

Almuth Bartels

Monetarisierung und Individualisierung

Historische Analyse der betrieblichen Sozialpolitik
bei Siemens (1945–1989)

Wirtschaftsgeschichte

Beiträge zur Unternehmensgeschichte 32

Franz Steiner Verlag

Almuth Bartels
Monetarisierung und Individualisierung

BEITRÄGE ZUR UNTERNEHMENSGESCHICHTE

Herausgegeben von Hans Pohl und Günther Schulz

Band 32

Almuth Bartels

Monetarisierung und Individualisierung

Historische Analyse der betrieblichen
Sozialpolitik bei Siemens (1945–1989)



Franz Steiner Verlag

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig und strafbar.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2013

Druck: AZ Druck und Datentechnik, Kempten

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-515-10431-9

DANKSAGUNG

Das vorliegende Buch ist eine leicht gekürzte und überarbeitete Fassung meiner Dissertation mit dem Titel „Monetarisierung und Individualisierung betrieblicher Sozialpolitik bei Siemens. Historische Analyse ausgewählter Aspekte betrieblicher Sozialpolitik bei Siemens von 1945 bis 1989“, die im Wintersemester 2011/12 am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg angenommen wurde.

Ich möchte allen danken, die das Entstehen und die Publikation dieser Arbeit unterstützt und gefördert haben: Herr Prof. Dr. Wilfried Feldenkirchen vom Lehrstuhl für Wirtschafts-, Sozial- und Unternehmensgeschichte der Universität Erlangen-Nürnberg hat mich zu der Bearbeitung des Themas ermuntert und den Entstehungsprozess mit vielfältigen Anregungen und Ratschlägen begleitet. Nach seinem tödlichen Unfall im Jahr 2010 hat Herr Prof. Dr. Kai-Ingo Voigt, Lehrstuhl für Industrielles Management an der Universität Erlangen-Nürnberg, freundlicherweise die Betreuung und Begutachtung der Arbeit übernommen und mich jederzeit unterstützt. Frau Prof. Dr. Susanne Hilger, Institut für Wirtschaftsgeschichte an der Universität Düsseldorf, erstellte das Zweitgutachten. Sie hat mich fachlich begleitet und mir wertvolle Anregungen und Hinweise gegeben. Die Herausgeber der Reihe „Beiträge zur Unternehmensgeschichte“, Herr Prof. Dr. Hans Pohl und Herr Prof. Dr. Günther Schulz, haben es ermöglicht, dass die Arbeit in dieser Reihe erscheinen kann.

Die Siemens AG hat die Drucklegung der Dissertation mit einem großzügigen Druckkostenzuschuss unterstützt. Dafür danke ich Herrn Dr. Christoph Wegener, Leiter des Siemens Historical Institute, und Herrn Dr. Frank Wittendorfer, Leiter der Sektion Siemens Corporate Archives. Für die Gewährung des uneingeschränkten Zugangs zum vorhandenen Quellenmaterial im Siemens-Archiv München gebührt ihnen ebenfalls mein Dank.

Viele Menschen haben den Entstehungsprozess der Arbeit mit vielfältigen Hilfestellungen begleitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Siemens Corporate Archives haben mich bei der Quellenrecherche, bei der Beschaffung von Unterlagen und bei der Beantwortung zahlreicher Fragen jederzeit sehr engagiert unterstützt. Dafür danke ich ganz besonders Herrn Dr. Frank Wittendorfer sowie Frau Alexandra Kinter, Frau Ute Schiedermeier, Herrn Dr. Florian Kiuntke und Herrn Dipl.-Archivar Christoph Frank M.A. Herrn Ladislaus Graf Erdödy bin ich für seine zahlreichen Hinweise und lebendigen Erinnerungen zu der Geschichte der Siemens-Belegschaftsaktien sehr verbunden. Das Team des Lehrstuhls für Wirtschafts-, Sozial- und Unternehmensgeschichte der Universität Erlangen-Nürnberg hat mich bis zum Abschluss des Promotionsverfahrens kontinuierlich unterstützt. Dafür danke ich vor allem Herrn Dr. Dennis Kirchberg und Frau Susanne Piehl. Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Unternehmens-, Technik- und Organisationsgeschichte, insbesondere Frau Dr. Ute Engelen, danke ich herzlich für den

anregenden fachlichen Gedankenaustausch. Frau Martina Leiber M.A. sei für ihr sprachliches Lektorat gedankt.

Danken möchte ich schließlich auch meiner Familie, die durch umfangreiche Unterstützung, Verständnis und Geduld die Fertigstellung der Arbeit ermöglicht hat. Mein Ehemann Volker Hohengarten hat den Entwicklungsprozess von Beginn an durch großes Interesse, konstruktives Feedback, Zuspruch und vielfältige Unterstützung begleitet und gefördert. Dafür bin ich ihm sehr dankbar.

Gewidmet ist die Arbeit meiner Mutter und dem Andenken an meinen Vater.

Almuth Bartels

Alfter, im Mai 2013

INHALT

Danksagung	5
Abbildungen	13
Abkürzungen	15
I. Einleitung	17
1. Untersuchungsgegenstand und Problemstellungen	17
2. Theoretischer Untersuchungsansatz	22
3. Quellenlage und Forschungsstand	33
3.1 Quellenlage	33
3.2 Forschungsstand	36
4. Aufbau der Untersuchung	41
II. Betriebliche Sozialpolitik im Wandel: Begriffliche Grundlagen, theoretische Erklärungsansätze und Handlungsspielräume	45
1. Definitionen und begriffliche Abgrenzungen	45
2. Theoretische Erklärungsansätze für die Bereitstellung betrieblicher Sozialleistungen	50
2.1 Nicht-ökonomische Erklärungsansätze	52
2.2 Ökonomische Erklärungsansätze	53
3. Handlungsspielräume betrieblicher Sozialpolitik	57
3.1 Zwischen staatlicher Gesetzgebung und unternehmerischer Gestaltungsfreiheit	57
3.2 Entwicklungstendenzen und Perspektiven	62
III. Grundzüge der Unternehmensentwicklung	67
1. Die Unternehmensentwicklung im Überblick	67
1.1 Wiederaufbau und Erschließung nationaler und internationaler Märkte	68
1.2 Die Gründung der Siemens AG	71
1.3 Neue Technologien und Geschäftsfelder	74
1.4 Umsatzentwicklung und Auslandsgeschäft	76
1.5 Die Mitarbeiter	78
1.6 Fazit	80
2. Die Organisation der sozialpolitischen Arbeit im Unternehmen	81
2.1 Wiederaufbau der sozialpolitischen Abteilungen in Berlin und Erlangen	82
2.2 Neue Herausforderungen und wachsende Aufgabengebiete	85
2.3 Fazit	90

IV.	Ausgewählte Aspekte betrieblicher Sozialpolitik bei Siemens	93
1.	Von der Inventurprämie zur Belegschaftsaktie: Maßnahmen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung	93
1.1	Von der Treueprämie zum variablen Entgeltbestandteil: Die Erfolgsbeteiligung.....	93
1.1.1	Begriffliche Grundlagen und historische Entwicklung	93
1.1.2	Die Wiedereinführung der Erfolgsbeteiligung im Jahr 1951.....	97
1.1.3	Die Weiterentwicklung des EB-Systems in den 1950er und 1960er Jahren.....	103
1.1.3.1	Revidierung der Richtlinien im Jahr 1954	103
1.1.3.2	Die Jahreszahlung	106
1.1.3.3	Vermögenswirksame Anlage der Erfolgsbeteiligung	109
1.1.3.4	Der Ertragsfaktor	110
1.1.4	Von der Treueprämie zum Führungsinstrument: Die Neuregelung der Erfolgsbeteiligung im Jahr 1968	111
1.1.5	„Aushöhlung“ der Erfolgsbeteiligung in den 1970er Jahren	118
1.1.6	„Anreiz für weitere Mitarbeit“: Die Neuregelung der Erfolgsbeteiligung 1982.....	120
1.1.7	Fazit	123
1.2	Vom Mitarbeiter zum Miteigentümer: Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien	126
1.2.1	Belegschaftsaktien: Begriffsbestimmung und historische Entwicklung	126
1.2.2	Die gesetzlichen Rahmenbedingungen.....	130
1.2.3	„Siemens-Arbeiter werden Aktionäre“: Wiederaufbauprämie und Wiederaufbauzertifikate der Siemens & Halske AG	134
1.2.3.1	Ausschüttung der Wiederaufbauprämie	135
1.2.3.2	Umtausch der Wiederaufbauzertifikate in Stammaktien	138
1.2.3.3	Ziele und Ergebnisse.....	139
1.2.4	Die Entwicklung in den 1950er und 1960er Jahren	143
1.2.4.1	Die Aktienangebote von 1953 und 1954	143
1.2.4.2	Neue Überlegungen und Pläne	145
1.2.4.3	Das Aktienangebot von 1968.....	151
1.2.4.4	Ergebnisse	152
1.2.5	Die Entwicklung der allgemeinen Belegschaftsaktienangebote von 1969 bis 1989.....	154
1.2.5.1	Grundlagen und Prinzipien	155
1.2.5.2	Das erste reguläre Angebot von 1969.....	158
1.2.5.3	Festsetzung von Ausgabekurs und Aktienstückzahl	162
1.2.5.4	Sonderaktionen	166
1.2.5.5	Kriterien für die Bezugsberechtigung.....	167
1.2.5.6	Anteil der Belegschaftsaktien am Grundkapital	171
1.2.5.7	„Wie Sie mehr aus Ihrem Geld machen können“: Werbe- und Informationsmaßnahmen	173
1.2.5.8	Motive und Ziele der Belegschaftsaktienausgabe	175

1.2.6	Die Rezeption der Aktienangebote durch die Mitarbeiter	182
1.2.6.1	Beteiligungsbereitschaft und Beteiligungsquote	182
1.2.6.2	Die Struktur der Belegschaftsaktionäre	187
1.2.6.3	Vermögensbildung der Mitarbeiter über das Unternehmen.....	193
1.2.6.4	Die Beteiligungsinteressen von Mitarbeitern, Betriebsrat und Gewerkschaften	195
1.2.7	Fazit	198
1.3	Gesamtfazit: Erfolgsbeteiligung und Belegschaftsaktien als Instrumente betrieblicher Vermögenspolitik	202
2.	Von der sozialen Versorgungsleistung zum personalpolitischen Instrument: Die betriebliche Altersversorgung	206
2.1	Begriffliche Grundlagen	207
2.2	Gesetzliche Rahmenbedingungen und Durchführungsformen der betrieblichen Altersversorgung	210
2.3	Unterstützung in Notlagen und soziale Sicherung im Alter: Die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung bis zur Rentenreform 1957	217
2.3.1	Die Ausgangssituation	217
2.3.2	Die Wiederaufnahme von Pensions- und Sonderleistungen in den Nachkriegsjahren	218
2.3.3	Die Entwicklung der Siemens-Pensionen bis 1957.....	225
2.3.4	Die Auswirkungen der Rentenreform auf die Gestaltung der Siemens-Pensionen.....	229
2.3.5	Die finanzielle Entwicklung der Siemens-Altersfürsorge GmbH bis zur Rentenreform	233
2.4	Die Siemens-Pension als Ergänzung zur staatlichen Rente: Die betriebliche Altersversorgung von 1957 bis 1989	236
2.4.1	Gestaltungsspielräume der Siemens-Altersfürsorge GmbH.....	236
2.4.2	Die Entwicklung der Pensionsleistungen	243
2.4.2.1	Tarifkreis.....	243
2.4.2.2	ÜT-Kreis	246
2.4.3	Die Anzahl der Leistungsempfänger	248
2.4.4	Die finanzielle Entwicklung der Siemens-Altersfürsorge GmbH bis 1989.....	251
2.5	Intentionen und Zielsetzungen der betrieblichen Altersversorgung	255
2.6	Fazit	258
3.	Vom Wohnungsbau zum Personaldarlehen: Die betriebliche Wohnungspolitik	260
3.1	Die Rahmenbedingungen nach dem Zweiten Weltkrieg	262
3.2	Wohnraumbeschaffung als Voraussetzung für den Wiederaufbau.....	263
3.2.1	Die Ausgangssituation	263
3.2.2	Standortpolitik und Wohnraumbeschaffung	265
3.2.2.1	Berlin	266
3.2.2.2	Erlangen	269
3.2.2.3	Weitere Standorte.....	272

3.3	Mietwohnungsbau versus Personaldarlehen.....	277
3.3.1	Die Neugestaltung der betrieblichen Wohnungspolitik in den 1960er Jahren	277
3.3.2	Personaldarlehen als mittelbare Wohnraumhilfe	281
3.4	Betriebliche Wohnraumbeschaffung seit den 1970er Jahren.....	284
3.5	Motive und Ziele der betrieblichen Wohnungspolitik	288
3.6	Fazit	290
4.	Von der Gesundheitsfürsorge zur Gesundheitsförderung: Die betriebliche Gesundheitspolitik	293
4.1	Die Siemens-Betriebskrankenkasse als Instrument betrieblicher Gesundheitspolitik	294
4.2	Prävention und Gesundheitsförderung nach 1945.....	303
4.2.1	Die betriebsärztliche Versorgung	303
4.2.1.1	Wiederaufbau und Ausbau des betriebsärztlichen Dienstes	303
4.2.1.2	Prävention als zentrale arbeitsmedizinische Aufgabe	306
4.2.2	Menschengerechte Gestaltung der Arbeit.....	309
4.2.3	Gesundheitserziehung.....	311
4.2.4	Das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung	313
4.2.5	Einzelne Aktionsfelder der betrieblichen Gesundheitspolitik	315
4.2.5.1	Gesundheitsbewusste Ernährung	315
4.2.5.2	Röntgenreihenuntersuchungen	318
4.2.5.3	Kreislauftrainingskuren	319
4.2.5.4	Erholungs- und Urlaubsmaßnahmen	324
4.3	Fazit	329
5.	Von der Betriebsfürsorge zur Sozialberatung: Betriebliche Sozialarbeit im Wandel	331
5.1	Soziale Unterstützung in der Nachkriegszeit	332
5.2	Von der unterstützenden Betreuung zur psychisch-sozialen Beratung	333
5.3	„Hilfe zur Selbsthilfe“	335
5.4	Herausforderungen und Perspektiven der betrieblichen Sozialberatung	337
5.5	Fazit	338
6.	Mitarbeiterkommunikation und betriebliche Freizeitgestaltung	340
6.1	Die Werkszeitschrift als Informationsmedium	340
6.1.1	Betriebliche Informationspolitik.....	340
6.1.2	Die „Siemens-Mitteilungen“ als Informations- und Kommunikationsplattform.....	342
6.2	„Stätte der Begegnung“: Das SiemensMuseum	344
6.3	Jubiläumsleistungen	347
6.3.1	Die zentrale Jubilar-Jahresfeier	348
6.3.2	Die Einzelfeier am Jubiläumstag	351
6.3.3	Individuelle Jubiläumsleistungen	352
6.4	Betriebliche Freizeitgestaltung	354
6.4.1	Leitlinien und Organisation betrieblicher Freizeitaktivitäten.....	356
6.4.2	Freizeitgemeinschaften	357

6.4.3	Sportförderung.....	358
6.4.3.1	„Betriebssport ist Breitensport“: Leitlinien der betrieblichen Sportförderung	359
6.4.3.2	Der Ausbau von Sportanlagen	362
6.4.4	Die Siemens-Werkbücherei	363
6.4.5	Weitere kulturelle Angebote	367
6.5	Fazit	368
V.	Ergebnisse.....	371
	Quellen- und Literaturverzeichnis	381
	Quellen.....	381
	Literatur	389
	Register	405
	Personen.....	405
	Firmen.....	406

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Aufbau der Arbeit	43
Abbildung 2: Unternehmensstruktur der Siemens AG zum 1. Oktober 1969	72
Abbildung 3: Umsatzentwicklung Siemens & Halske AG, Siemens-Schuckertwerke AG, Siemens AG in Mio. DM (1949–1989)	77
Abbildung 4: Entwicklung der Belegschaft (1945–1989)	79
Abbildung 5: Schema der in einer betrieblichen Personalabteilung zusammengefassten Funktionen (1969)	89
Abbildung 6: Formen der Mitarbeiterbeteiligung	94
Abbildung 7: Komponenten zur Berechnung der Erfolgsbeteiligung (1950/51).....	98
Abbildung 8: Aufwendungen für die Erfolgsbeteiligung im Tarifkreis und Dividendensumme (1950/51–1963/64)	105
Abbildung 9: Entwicklung der Teilnehmezahlen an der Erfolgsbeteiligung (1950/51–1967/68)	111
Abbildung 10: Komponenten zur Berechnung der Erfolgsbeteiligung ab dem 1. Oktober 1968	113
Abbildung 11: Aufwendungen für die Erfolgsbeteiligung im Tarifkreis und im ÜT-Kreis in Mio. DM (1968/69–1981/82)	119
Abbildung 12: Komponenten zur Berechnung der Erfolgsbeteiligung ab dem 1. Oktober 1982	121
Abbildung 13: Durchschnittlicher Erfolgsbeteiligungs-Betrag im Tarifkreis (1982/83–1989/90)	123
Abbildung 14: Ziele für die Mitarbeiterbeteiligungen in Groß- und Mittelunternehmen	128
Abbildung 15: Beteiligungsstruktur beim Belegschaftsaktienangebot 1969	160
Abbildung 16: Höchst- und Tiefstkurse der Siemens-Aktie (1969–1978)	163
Abbildung 17: Aktienstückzahlen und Ausgabekurse der Siemens-Aktie (1969–1989)	164
Abbildung 18: Beteiligungsquote der Mitarbeiter in Prozent (1969–1989)	183
Abbildung 19: Anzahl der Antragsteller und Stückzahl der insgesamt erworbenen Aktien (1969–1989)	185
Abbildung 20: Börsenkurs und Beteiligung am Aktienangebot (1969–1989)	192
Abbildung 21: Vermögensbildung der Mitarbeiter bei der Siemens AG (1963–1977)	194
Abbildung 22: Vermögensbildung der Mitarbeiter über Siemens (1971–1981)	195
Abbildung 23: Siemens-Aktien für Mitarbeiter, Muster-Depot (Stand 1989)	196
Abbildung 24: Erfolgsbeteiligung und Aktienkauf als Grundlagen der Mitarbeiterbeteiligung	203
Abbildung 25: Interessenseiten der Mitarbeiterbeteiligung	204
Abbildung 26: Die drei Säulen der Altersversorgung	209
Abbildung 27: Anzahl der Leistungsempfänger in Westdeutschland sowie in Berlin und Ostdeutschland (1946/47–1956/57)	227
Abbildung 28: Anzahl der Pensionäre auf 100 Aktive (1949/50–1956/57)	228
Abbildung 29: Bandbreite der monatlichen Ruhegelder nach Dienstjahren und Pensionsstufen (ab 1. April 1958)	230
Abbildung 30: Zuwendungen, Aufwendungen und Rücklagen der Siemens-Altersfürsorge GmbH (25.6.1948–30.9.1957)	235
Abbildung 31: Höchst- und Mindestsätze der monatlichen Ruhegelder nach Pensionsstufen und Dienstjahren zum 1. September 1973	244
Abbildung 32: Durchschnittsbetrag der monatlichen Siemens-Pension (1968–1974)	244
Abbildung 33: Grund- und Zusatzbeträge der monatlichen Siemens-Pension (Höchst- und Mindestsätze) nach Pensionsstufen und Dienstjahren zum 1. September 1987	245
Abbildung 34: Ruhegehälter für den ÜT-Kreis ab 1. September 1987	247

Abbildung 35: Anzahl der Leistungsempfänger in Westberlin, der BRD und der DDR (1957/58–1973/74)	248
Abbildung 36: Anzahl der Leistungsempfänger in der BRD, der DDR und im Ausland (1974/75–1988/89)	250
Abbildung 37: Anzahl der Leistungsempfänger pro 100 Aktive (1950–1989)	251
Abbildung 38: Aufwendungen, Zuwendungen und Pensionsrückstellungen der Siemens-Altersfürsorge GmbH (1957/58–1988/89)	252
Abbildung 39: Zugang an neugeschaffenen Wohnungen durch die Siemens-Wohnungsgesellschaft (1950/51–1956/57)	274
Abbildung 40: Wohnraumbeschaffung bei Siemens & Halske und den Siemens-Schuckertwerken (1945/48–1960/61)	275
Abbildung 41: Vergleich Siemens – andere Firmen. Beschaffte Wohnungen je 100 Betriebsangehörige (1945–1960)	276
Abbildung 42: Anzahl der beschafften Wohneinheiten nach Art (Stand 30.9.1968)	281
Abbildung 43: Anzahl der Personaldarlehen für Eigenheime und Eigentumswohnungen (1968/69–1979/80)	285
Abbildung 44: Aufwendungen für Personaldarlehen zur Eigenheimfinanzierung (1968/69–1979/80)	286
Abbildung 45: Firmeneigene und werkgeförderte Wohnungen (1970/71–1979/80)	287
Abbildung 46: Wohnheimplätze (1970/71–1979/80)	288
Abbildung 47: Organisationsplan der Siemens-Betriebskrankenkasse (Körperschaft öffentlichen Rechts) im Jahr 1963	297
Abbildung 48: Entwicklung der SBK-Mitgliederzahlen (1953–1986)	301
Abbildung 49: Entwicklung der Leistungsausgaben je Mitglied (ohne Rentner) in DM (1953–1979)	302

ABKÜRZUNGEN

AB	Abteilungsbevollmächtigter (ab 1965 verwendet, vorher „Oberbeamter“)
Abb.	Abbildung
AEG	Allgemeine Elektrizitäts-Gesellschaft
AG	Aktiengesellschaft
AT	Außertariflicher Angestellter
Aufl.	Auflage
BASF	Badische Anilin- & Soda-Fabrik AG
BBC	Brown, Boveri & Cie.
Bd./Bde.	Band/Bände
BMW	Bayerische Motorenwerke
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BSHG	Bosch-Siemens Hausgeräte GmbH
btr.	betreff
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DAF	Deutsche Arbeitsfront
ders./dies.	derselbe/dieselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d.h.	das heißt
Dir.	Abteilungs- bzw. Fabrikdirektor (bis 1957)
Diss.	Dissertation
DM	Deutsche Mark
EAG	Elektrizitäts-Aktiengesellschaft vorm. Schuckert & Co.
EB	Erfolgsbeteiligung
ebd.	ebenda
EHS	Environmental Protection, Health Management and Safety
ESTG	Einkommenssteuergesetz
f., ff.	folgende, fortfolgende
Gagfah	Gemeinnützige Aktiengesellschaft für Angestellten-Heimstätten
GB	Geschäftsbericht
GBR	Gesamtbetriebsrat
Gehag	Gemeinnützige Heimstätten AG
ggf.	gegebenenfalls
GHH	Gutehoffnungshütte
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HdWW	Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft
Hg.	Herausgeber
IBM	International Business Machines
IG Farben	I.G. Farbenindustrie AG
ITT	International Telephone and Telegraph Corporation
Kap.	Kapitel
KapAufStG	Kapitalaufstockungsgesetz
KapErhG	Kapitalerhöhungsgesetz
KAV	Kraftwerk-Union Altersversorgung GmbH
KdF	Kraft durch Freude
KWU	Kraftwerk Union

mind.	mindestens
NB	Normalbeteiligter
Nr.	Nummer
NSV	Nationalsozialistische Volkswohlfahrt
OB	Oberbeamter (ab 1965 ersetzt durch „Abteilungsbevollmächtigter“)
o.J.	ohne Jahr
o.O.	ohne Ort
o.V.	ohne Verfasser
PersPol	Personalpolitische Abteilung
PersRef	Personalreferat
Prok.	Prokurist
PVS	Politische Vierteljahresschrift
RCA	Radio Corp. of America
RM	Reichsmark
s.	siehe
S.	Seite
S&H	Siemens & Halske
SAA	Siemens-Archiv-Akte
SAB	Siemens-Archiv, Bibliothek
SAF	Siemens-Altersfürsorge GmbH
SBK	Siemens-Betriebskrankenkasse
SBV	Siemens-Beamten-Verein
SE	Siemens-Elektrogeräte AG/GmbH
SHG	Siemens-Heimbau-Gesellschaft
SiWoGe	Siemens-Wohnungsgesellschaft mbH
sog.	sogenannte, -r
SozPolAbt	Sozialpolitische Abteilung
Sp.	Spalte
SSW	Siemens-Schuckertwerke GmbH
SubvAbG	Subventionsabbaugesetz
TU	Transformatoren Union AG
u. a.	und andere
ÜT	Übertariflich bezahlte(r) Mitarbeiter/-in
Verf.	Verfasser/-in
VermBetG	Vermögensbeteiligungsgesetz
vgl.	vergleiche
VVA	Veröffentlichungen von Angestellten (Archivsignatur)
VW	Volkswagenwerk
WP	Wichtige Persönlichkeiten (Archivsignatur)
Z	Zeitschrift
z. B.	zum Beispiel
ZBB	Zentralabteilung Betriebswirtschaft, Buchführung
ZBL	Zentrale Berliner Leitung
ZBR	Zentralabteilung Betriebswirtschaft, Rechnungswesen
ZDP	Zentrale Dienste Personal
ZFB	Zentralabteilung Finanzen, Bilanzierung
ZN	Zweigniederlassung
ZP	Zentral-Personalverwaltung (bis 1969, ab 1969 Zentralverwaltung Personal, ab 1972/73 Zentralbereich Personal)
ZPS	Zentralbereich Personal Sozialpolitik

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.): Entgeltsysteme. 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.

fähigkeit des Unternehmens als „Arbeits- und Produktionsstätte“ sowie als „marktabhängige Wirtschaftseinheit“.³⁶ Als ökonomische Funktionen führt Reichwein die „Leistungssteigerungs- bzw. die Belohnungsfunktion“ sowie die „Bindungs- und die Werbungsfunktion“ an, die sich auf regelmäßige Geldleistungen stützen.³⁷ Angesichts der konjunkturellen Entwicklung und des zunehmenden Wettbewerbsdrucks der Unternehmen seit Ende der 1950er Jahre hätten die monetären Komponenten der betrieblichen Sozialpolitik damit gegenüber den sozialen Funktionen an Gewicht gewonnen sowie „eine betriebliche Sozialpolitik sozialfürsorglicher und karitativen Charakters immer überflüssiger“³⁸ gemacht.

Die Monetarisierungsthese von Reichwein, die einen Bezugspunkt für die vorliegende Untersuchung der Wandlungsprozesse der betrieblichen Sozialpolitik von Siemens im Untersuchungszeitraum bildet, ist eine besonders pointierte und richtungsweisende These, die aus einer Zeit resultiert, als sich signifikante Veränderungsprozesse bei der Gestaltung der betrieblichen Sozialpolitik und der sie determinierenden Rahmenbedingungen vollzogen und die Trends zukünftiger Entwicklungen betrieblicher Sozialpolitik in der jungen BRD absehbar erschienen. Die spätere Forschungsliteratur adaptierte Reichweins These vom Funktionswandel betrieblicher Sozialpolitik. So konstatierten Oechsler und Kastura eine stärkere Nutzung freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen „im Sinne ökonomischer Interessen“³⁹ angesichts veränderter äußerer Rahmenbedingungen.

Die Diskussion über die Bedeutung monetärer und nicht-monetärer Zusatzleistungen als wichtige Faktoren für den Unternehmenserfolg wird bis heute geführt.⁴⁰ Auch in der Personalpolitik, deren Ziele seit den 1950er Jahren immer enger mit den Zielen der betrieblichen Sozialpolitik verbunden sind,⁴¹ wird über die wachsende Bedeutung und Ausgestaltung monetärer Anreizsysteme sowie die Flexibilisierung und Individualisierung von Entgeltbestandteilen intensiv diskutiert.⁴² Der hohe Stellenwert flexibler Zusatzleistungen im Rahmen leistungs- und erfolgsorientierter Vergütung ist unumstritten.⁴³ Monetäre Leistungen in Form von fixen oder variablen Lohnbestandteilen, Erfolgs- und Kapitalbeteiligungen oder sonstigen betrieblichen Leistungen haben im Zusammenhang mit der Honorierung der Arbeitsleistung zu allen Zeiten eine herausragende Bedeutung: Sie tragen zur Existenzsicherung und zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards sowie zur Bedürf-

36 Vgl. ebd.

37 Vgl. ebd., S. 166f.

38 Vgl. ebd., S. 170.

39 Vgl. Oechsler/Kastura, 1993, S. 342f.

40 Vgl. z.B. Albach, Horst: Monetäre und nicht-monetäre Anreize, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 59. Jg., 1989, H. 8, S. 929; Hack, 2011, S. 11.

41 Vgl. Oechsler/Kastura, 1993, S. 354.

42 Vgl. dazu Wagner, Dieter / Grawert, Achim / Doyé, Thomas / Langmeyer, Heiner / Legel, Alexander: Flexibilisierung und Individualisierung von Entgeltbestandteilen, in: Ernst Zander / Dieter Wagner (Hg.): Handbuch des Entgeltmanagements. München 2005, S. 153–180.

43 Vgl. Bellmann, Lutz / Frick, Bernd: Umfang, Bestimmungsgründe und wirtschaftliche Folgen betrieblicher Zusatz- und Sozialleistungen, in: Bernd Frick / Renate Neubäumer / Werner Sesselmeier (Hg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen. München/Mering 1999, S. 95.

nisbefriedigung bei.⁴⁴ Die Gestaltung entsprechender Anreizsysteme in der betrieblichen Sozial- und Personalpolitik erfolgte im Zeitverlauf vor dem Hintergrund sich verändernder wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen.⁴⁵ Ihre Bedeutung und Anreizfunktionen sind, wie von Reichwein aufgezeigt, insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg aufgrund der Arbeitsmarktlage und des Fachkräftemangels in Zeiten der prosperierenden Wirtschaft und der Vollbeschäftigung gestiegen.⁴⁶

Die Aktualität dieser Thematik erschließt sich aus der vor allem seit den 1990er Jahren zunehmenden Relevanz erfolgs- und leistungsorientierter Anreiz- und Entgeltsysteme, die die Bedeutung monetärer Komponenten bei modernen Vergütungssystemen angesichts eines sich wandelnden Wettbewerbsumfelds unterstreicht.⁴⁷ Erfolgsabhängige Entlohnung und Mitarbeiterkapitalbeteiligungssysteme gehören heute zum Führungsinstrumentarium neuer Vergütungskonzepte, die darauf ausgerichtet sind, unternehmerisches Denken und Handeln zu fördern, die Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken und damit den Unternehmenserfolg zu erhöhen.⁴⁸ Antje Kurdelbusch analysierte in ihrer 2002 erschienenen sozialwissenschaftlichen Dissertation mit dem Aufwärtstrend variabler Vergütungssysteme in deutschen Großunternehmen seit der Mitte der 1990er Jahre einen Aspekt der Monetarisierung, die durch eine „Individualisierung und Vermarktlichung der Lohnfindungssysteme“⁴⁹ charakterisiert ist. Dabei geht es nicht nur um eine quantitative Ausdehnung, sondern auch um qualitative Veränderungen durch den Ausbau von Lohnanreizen und Flexibilisierungen.⁵⁰ Als ursächlich für diese

44 Wunderer, Rolf: Führung und Zusammenarbeit. 9. Aufl., Köln 2011, S. 194.

45 Verschiedene Formen von Mitarbeiterbeteiligungen wie Erfolgs-, Vermögens- und Kapitalbeteiligungen, zum Beispiel in Form von Belegschaftsaktien, haben eine lange Tradition und wurden schon lange vor dem Zweiten Weltkrieg in Deutschland vielfach praktiziert. Darüber hinaus konnten zahlreiche über das reguläre Entgelt hinausgehende monetäre Maßnahmen wie Gratifikationen zu bestimmten Anlässen, Prämien oder zusätzliche Sonderleistungen zur Erhöhung der Mitarbeiter- und Leistungsmotivation etabliert werden, die sich im Laufe der Zeit teilweise auch zu festen Einkommensbestandteilen entwickelt haben. Vgl. dazu Kap. IV. 1. Vgl. auch Schanz, Günter: Entwicklungsstadien und Perspektiven der Mitarbeiterbeteiligung, in: Wolfgang Weber (Hg.): Entgeltsysteme. Lohn, Mitarbeiterbeteiligung und Zusatzleistungen. Festschrift zum 65. Geburtstag von Eduard Gaugler. Stuttgart 1993, S. 271–283.

46 Vgl. Reichwein, 1965, S. 170; vgl. auch Oechsler/Kastura, 1993, S. 344; Mengel, 2008, S. 21.

47 Vgl. Elšik/Nachbagauer, 2009, S. 537; vgl. auch Seifert, Theresia: Gestaltungsmöglichkeiten eines Anreizsystems für Führungskräfte. Aachen 2001, S. 1. Zur Aktualität des Themas vgl. auch Graf, Annika: Boni fürs Volk. Erfolgsbeteiligungen in der Industrie, in: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/erfolgsbeteiligungen-in-der-autobranche-boni-fuers-volk-892349.html>, abgerufen am 04.04.2013.

48 Vgl. Kurdelbusch, Antje: Variable Vergütung in deutschen Großunternehmen: Entgeltsysteme zwischen Flexibilisierung und Flächentarifvertrag. Bochum 2003, S. 19, 211 (Online-Publikation); Seifert, 2001, S. 1; Wunderer, 2011, S. 406.

49 Vgl. Kurdelbusch, 2003, S. 114, 215: Die variablen Vergütungsformen sind in hohem Maße abhängig von Markteinflüssen und implizieren ein erhöhtes Einkommensrisiko.

50 Hermann Moderegger hatte bereits 1995 eine Flexibilisierung von Personal-Zusatzleistungen konstatiert, die zunehmend an den Unternehmenserfolg und die individuelle Leistung der Mitarbeiter gekoppelt würden. Vgl. Moderegger, Hermann A.: Betriebliche Sozialleistungen. Vom Fürsorge- zum Leistungsprinzip? In: Personal, 1995, H. 4, S. 187.

Entwicklung identifiziert Kurdelbusch exogene Faktoren wie die Internationalisierung und den zunehmenden Wettbewerbsdruck auf den Produkt- und Kapitalmärkten, die staatliche Unterstützung von Gewinn- und Kapitalbeteiligungen sowie die Öffnung der Gewerkschaften und Betriebsräte gegenüber der variablen Vergütung. Wie bei Reichwein zeigt auch diese Analyse die Relevanz monetärer Anreize in Zeiten sich verändernder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen.

Das monetäre Anreizinstrumentarium ist groß und kann zielgruppengerecht eingesetzt werden. Während sich – wie zum Beispiel bei Siemens – Erfolgsbeteiligungen oder Belegschaftsaktienangebote an alle Beschäftigten richten, gibt es darüber hinaus viele spezielle variable Vergütungsprogramme für Führungskräfte. Seit Ende der 1990er Jahre gehören aktienbasierte Entgeltsysteme bei zahlreichen börsennotierten Kapitalgesellschaften in Deutschland zu den festen Bestandteilen der Entgeltgestaltung für Führungskräfte.⁵¹ Optionsprogramme, Aktienpläne, virtuelle Aktien oder Stock Option-Modelle sind aufgrund ihrer hohen Ertragsmöglichkeiten zwar attraktiv, allerdings stehen diese Formen der Kapitalbeteiligungen in Zeiten schwankender Aktienmärkte auf dem Prüfstand.⁵² Weitere vor allem für Führungskräfte interessante monetäre Leistungen sind zielvereinbarungsgestützte Boni oder Deferred Compensation Systems.⁵³ Diese variablen Entgeltinstrumente spielen nicht nur als monetäre Einzelmaßnahmen, sondern auch bei sogenannten Cafeteria-Modellen als wählbare Optionen eine große Rolle. Cafeteria-Ansätze sind vor allem in den USA verbreitete Gestaltungsformen betrieblicher Sozialpolitik; sie sind auf die Flexibilisierung und Individualisierung der einzelnen Sozialleistungen ausgerichtet und sollen jedem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, aus einem vorgegebenen Budget und Angebot seinen individuellen Bedürfnissen entsprechend auszuwählen.⁵⁴

Die Monetarisierung der betrieblichen Sozialpolitik und der allgemeine ökonomische Wandel seit den 1950er Jahren stehen in engem Zusammenhang mit einem grundlegenden Wandel der Werteorientierungen seit Beginn der 1960er Jahre.⁵⁵ Betriebliche Sozialleistungen beziehen sich immer auf Menschen, deren individuelle Erwartungen und Bedürfnisse sich mit sich wandelnden gesellschaftlichen

51 Vgl. dazu Joest, Andreas: Aktienbasierte Entgeltgestaltung. Motivation, Rechnungslegung, Unternehmenswert. Hamburg 2010, S. 1, 3; Wunderer, 2011, S. 406–408; Hack, 2011, S. 17.

52 Vgl. Doyé, 2000, S. 313, sowie Wagner/Graewert/Doyé/Langemeyer/Legel, 2005, S. 177.

53 Vgl. dazu Wunderer, 2011, S. 408, und Wagner/Graewert/Doyé/Langemeyer/Legel, 2005, S. 166 f.

54 Der seit den 1960er Jahren in den USA praktizierte Cafeteria-Ansatz ist in Deutschland aufgrund restriktiver steuerlicher Rahmenbedingungen nicht so weit verbreitet wie in den USA. Der Vorteil dieses Sozialleistungssystems wird darin gesehen, dass freiwillige Leistungen nicht automatisch gewährt, sondern durch die gezielte individuelle Auswahl bewusster wahrgenommen werden und eine höhere Wirkung entfalten können. Vgl. dazu Elšik/Nachbagauer, 2009, S. 528–530; vgl. auch Wagner, Dieter: Cafeteria-Systeme – Grundsätzliche Gestaltungsmöglichkeiten, in: Cafeteria-Systeme, in: Ernst Zander / Dieter Wagner (Hg.): Handbuch des Entgeltmanagements. München 2005, S. 139–152; vgl. auch Enthammer, Markus: Entwicklung eines Instruments zur Messung des Nutzens betrieblicher Zusatzleistungen aus der Sicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diss. Wien 2012, S. 11 f. (Online-Publikation); vgl. dazu auch Kap. II. 3.2.

55 Vgl. dazu auch Jung, Hans: Personalwirtschaft, 7. Aufl., München/Wien 2006, S. 836.

und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ebenfalls verändern. Daher ist die Frage zu stellen, inwieweit sich diese gesellschaftlichen Veränderungen ebenfalls in der Gestaltung der betrieblichen Sozialpolitik widerspiegeln.⁵⁶ Neben der Monetarisierung steht demnach die Frage nach den Auswirkungen des gesellschaftlichen Individualisierungsprozesses und des Wertewandels seit den 1960er Jahren auf die Gestaltung und die Funktionen der betrieblichen Sozialpolitik im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses der vorliegenden Untersuchung. Bezugspunkt für diese Fragestellung ist die von Ulrich Beck 1983 formulierte Individualisierungsthese⁵⁷ als eine zentrale These zur Erklärung gesellschaftlicher Wandlungsprozesse in den letzten Jahrzehnten, die den Ausgangspunkt einer bis in die Gegenwart geführten wissenschaftlichen Debatte bildet.⁵⁸ In enger inhaltlicher Verbindung mit der Individualisierung stehen die Thesen zum Wertewandel von Robert Inglehart und Helmut Klages.⁵⁹

Individualisierung, nach Beck verstanden als eine „*Herauslösung* aus historisch vorgegebenen Sozialformen und -bindungen im Sinne traditionaler Herrschafts- und Versorgungszusammenhänge (‚Freisetzungsdimension‘), *Verlust von traditionellen Sicherheiten* im Hinblick auf Handlungswissen, Glauben und leitende Normen (‚Entzauberungsdimension‘) und [...] *eine neue Art der sozialen Einbindung* (‚Kontroll- bzw. Reintegrationsdimension‘)“,⁶⁰ ist kein Phänomen des 20. Jahrhunderts, determiniert aber in besonderem Maß das Verhältnis zwischen Individuum und Gesellschaft vor dem Hintergrund der ökonomischen Wohlstandssteigerung nach dem Zweiten Weltkrieg.⁶¹ Die Lösung aus traditionellen sozialen Bin-

56 Nach Oechsler/Kastura erfordert der gesellschaftliche Wertewandel eine Anpassung der betrieblichen Sozialleistungen an die veränderten Werthaltungen der Mitarbeiter; vgl. Oechsler/Kastura, 1993, S. 344, 355.

57 Vgl. den grundlegenden Aufsatz dazu von Beck, Ulrich: *Jenseits von Stand und Klasse? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten*. In: Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen 1983, S. 35–74.

58 Vgl. Schroer, Markus: *Individualisierung*, in: Nina Baur / Hermann Korte / Martina Löw / Markus Schroer (Hg.): *Handbuch Soziologie*. Wiesbaden 2008, S. 139. Schroer unterscheidet drei Argumentationslinien: *Klassiker I: Karl Marx, Max Weber, Emile Durkheim, Ferdinand Tönnies, Georg Simmel, G.H. Mead; Klassiker II: Kritische Theorie, Talcott Parsons, Norbert Elias; aktuelle Theorien: Zygmunt Bauman, Michel Foucault, Niklas Luhmann, Kommunitarismus, Ulrich Beck, Anthony Giddens, J.C. Kaufmann*; vgl. ebd., S. 141. Vgl. dazu auch Gasteiger, Nepomuk: *Der Konsument. Verbraucherbilder in Werbung, Konsumkritik und Verbraucherschutz 1989–1945*. Frankfurt 2010, S. 213 f. Der Begriff „Individualisierung“ wird neben der Verwendung in Bezug auf gesellschaftliche Strukturen und Prozesse auch in der betriebswirtschaftlichen Literatur, insbesondere in organisatorisch-personalwirtschaftlichen Zusammenhängen, genutzt. Vgl. dazu Ruppert, Regina: *Individualisierung von Unternehmen. Konzeption und Realisierung*. Göttingen 1994, S. 15–18.

59 Vgl. dazu Inglehart, Robert: *The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton 1977; Klages, Helmut: *Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt a. M. 1984.

60 Vgl. Beck, Ulrich: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M. 1987, S. 206.

61 Ebd., S. 205. Nach Beck finden sich „individualisierte“ Lebensstile bereits in der Renaissance, in der höfischen Kultur des Mittelalters, in der Befreiung der Bauern aus der ständischen

dungen und normativen Zwängen, die mit einer Zunahme der Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten und einer Pluralisierung der Lebensstile verbunden ist, hat seit 1945 auch zu einem Wandel von Arbeitsbeziehungen und -verhältnissen, zu neuen Familien- und Haushaltsstrukturen, veränderten Wohnformen, zunehmenden Bildungsmöglichkeiten und einem Wandel des Freizeitverständnisses und -verhaltens geführt.⁶²

Beck unterstreicht in seiner Individualisierungsthese insbesondere die wachsenden Möglichkeiten und individualisierten Verhaltensweisen des Menschen.⁶³ Dem Einzelnen werden erheblich mehr Gestaltungsspielräume zugemessen als in der Vergangenheit. So erfordert der Weg von der klassischen Industriegesellschaft zur „Risikogesellschaft“⁶⁴ nach Beck die zunehmende Eigenleistung der Individuen: „Individualisierung rückt das Selbstentfaltungspotenzial, das individuelle Tun ins Zentrum. Auf eine Formel gebracht: Die Gestaltung der *vorgegebenen* Biografie wird zur *Aufgabe* des Individuums, zum Projekt“.⁶⁵ Zugleich geht die Individualisierung angesichts der Herauslösung aus traditionellen Versorgungsbezügen mit einem zunehmenden Sicherheitsbedürfnis einher, das in der Bundesrepublik Deutschland durch ein gut ausgebautes staatliches Sozialleistungssystem aufgefangen wird.⁶⁶ Beck versteht Individualisierung als einen „in sich ambivalenten und widersprüchlichen Prozess“.⁶⁷ Er impliziert einen permanenten Wechsel von der Befreiung des Individuums aus Zwängen und der Chance auf eine selbstbestimmte Lebensführung einerseits sowie andererseits die Wiedereinbindung und Herausbildung neuer Zwänge, die an die Stelle der alten treten.⁶⁸

Die Individualisierung – im soziologischen und gesellschaftsgeschichtlichen Verständnis – geht einher mit einem Wandel in der Werteorientierung, der allgemein als eine von mehreren Erklärungen für die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse seit Mitte der 1960er Jahre angesehen wird.⁶⁹ Werte werden in der historischen Wertewandelsforschung verstanden „als allgemeine und grundlegende Ori-

Hörigkeit oder im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert in der Lockerung der Familienbindungen; vgl. dazu Beck, 1987, S. 206.

62 Vgl. ebd., S. 208; vgl. auch Schäfers, 1998, S. 238.

63 Vgl. Hradil, Stefan: Vom Wandel des Wertewandels – Die Individualisierung und eine ihrer Gegenbewegungen, in: Wolfgang Glatzer / Roland Habich / Karl Ulrich Mayer (Hg.): Sozialer Wandel und gesellschaftliche Dauerbeobachtung. Opladen 2002, S. 33.

64 Beck, 1987 (Titel: „Risikogesellschaft“).

65 Vgl. Beck, Ulrich: Das Zeitalter des „eigenen Lebens“. Individualisierung als „paradoxe Sozialstruktur und andere offene Fragen“, in: Politik und Zeitgeschichte, 29, 2001, S. 3. Vgl. auch Beck, Ulrich / Beck-Gernsheim, Elisabeth: Individualisierung in modernen Gesellschaften: Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie, in: Ulrich Beck (Hg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften, Frankfurt 1994, S. 12f.

66 Zapf, Wolfgang / Breuer, Sigrid / Hampel, Jürgen / Krause, Peter / Mohr, Hans-Michael / Wiegand, Erich: Individualisierung und Sicherheit. Untersuchungen zur Lebensqualität in der Bundesrepublik Deutschland. München 1987, S. 138.

67 Schroer, 2008, S. 140.

68 Vgl. ebd., S. 152.

69 Vgl. Tagungsbericht HT 2012: „Gab es den Wertewandel?“ Tagung vom 25.09.2012 bis 28.09.2012 in Mainz, in: H-Soz-u-Kult, 18.10.2012, <http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/tagungsberichte/id=4423>, abgerufen am 18.10.2012.