hier: S. 350.

68 Vgl. Bauerdick, Arbeitsschutz, S. 69–78; Weber, Arbeitssicherheit, S. 104–107. Vgl. auch Uekötter, Umweltschutz; für den angelsächsischen Raum u. a. Dawson u. a., Safety at work.

69 Vgl. Hall u. a., Varieties of capitalism. Vgl. auch Abelshauer u. a., „Varieties of Capitalism. Interdisciplinary Debate and Methodological Reflection“ Summer School, Bielefeld/Reading, UK 05/2012, URL: <<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/termine/id=18263>> (27.01.2012); World Business History Conference/Gesellschaft für Unternehmensgeschichte e. V., 16./17.03.2014 in Frankfurt/Main, CfP vom 08.01.2013, URL: <<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/termine/id=20848>> (25.02.2013); Christian Kleinschmid/Jeffrey Fear, „Unternehmen, Wirtschaftsverbände und Staat nach 1945“, 05.–06.07.2012, Marburg, CfP vom 14.02.2012, URL: <<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/termine/id=18450>> (07.06.2013). Vgl. zum aktuellen Forschungsstand Sattler, Rheinischer Kapitalismus.

70 Hall u. a., Introduction, hier: S. 6.

71 Das deutsche System wird der koordinierten Marktwirtschaft zugeordnet und durch enge und stabile Verbindungen von Unternehmen, Zulieferern und Kunden, Arbeitnehmern und unternehmensübergreifenden Beziehungen (z. B. zu Konkurrenzunternehmen, einflussreichen Verbänden) charakterisiert. Vgl. ebenda, hier: S. 21–28.

Der VoC-Ansatz gibt jedoch über den Systemvergleich keine eigenen Erklärungszusammenhänge, sondern lenkt vielmehr die Aufmerksamkeit auf Rahmenbedingungen und Handlungszusammenhänge: Im Spannungsfeld von Regulierung und Freiwilligkeit der Unternehmen gerät so auch die Frage nach der strategischen Position von Unternehmen und ihrer Möglichkeiten der Einflussnahme auch bei sozialpolitischen Aspekten in den Fokus. Angewandte Erklärungsmuster gehen davon aus, dass Forschungen zur Arbeitnehmerseite lange Zeit die Frage nach der Rolle von Arbeitgebern und Sozialpolitik überdeckt hätten.⁷² Daher vertritt etwa Isabela Mares die These, dass sozialpolitische Maßnahmen nicht immer als eine Belastung für Unternehmen verstanden werden und nicht grundsätzlich den Interessen der betroffenen Unternehmen zuwiderlaufen müssen.⁷³ So liegt der Mehrwert für die vorliegende Untersuchung in der Hinterfragung eines vielfach unterstellten Antagonismus und einem differenzierteren Blick auf die Relationen zwischen den sozialen Interessen von Staat, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.⁷⁴ Dabei ist es nicht Ziel der Arbeit, die grundsätzliche Frage nach kooperativen Mustern eines deutschen Kapitalismussystems zu beantworten. Vielmehr geht es darum, dass die Theorie der VoC nicht nur strategische Handlungsweisen der Unternehmen in unterschiedlichen Formen zwischen Markt und Hierarchie anerkennt, sondern auch gezielt erprobte Positionen, Wandel und Wechselwirkungen von Institutionen, Organisationen und Unternehmen hinterfragt.⁷⁵ Konnten freiwillige Institutionen der Unternehmen und betriebliche Akteure zu Vorbildern für legislative Initiativen werden?⁷⁶

Einzelne Ergebnisse werden mit ihrem starken Blick auf unternehmerische Motivstränge im Erklärungshorizont der VoC durchaus kritisch bewertet.⁷⁷ Die Kritik richtet sich dabei insbesondere gegen die tatsächliche Gewichtung unternehmerischer Motive und Aktivitäten.⁷⁸ Im Kontext von Erklärungsmodellen der „Machtressourcen“ wird demgegenüber das strategische Verhalten von Unternehmen in sozialpolitischen Entscheidungsprozessen über eine stärkere historische

72 Vgl. Mares, *Firms and the Welfare State*, hier: S. 184 f. und S. 211 f.

73 Vgl. ebenda, hier: S. 207, sowie Hacker u. a., *Business Power* und Hyman, *The State in Industrial Relations*.

74 Vgl. auch die Kritik bei Welskopp, *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld*, hier: S. 121 f. Vgl. zum Ansatz der Mikropolitik in der Unternehmensgeschichte auch instruktiv Lauschke u. a., *Mikropolitik im Unternehmen*; dazu auch Franz, *Kooperation statt Klassenkampf?*, u. a. S. 10 und S. 18.

75 Vgl. Hall u. a., *Introduction*, hier: S. 9–14.

76 Vgl. dazu auch die von Lutz Raphael (1996) angestoßene Debatte zur „Verwissenschaftlichung des Sozialen“, die unter Einbezug unternehmerischer Akteure die Zusammenhänge unterschiedlichen Expertenwissens in der staatlichen Regulierung berücksichtigt. Vgl. Lutz Raphael, „Die Verwissenschaftlichung des Sozialen“; zuletzt in der Übersicht David Kuchenbuch: Rezension zu: *Brückweh, Kerstin; Schumann, Dirk; Wetzell, Richard F.; Ziemann, Benjamin (Hg.): Engineering Society. The Role of the Human and Social Sciences in Modern Societies, 1880–1980. Basingstoke 2012*, in: *H-Soz-u-Kult*, 05.03.2013, URL: <<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/rezensionen/2013-1-140>> (07.06.2013); für den hier betrachteten Untersuchungsgegenstand Rosenberger, *Experten für Humankapital*, S. 13–17.

77 Vgl. u. a. Korpi, *Power Resource*.

78 Vgl. Emmenegger u. a., *Business*, hier: S. 21 f.

Kontextualisierung berücksichtigt und untersucht, inwieweit generelle (politisch-institutionelle) Machtstrukturen unternehmerische Positionen und Entscheidungsmuster zwischen struktureller Durchsetzungsmacht und strategischer Antizipation determinieren.⁷⁹

Den neueren politikwissenschaftlichen Fragestellungen ist dabei ein Appell für eine stärkere Akteurszentrierung und Berücksichtigung auch von unternehmerischen Motiven und Verhaltensmustern gemein.⁸⁰ Ökonomische Motive und politisch-strategische Handlungsspielräume stehen dabei im Folgenden nicht zwangsläufig im Widerspruch dazu. Sie verweisen vielmehr auf das zentrale Anliegen der vorliegenden Arbeit nach einer stärkeren Fokussierung und Klärung der unternehmerischen Rolle in der Ausbildung des deutschen Arbeitsschutzes: Welche Handlungs- und Einflussmöglichkeiten waren inhaltlich, welche strukturell, welche strategisch bedingt und wie wurden sie ausgestaltet?

Die Einflüsse, die sich hinter verallgemeinernden Begriffen wie Umwelt, Gesellschaft, Soziales etc. verstecken, sind dabei konkret zu benennen und an einzelnen Beispielen wie unter einem Brennglas zu betrachten.

Abb. 3 veranschaulicht, dass die „Säulen“ des „dualen“ deutschen Arbeitsschutzes um den betrieblichen Arbeitsschutz ergänzt werden, und identifiziert übergreifende Akteure, Institutionen und Einflussfaktoren.⁸¹ Wie gestaltete sich die allgemeine unternehmerische und produktionstechnische Umwelt? Welche technischen Möglichkeiten forcierten den Arbeitsschutz? Welchen Einfluss übte die wirtschaftliche Gesamtsituation auf das unternehmerische Verhalten aus? Inwiefern wirkten gesamtgesellschaftliche Strömungen darauf ein? Welchen Druck übten sie auf die Akteure aus bzw. inwiefern nahmen die Unternehmen ihrerseits Einfluss auf gesellschaftliche Diskurse? Inwieweit bildete der Arbeitsschutz einen Teil der individuellen Unternehmenspolitik, der sich zugleich auch in übergreifende sozialpolitische Debatten und Konzepte von Regierungen und Gewerkschaften einordnen ließ?

Insgesamt müssen vielfältige Einflüsse und Akteure, die auf den betrieblichen Arbeitsschutz und den Umgang der Unternehmen mit der Unfallfrage in unterschiedlichen Handlungs- und Argumentationsfeldern einwirkten, berücksichtigt werden. Somit rückt auch der teilweise etwas überstrapazierte Begriff des „Netzwerkes“⁸² in den Fokus der theoretisch-methodischen Überlegungen. Grundsätzlich zeichnet sich der ursprünglich aus den Sozialwissenschaften stammende

79 Vgl. Paster, *German Employers*, S. 2–5; ausführlich Hacker u. a., *Business Power*; Emmenegger u. a., *Business*. Vgl. hierzu auch Welskopp, *Betriebliche Sozialpolitik*, hier: S. 363 f.

80 Vgl. Forschungsprojekt am Department Geschichte der Universität Basel seit 2012, mit Fokus auf Einrichtungen der sozialen Sicherung in netzwerktheoretischer und globalhistorischer Perspektive: Martin Lengwiler/Milena Guthörl, „Patterns of transnational regulation: how networks and institutions shaped societies and markets throughout the 20th C.“, Projektbeschreibung online verfügbar, URL: <<http://dg.philhist.unibas.ch/bereiche/neuereneueste-geschichte/professur-lengwiler/>> (24.08.2012). Vgl. im Anschluss an die ökonomischen Stakeholder-Modelle auch Hérrigel, *Roles and Rules*.

81 Bethge, *Arbeitsschutz, 1957–1966*, hier: S. 214; Simons, *Staatliche Gewerbeaufsicht*.

82 Vgl. dazu Halling u. a., *Netzwerke*, hier: S. 267 f. Zu Begriffsgeschichte und -gebrauch ausführlich Faßler, *Netzwerke*, S. 35–161.