

pitelüberschrift von betrieblicher „Sozialpolitik“ die Rede ist, so möchte die Begriffswahl dezidiert neutral und wertfrei verstanden werden. Nichtsdestotrotz bietet auch diese Terminologie Angriffspunkte: Handelte es sich tatsächlich um *sozialpolitische* Maßnahmen und Intentionen der Hüttenunternehmer, oder verbargen sich nicht doch andere Motivationen hinter der Etikette? Die Terminologien bieten jeweils schon Ansätze zur Interpretation, am virulentesten in denjenigen Fällen, in denen von betrieblicher „Wohlfahrtspolitik“ gesprochen wird.⁴⁸⁹ Dieser Terminus rückt die sozialpolitischen Ambitionen der Schwerindustriellen in die Nähe gleichsam philanthropischer Motivationen, während der Begriff der Stamarbeiterpolitik in gewisser Weise das Gegenstück bildet und pragmatische, arbeitsmarktpolitische Intentionen hervorhebt. Gleiches gilt für den Terminus der Personalpolitik: Die betriebliche Sozialpolitik ist in dieser Bezeichnung als utilitaristisches und betriebswirtschaftliches Instrument zu verstehen. Bisweilen geraten die Begrifflichkeiten in beinahe ideologisches Fahrwasser, besonders dann, wenn zeitgenössische Terminologien adaptiert werden. Beispielhaft dafür ist die für den Neunkircher Fall kursierende Wendung „System der milden Hand“.⁴⁹⁰ Hier wird der Unternehmer – also Stumm – als zwar übermächtiger, aber mildtätiger Arbeitgeber interpretiert, der ‚seine‘ Arbeiter unter seiner schützenden Hand hält. Das terminologische Wirrwarr deutet auf die intensiv geführten wissenschaftlichen Diskussionen hin, die sich um den Themenkomplex entzündet haben.⁴⁹¹ Im Folgenden soll diese Diskussion aufbereitet und unter Darlegung eigener Vorschläge kommentiert werden, wobei – wie angedeutet – der Terminus der betrieblichen Sozialpolitik neutral und nicht kommentierend zu verstehen ist.

Analog zu den Begrifflichkeiten entwickelten sich verschiedene, zum Teil konträre Interpretationsstränge. Weit verbreitet ist das Konzept des *Patriarchalismus*: Dem Fabrikherrn wird die Rolle eines *pater familias* attestiert, der von seinen Untergebenen Gehorsam und Gefolgschaft verlangt, sie dafür aber protegiert und alimentiert. Die betrieblichen Sozialleistungen erscheinen in diesem Lichte als Wohltaten, die nicht auf einem Vertrag beruhen, sondern einseitig vom Unternehmer ausgehen und damit jederzeit kündbar sind. Der Arbeiter hat also keinen prinzipiellen Anspruch auf diese Leistungen, weder rechtlich, noch als Folge seiner Arbeitsleistung. Verstößt er gegen betriebliche Regeln oder verweigert er seinem Arbeitgeber gar Gehorsam und Gefolg-

⁴⁸⁹ So war in Neunkirchen im werksinternen Schriftverkehr in der Regel von „Wohlfahrtseinrichtungen“ die Rede. Siehe etwa einige entsprechende Dossiers aus der Zwischenkriegszeit: StA Nk, Dep. Saarstahl AG, 119-1-6-1922-40. Vgl. HILGER 1996, S. 30 und 37.

⁴⁹⁰ Vgl. u. a. JACOB 1993, S. 31 f.; aus der älteren Literatur vgl. GABEL, Karl Alfred: Kämpfe und Werden der Hüttenarbeiter-Organisationen an der Saar, Saarbrücken 1921, S. 47–50.

⁴⁹¹ Vgl. u. a. SCHULZ, Günther: Betriebliche Sozialpolitik in Deutschland seit 1850, in: POHL, Hans (Hrsg.): Staatliche, städtische, betriebliche und kirchliche Sozialpolitik vom Mittelalter bis zur Gegenwart (Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Bd. 95), Stuttgart 1991, S. 137–176; 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. 333–374.