

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 51 (1959)

Heft: 2

Artikel: Zur Diskussion der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen in Westdeutschland

Autor: Hardmeier, Bruno

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353882>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

tion denkbar, in der die sozialistische Bewegung zur katholischen Kirche ein distanziert-freundschaftliches Verhältnis gewonnen hat, während sich die *sachliche* Gegnerschaft *innerhalb der Parteienkoalition* eher verschärft. Die Lösung von der konservativen Politik scheint auch vielen mit den sozialen Problemen vertrauten Katholiken erstrebenswert. Ebensowenig wie sich nämlich *im Wesen* des Sozialismus eine antireligiöse Komponente finden läßt, ist die Ablehnung gemeinwirtschaftlicher Formen eine *essentielle* Eigenschaft irgendeiner Religion, schon gar nicht der katholischen. *Für die freigebige Hilfe, die der Katholizismus lange Zeit dem Kapitalismus gewährt hat, gibt es nicht den Schatten einer Begründung in der katholischen Lehre.* Daß andererseits genügend biblische Zeugnisse vorhanden sind, die sich zur ethischen Fundierung eines modernen Sozialismus *besser noch als Marxsche Klassenkampfthesen* eignen, lernt man schon in der Volksschule im Religionsunterricht. Der Sozialismus als gemeinsamer Gegner einer Ausbeuterklasse und einer christlichen Religionsgemeinschaft ist *etwas Absurdes*. Ein geistiges Bündnis der christlichen Religion mit dem modernen Sozialismus *zur Ueberwindung des Kapitalismus* – nämlich jener urkapitalistischen Tendenzen, die im aufgeklärten Hochkapitalismus zu finden sind und die das Wesen des Bolschewismus ausmachen – ist *natürlich, logisch und zeitgemäß*. Dieser Wahrheit werden sich die Dogmatiker, die man auf beiden Seiten nicht unterschätzen soll, beugen müssen.

Franz Kreuzer, Wien.

Zur Diskussion der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen in Westdeutschland

Der nachfolgende Artikel behandelt ein Thema, das auch für unser Land von Interesse ist, nicht zuletzt im Zusammenhang mit der — nun abgeschlossenen — Diskussion über die Ergänzung des Dienstvertrags- und Stiftungsrechts betr. die Wohlfahrtseinrichtungen privater Betriebe. Der Artikel will vor allem über Auffassungen und Diskussionen in der Deutschen Bundesrepublik orientieren; einige Probleme — beispielsweise dasjenige der Altersversorgung — werden bei uns einen etwas anderen Aspekt haben als in Deutschland. Der im Schlußkapitel umrissene Standpunkt der deutschen Gewerkschaften deckt sich aber weitgehend mit der Auffassung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.

Redaktion «Gewerkschaftliche Rundschau».

In der Bundesrepublik Deutschland stehen seit einiger Zeit die freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen zur Diskussion. Diese zusätzlichen Sozialleistungen der Betriebe – sie reichen von der Werkskantine bis zum betriebseigenen Erholungsheim, vom Kinderhort bis zum organisierten Ferienaufenthalt, von der Nähstube bis zum

Ledigenheim, von der Sportanlage bis zum Sinfoniekonzert – sind seit der Währungsreform im Jahre 1948 ständig angewachsen und haben vor allem bei den größeren Werken der Montanindustrie ein derartiges Ausmaß erreicht, daß sich die Frage nach der Berechtigung dieser Aufwendungen zwangsläufig stellen mußte. Publizisten und Wissenschaftler, Unternehmer und Gewerkschafter überlegen sich heute, ob der eingeschlagene Weg richtig war oder ob nicht vielmehr eine Umkehr angezeigt wäre. Eine Besinnung auf Wesen und eigentliche Aufgaben des Betriebes und der betrieblichen Sozialarbeit ist im Gange; es wird nach den *Grenzen* der betrieblichen Sozialpolitik gefragt.

Einleitend sei uns, um Mißverständnisse von vornherein zu beseitigen, noch eine Vorbemerkung erlaubt:

Es geht bei der Diskussion über die zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen (und auch bei unserem Bericht) nur um den *freiwilligen*, nicht aber um den gesetzlichen Sozialaufwand, dessen Höhe ja vom Gesetzgeber und nicht von den einzelnen Betrieben bestimmt wird und der zur Hauptsache den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, die Arbeitgeberzuschüsse zum Krankengeld sowie die Umlagen für die Berufsgenossenschaften umfaßt.

Das Beispiel des Hüttenwerks Oberhausen

Ausgelöst wurde die Diskussion durch eine Maßnahme des Hüttenwerks Oberhausen. Anläßlich der letzten Hauptversammlung der Aktionäre im Sommer 1957 wurde nämlich die Abschaffung des betriebseigenen Erholungsheimes, des Ledigenheimes, des Kindergartens und der Nähstube sowie die Entlassung der Werksfürsorgereinen bis auf eine bekanntgegeben. Diese überraschende, ein unerwartetes Echo auslösende Maßnahme, die von einem Hüttenwerk mit rund 14 000 Beschäftigten getroffen wurde, sollte eine grundlegende Neuorientierung der betrieblichen Sozialpolitik zur Folge haben. Bis dahin hatten sich die Betriebe um eine Ausdehnung der betrieblichen Wohlfahrtspflege bemüht. Es rühmte sich das Unternehmen, daß es nicht nur anständige Löhne zahle, sondern darüber hinaus auch Konzerte und Theateraufführungen organisierte, Kindergärten, Nähstuben und Bibliotheken einrichtete, Wohnungen, Ferien-, Ledigen-, Alters- und Erholungsheime baute, eine Anzahl Werksfürsorgerinnen beschäftigte und durch solche und ähnliche Maßnahmen und Einrichtungen die Belegschaft gewissermaßen von der Wiege bis zur Bahre betreute. Nach der heute in der Bundesrepublik vorherrschenden Meinung sind jedoch derart weitgehende Sozialleistungen nicht mehr zum eigentlichen Aufgabenbereich der Betriebe zu zählen. Der Betrieb ist zwar nicht nur Produktionsstätte, als soziales Gebilde hat er sich auch um das Wohlergehen und das

Zusammenleben der Menschen im Betrieb zu kümmern, aber der «totale Betrieb», der in den persönlichen Lebensbereich der Arbeitnehmer in ungebührlichem Maße eingreift, wird entschieden abgelehnt. Die Uebernahme der einen oder anderen Aufgabe seitens der Betriebe mag vielleicht in einer bestimmten Situation angezeigt sein, doch ist dann darauf zu achten, daß es nicht zu einer «ewigen» Einrichtung kommt, vielmehr zu gegebener Zeit entweder an den Abbau der Sozialeinrichtung oder an die zweckmäßige Uebertragung auf eine andere Institution gedacht wird.

Ohne Zweifel hat der gestiegene allgemeine Lebensstandard die Notwendigkeit betrieblicher Sozialeinrichtungen verringert. Es ist auf jeden Fall bezeichnend, daß Aktionäre *und* Gewerkschaften grundsätzlich für einen Abbau der freiwilligen betrieblichen Sozialaufwendungen eintreten, wobei die Gründe allerdings sehr verschieden sind. Den Aktionären sind die freiwilligen Sozialleistungen ein Dorn im Auge, weil sie den zu verteilenden Gewinn schmälern. Die Gewerkschaften setzen anstelle der betrieblichen Sozialleistungen die Forderung nach höheren Löhnen. Nach Ansicht der Gewerkschaften müssen die Verdienste der Arbeitnehmer so hoch sein, daß sich zusätzliche betriebliche Sozialleistungen weitgehend erübrigen. Es darf als erwiesen angenommen werden – die verschiedenen Meinungsbefragungen haben die Bestätigung gebracht –, daß seitens der Arbeitnehmer angemessene Löhne und Gehälter, ein gutes Betriebsklima, gute Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten in der relativen Bewertung stärker ins Gewicht fallen als betriebliche Sozialleistungen.

Die Höhe der sozialen Aufwendungen

Bei den freiwilligen Sozialaufwendungen handelt es sich nun keineswegs um Bagatellobeträge, sondern um sehr beachtliche Aufwendungen, die besonders bei den Großunternehmungen der westdeutschen Kohle- und Stahlindustrie in die Millionen gehen und nicht selten mehr als 20 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme ausmachen. Ueber die Höhe der freiwilligen Sozialaufwendungen einiger ausgewählter Großunternehmungen der Bundesrepublik Deutschland im Bereich der Montanindustrie gibt die nachstehende Tabelle Auskunft. Dabei ist zu berücksichtigen, daß nicht nur die finanzielle Struktur der Unternehmungen sehr verschieden ist, sondern auch der freiwillige Sozialaufwand bei den einzelnen Firmen recht unterschiedlich verbucht wird, wodurch unechte Differenzen entstehen. Die Zahlen geben aber immerhin ein Bild von der großen Bedeutung der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen. Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 1956; ausreichendes Zahlenmaterial für 1957 liegt zur Zeit noch nicht vor.

Unternehmung	Aktien- kapital (Mio DM)	Löhne und Gehälter (Mio DM)	Freiwilliger Sozialaufwand	
			in (Mio DM)	in % der Lohn- und Gehaltssumme
Mannesmann	410	433,98	86,39	19,9
Hoesch-Werke	375	287,96	64,50	22,4
Klöckner-Werke	250	197,47	32,02	16,2
Dortmund-Hörder-Hüttenunion	184	153,32	38,48	25,1
Hüttenwerk Oberhausen . . .	104	91,44	15,74	17,2
Hüttenwerk Rheinhausen . .	70	95,20	24,63	25,8
Bochumer Verein	69	116,48	22,80	19,6
Gelsenkirchener Bergwerks AG	485	451,16	60,28	13,4
Hibernia	300	288,23	61,20	21,2
Essener Steinkohlenbergwerke .	105	163,86	39,57	24,1

Wie kam es zu diesen hohen Sozialaufwendungen?

Sucht man nach den Gründen für das Zustandekommen dieser hohen freiwilligen Sozialaufwendungen der Betriebe, so muß wohl zuerst an eine bedeutungsvolle historische Wurzel erinnert werden: an die Idee des *Patriarchalismus*. In der Frühzeit der industriellen Entwicklung spielte insbesondere in Deutschland die Vorstellung vom Unternehmer als einem väterlichen Patriarchen, der sich für seine Untergebenen verantwortlich fühlt, für sie sorgt, sie betreut, aber auch wie unmündige Kinder bevormundet, eine nicht unbedeutende Rolle. Patriarchalische Vorstellungen wirkten auch im 20. Jahrhundert weiter und förderten die betriebliche Sozialpolitik.

Entscheidende Impulse erhielt die betriebliche Sozialarbeit in Deutschland dann nach dem Zweiten Weltkrieg. Die *große Not nach dem Zusammenbruch* zwang die Betriebe nachgerade, für die Belegschaft zu sorgen, denn Staat und Gemeinden waren nicht in der Lage, alle an sie gestellten Aufgaben zu erfüllen. So mußten die Betriebe für ihre Arbeiter und Angestellten Wohnungen bauen, Kindergärten errichten, Werksbüchereien zusammenstellen, Sport- und Erholungsanlagen schaffen, für Urlaubsmöglichkeiten sorgen, kulturelle und unterhaltende Veranstaltungen organisieren, den Belegschaftsmitgliedern in besonderen Notfällen Hilfe gewähren.

Auch nach der wirtschaftlichen Gesundung und in der folgenden Hochkonjunktur erfolgte kein grundlegender Wandel. Die Ausdehnung der betrieblichen Sozialleistungen ging weiter, lediglich die Begründung war eine andere. Weitgehende Sozialleistungen waren nun angeblich notwendig, um qualifizierte Arbeitskräfte, die inzwischen knapp geworden waren, zu gewinnen. Es ist jedoch nicht zu übersehen, daß die betriebliche Sozialarbeit vielfach zu einer reinen *Prestigeangelegenheit der Betriebe* wurde; die Betriebe

wollten mit ihren Sozialeinrichtungen und dem entsprechend hohen zusätzlichen Sozialaufwand nach außen glänzen.

Steuerliche Vorteile haben bei der Schaffung von Sozialeinrichtungen zweifellos eine nicht unwesentliche Rolle gespielt. Soziale Aufwendungen verringern den ausgewiesenen und zu versteuernden Gewinn. Ein großer Teil der Ausgaben für soziale Zwecke wäre, wenn diese Aufwendungen nicht gemacht würden, in Form von Steuern an den Staat abzuliefern. Die betriebliche Altersversorgung ist ein treffendes Beispiel dafür, wie vorteilhaft für den Betrieb gewisse soziale Aufwendungen sein können. Nicht zu versteuern sind nämlich jene Erträge der Unternehmung, die dem Pensionsfonds zugeführt werden. Zudem kann der Betrieb die Mittel des Pensionsfonds für die Investitionsfinanzierung verwenden.

Auch die gesetzlich verankerte Mitbestimmung der Arbeitnehmer dürfte zur ständigen Ausdehnung der betrieblichen Sozialleistungen beigetragen haben. Ebenso hat das immer deutlicher zutage tretende Auseinanderfallen von Unternehmensleitern und -besitzern diese Entwicklung gefördert, denn erfahrungsgemäß ist ja der Manager weniger am Gewinn, der den Aktionären zukommt, sondern vielmehr an der Ausdehnung des betrieblichen Macht- und Einflußbereiches interessiert.

Besinnung auf die Aufgaben des Betriebes

Theoretiker und Praktiker der Sozialpolitik haben allzulange gezögert, zwei wichtigen Tatsachen, die für eine zeitgerechte Gestaltung der betrieblichen Sozialarbeit von entscheidender Bedeutung sind, Rechnung zu tragen: der als Folge der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung veränderten Stellung des Menschen im Betrieb und den in der jüngsten Vergangenheit ohne Zweifel stark gestiegenen Masseneinkommen. Eine Anpassung der betrieblichen Sozialpolitik an die neuen Gegebenheiten mußte sich jedoch früher oder später aufdrängen. Das Beispiel des Hüttenwerks Oberhausen bildete lediglich den äußern Anstoß, der dann in der Folge, wie wir gesehen haben, eine neue und zeitgemäße Beurteilung der betrieblichen Sozialleistungen einleitete. Die Abneigung gegen die ins Uferlose angewachsenen freiwilligen Sozialleistungen der Betriebe führte zu einer Neubesinnung auf die eigentlichen Aufgaben des Betriebes, wobei zu sagen ist, daß diese gedankliche Durchsicht noch keineswegs abgeschlossen ist.

Der Betrieb ist ein zweckorientiertes Gebilde; die Erreichung des Betriebszweckes, die Erzeugung von Gütern und die Bereitstellung von Dienstleistungen, muß deshalb wesensmäßig die Hauptaufgabe des Betriebes sein. Da jedoch im Betrieb nicht nur sachliche Mittel zu Produktionszwecken vereinigt, sondern auch Menschen beschäftigt werden, ist der Betrieb ebenso sehr ein soziales Gebilde. Damit erwächst dem Betrieb eine Verantwortung für die in seinem

Bereich arbeitenden Menschen. Die betriebliche Sozialpolitik, hier im weitesten Sinne verstanden, ist folglich wesentlicher Bestandteil der Betriebspolitik; oder, um es etwas anders auszudrücken, die Betriebspolitik muß eine *soziale* Betriebspolitik sein.

Zur betrieblichen Sozialpolitik zählen nicht nur die Maßnahmen und Einrichtungen, die dem materiellen Wohlstand der Belegschaft dienen; zur betrieblichen Sozialpolitik gehört auch all das, was das Zusammenleben ordnet. Da heute im großen und ganzen ein allgemeiner Lebensstandard erreicht ist, der das materielle Wohlergehen weitgehend garantiert, mögliche Versorgungslücken zur Hauptsache durch die staatliche Sozialpolitik geschlossen werden, verlieren die betrieblichen Sozialeinrichtungen, die vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg, als es oft am Nötigsten fehlte, zu diesem Zweck geschaffen wurden, zunehmend an Bedeutung. In der betrieblichen Sozialpolitik verlagern sich die Gewichte; die materielle Sozialpolitik ist nicht mehr so wichtig wie in früheren Zeiten, dafür werden die Pflege der zwischenmenschlichen Beziehungen und die Ordnung des Zusammenlebens im Betrieb zur vordringlichsten Aufgabe. Diese Aufgabe ist jedoch viel schwieriger, denn sie ist nicht einfach durch die Schaffung bestimmter Einrichtungen zu lösen, auch nicht durch bloße finanzielle Maßnahmen. Es geht um die Gestaltung der betrieblichen Gemeinschaft, um das Betriebsklima, das gegenseitige menschliche Einvernehmen. Die Betriebspolitik sollte dazu beitragen, der Vereinzelung entgegenzuwirken, der die arbeitenden Menschen im modernen mechanisierten und automatisierten Betrieb in hohem Maße ausgesetzt sind. Es ist zwar in einem erstaunlichen Maße gelungen, das materielle Wohlergehen zu sichern; für das seelische Wohlergehen muß und kann aber noch viel getan werden.

Es stellt sich damit die Frage nach der Notwendigkeit der freiwilligen Sozialleistungen der Betriebe in der heutigen Zeit und im Hinblick auf eine moderne Konzeption der Sozialpolitik. Das tendenziöse Schlagwort vom «sozialen Klimbim», das in der westdeutschen Presse die Runde machte, könnte allzu leicht dazu verleiten, die zusätzlichen betrieblichen Sozialaufwendungen in Bausch und Bogen zu verdammen und das Kind mit dem Bade auszuschütten. Es ist nicht so, daß es für den Betrieb auf dem Gebiet der materiellen Sozialpolitik nichts mehr zu tun gäbe. Die materielle betriebliche Sozialpolitik ist dort notwendig, wo die Kraft des einzelnen überfordert wird, eine Hilfe von Staat, Gemeinden, Verbänden oder anderen Organisationen und Institutionen aber, was immer die Gründe sein mögen, nicht in Betracht kommen kann.

Wenn wir nun in großen Zügen zeigen wollen, welche betrieblichen Sozialmaßnahmen als notwendig und wünschenswert anzusehen sind, so muß vorausgeschickt werden, daß sich die Frage generell und endgültig überhaupt nicht beantworten läßt, denn die

Sozialleistungen hängen naturgemäß mit Art, Größe und Standort des Unternehmens zusammen; auch können besondere Umstände gegeben sein, die zu beachten sind. Staat, Gemeinden, Betriebe und Verbände sind die wichtigsten Träger der Sozialpolitik; ihre Aufgaben müssen sie in möglichst zweckmäßiger Weise abgrenzen und aufteilen, die Grenzen können aber so wenig starr sein wie die Grenzen der Sozialpolitik überhaupt.

Welche betrieblichen Sozialleistungen sind notwendig?

Notwendig sind in erster Linie alle jene Vorkehrungen, die der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer im Betrieb dienen. Dazu gehören: zweckdienliche Maßnahmen zur Verhinderung von Betriebsunfällen, bestmögliche Gestaltung des Arbeitsplatzes, Wasch- und Baderäume, Gesundheitshäuser, Unfallstationen, Werksärzte, Maßnahmen zur Verhinderung von Berufskrankheiten, vorbeugende Gesundheitsfürsorge, wie Röntgenuntersuchungen, Impfungen usw. Die Grenze der betrieblichen Tätigkeit auf diesem Gebiet dürfte grundsätzlich dort gezogen werden, wo der Betrieb dazu übergehen will, eigene Krankenhäuser, Erholungs- und Ferienheime zu bauen.

Es gibt noch eine ganze Reihe weiterer betriebsnotwendiger Sozialmaßnahmen und -einrichtungen; wir nennen Kantinen und Werksküchen, Werkstätten für Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung, Unterstützungen und andere Erleichterungen für jene Arbeitnehmer, die sich an Kursen und Schulen weiterbilden wollen. Begrüßenswert ist es auch, wenn körperlich behinderten und nicht mehr voll leistungsfähigen Arbeitnehmern entsprechend eingerichtete Arbeitsplätze zugewiesen werden. Gegen betriebliche Sozialberatungsstellen und Unterstützungskassen für besondere Notfälle ist nichts einzuwenden, solange nicht einem übertriebenen Fürsorgedenken gehuldigt und auf eine Bevormundung der Arbeiter und Angestellten, die Hilfe in Anspruch nehmen, verzichtet wird. Groß ist die Verantwortung der Betriebe gegenüber den Lehrlingen und jugendlichen Arbeitern – hier ist eine gewisse Betreuung durchaus angebracht. (Hingegen kann es nicht Aufgabe der Betriebe sein, etwa in Freizeitgestaltung oder Mütterberatung zu übernehmen; anderen Trägern – Gemeinden, gemeinnützigen Gesellschaften, Jugendorganisationen usw. – obliegt es, solche Aufgaben wahrzunehmen.)

Neben diesen allgemein als betriebsnotwendig anerkannten Sozialleistungen der Betriebe – unsere Aufzählung ist keineswegs vollständig – gibt es noch eine Anzahl sozialer Leistungen, bei denen eine Entscheidung darüber, ob sie zu Recht in das Aufgabengebiet der Betriebe fallen, nicht ohne weiteres getroffen werden kann. Dies ist beispielsweise bei der betrieblichen Altersversorgung der Fall. Die betriebliche Altersversorgung mag – zumindest als Ergänzung

der staatlichen Altersversicherung – angebracht sein. Die Sache wird aber dann problematisch, wenn Rückstellungen für die betriebliche Altersversorgung, wie es in der Bundesrepublik in den letzten Jahren bekanntlich oft geschehen ist, nicht mehr allein aus sozialen Ueberlegungen gemacht werden, sondern weil sich damit steuerlich sehr günstige Möglichkeiten zur Bereitstellung von Mitteln für Investitionszwecke verbinden lassen.

Der Wohnungsbau bildet ein Problem besonderer Art. Es handelt sich hierbei zweifellos vielmehr um eine Aufgabe der Gemeinden und des Staates als um eine solche der Betriebe, doch zwingt die noch immer andauernde Wohnungsnot zum betrieblichen Wohnungsbau, da die meisten Betriebe genügend qualifizierte Arbeitskräfte nur gewinnen können, wenn für entsprechende Wohngelegenheiten gesorgt wird. Gerade am Beispiel des betrieblichen Wohnungsbau zeigt sich aber, wie eine soziale Maßnahme des Betriebes zu einer vermehrten Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb führt. Die damit verbundene geringe Mobilität der Arbeitskräfte ist zudem ein wirtschaftspolitischer Nachteil, der zu ernsthaften Besorgnissen Anlaß geben muß.

Auch in bezug auf die Betriebskrankenkassen fällt eine Entscheidung schwer. Inwiefern hier der Betrieb eine echte, ihm zukommende Aufgabe zu erfüllen hat, dürfte nicht zuletzt vom Stand und vom Umfang der staatlichen Sozialversicherung und Sozialpolitik abhängen. Man darf wohl sagen, daß gerade diese letztgenannten Sozialleistungen – Wohnungsbau, Altersversorgung, Betriebskrankenkassen –, die nicht ohne weiteres zu den eigentlichen sozialen Aufgaben des Betriebes gezählt werden können, bei der Belegschaft besonders beliebt sind.

Schließlich sei nochmals, um das Bild einigermaßen abzurunden, auf eine Reihe betrieblicher Maßnahmen hingewiesen, die heute nicht mehr zum sozialen Aufgabenbereich des Betriebes gezählt werden: werkseigene Läden, Kindergärten und Horte, Büchereien, Alters- und Ferienheime, Ferienreisen, vom Betrieb veranstaltete Konzerte und Theateraufführungen, Freizeitgestaltung u. ä.

Der Standpunkt der Gewerkschaften

Im 19. Jahrhundert war das Mißtrauen der noch jungen deutschen Arbeiterorganisationen gegenüber wohlwollenden Unternehmern, die durch betriebliche Sozialleistungen das Los ihrer Belegschaft verbessern wollten, besonders ausgeprägt. Es waren nicht allein die tiefen Interessengegensätze zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und auch nicht ausschließlich ideologische Momente für die Haltung der Gewerkschaften bestimmend, sondern ebenso sehr die aus der Erfahrung gewonnene Erkenntnis, daß die « sozial » eingestellten Unternehmer nicht immer aus echten sozialen Ueber-

legungen und Empfindungen handelten. Nicht selten verknüpften die Unternehmer ihre betriebliche «Sozial»politik mit der Absicht, die gewerkschaftliche Stellung zu schwächen, die Arbeitnehmer ihrer Gewerkschaft zu entfremden und mit der bestehenden Wirtschaftsordnung zu versöhnen; ein gewisser, von der Unternehmerseite bewußt geförderter, sozialer Betriebsegoismus, der die Arbeiter und Angestellten der Großbetriebe bevorzugen mußte, sollte dazu dienen, die überbetriebliche Solidarität der Arbeitnehmer zu untergraben.

Im Laufe der Zeit machte sich dann in der deutschen Gewerkschaftsbewegung ein Wandel bemerkbar. Der Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern blieb zwar, wenngleich in abgeschwächter Form, erhalten, doch die schrittweise Erhöhung des allgemeinen Lebensstandards und die wachsende und echte soziale Aufgeschlossenheit mancher Unternehmer bewirkten auf beiden Seiten eine allmähliche Auflockerung und trugen zur Ueberwindung der ideologischen Erstarrung bei.

Wenn es schließlich zur Bejahung der betrieblichen Sozialleistungen kam, so will das nicht heißen, daß die Gewerkschaften alles als echte soziale Leistungen anerkennen, was die Arbeitgeber so zu benennen belieben, denn es sind zu viele betriebliche Maßnahmen, denen die Unternehmer selbst dann das Wörtchen «sozial» voranstellen, wenn es dem Zwecke nach allein um eine Erhöhung der Rentabilität des Betriebes geht. Es ist ein erheblicher Unterschied, «ob ein Betriebsführer das Interesse und das Wohl seiner Belegschaft vordergründig im Auge hat, oder ob er unter dem Mantel sozialpolitischer Hochherzigkeit für sich oder das Unternehmen einen höheren Wirtschaftsertrag anstrebt.» (Adolf Geck: «Soziale Betriebsführung», S. 250.)

Daß die deutschen Gewerkschaften unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg soziale Maßnahmen und Einrichtungen der Betriebe zur Beseitigung der Not ihrer Belegschaften nicht nur bejahten, sondern nachdrücklich forderten, versteht sich von selbst. Der wirtschaftliche Aufschwung nach der Währungsreform führte dann allerdings dazu, daß mitunter des Guten zuviel getan wurde. Die Arbeiter und Angestellten wurden der übersteigerten sozialen Leistungen seitens der Betriebe müde. So kam es, daß man sich in Gewerkschaftskreisen Gedanken über die betriebliche Sozialpolitik und ihre Grenzen zu machen begann, und zwar lange bevor das Beispiel des Hüttenwerks Oberhausen die Diskussion in der Öffentlichkeit auslöste.

Schon Ende 1953 wies *Bernhard Tacke*, Mitglied des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes, auf die Grenzen der betrieblichen Sozialpolitik hin und umriß den gewerkschaftlichen Standpunkt. Die Gewerkschaften verwerfen die Idee der Werks- oder Betriebsfamilie. Der Betrieb soll auch keine Wohlfahrtsanstalt sein. Soziale Betriebsleistungen werden keineswegs abgelehnt, aber es soll daraus dem Nutznießer keine Abhängigkeit erwachsen. Die Gewerk-

schaften wenden sich gegen eine patriarchalische Betreuung. Sie setzen sich im Gegenteil für eine Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer ein, denn der Arbeiter von heute ist nicht mehr der Proletarier von gestern, er ist mündig geworden und wie jeder andere Mensch in der Lage, seine Entscheidungen selbst zu treffen. *Adolf Jungbluth* schreibt:

Aus patriarchalischem Geist geborene oder karitativ bestimmte «Wohlfahrtsmaßnahmen» haben nach unserer Auffassung keinen Platz mehr im modernen Betrieb. Sozialarbeit darf nie Mildtätigkeit und Almosen sein. Sie darf den Menschen nicht unfrei und abhängig werden lassen, sondern muß zum Ziele haben, sich selbst so weit als möglich überflüssig zu machen. (Arbeitsdirektor und Betrieb, S. 159.)

Eine gewisse Skepsis gegenüber den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen scheint vom gewerkschaftlichen Standpunkt berechtigt, zeigen doch die Erfahrungen, daß die Arbeitgeber auf dem Weg über die übertarifliche Entlohnung in Form zusätzlicher Sozialleistungen versuchen, den tarifvertraglich festgesetzten Lohn so niedrig wie möglich zu halten. Was die Gewerkschaften hingegen erstreben, ist ein optimaler Vertragslohn, denn dies allein garantiert dem Arbeitnehmer sowohl den größten Wohlstand als auch den höchsten Freiheitsgrad. In einem Uebermaß betrieblicher Sozialaufwendungen sehen die Gewerkschaften nichts anderes als *vorenthaltenen Lohn*. Auch noch so hohe freiwillige Sozialaufwendungen der Betriebe können die Gewerkschaften nicht davon abhalten, für eine gerechtere Verteilung des Sozialproduktes zu kämpfen.

Was die echten und notwendigen betrieblichen Sozialleistungen betrifft (zusätzliche Aufwendungen für soziale Sicherheit, Unterstützungskassen, Maßnahmen zur Unfallverhütung, Bildungseinrichtungen, Gesundheitswesen, Kantinen u. ä.), so sind die Gewerkschaften bestrebt, diese Sozialleistungen tariflich zu verankern, denn dann wird der Arbeitnehmer nicht mehr das Gefühl haben, die Fürsorge des Betriebes in Anspruch zu nehmen.

Nicht Fürsorge, sondern Vorsorge; nicht Wohlfahrt, sondern Aufstiegschancen – so lautet die Devise der Gewerkschaften.

Dr. Bruno Hardmeier, Dortmund.