



SIEMENS

Environmental Protection, Health Management and Safety (EHS)

100 Jahre Sozialberatung bei Siemens

Ein Streifzug durch die Geschichte

<http://intranet.siemens.de/healthmanagement>

*„Es war mir schon früh klar-
geworden, dass eine befriedi-
gende Weiterentwicklung der
stetig wachsenden Firma nur
herbeizuführen sei, wenn
ein freudiges, selbsttätiges
Zusammenwirken aller Mit-
arbeiter zur Förderung ihrer
Interessen erwirkt werden
könnte.“*

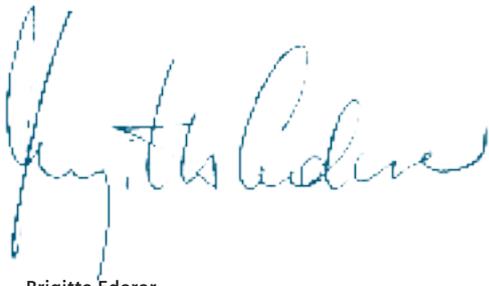
Werner von Siemens (1816–1892)

Werner von Siemens hat sehr früh erkannt, dass innerbetriebliche Sozialleistungen die Arbeitszufriedenheit seiner Mitarbeiter in hohem Maße fördern und somit zu Motivation und Leistung der Beschäftigten beitragen.

Ab 1893 werden mit der Einführung der staatlichen Sozialgesetzgebung die gesetzlichen sozialen Leistungen der Unternehmen festgelegt. Bereits damals bietet Siemens seiner Belegschaft freiwillig Unterstützung in doppelter Höhe an.

Mit der Einrichtung der Sozialberatung setzt Siemens die Tradition gesellschaftlicher Verantwortung fort. Sie wird zu einem festen Bestandteil der Unternehmenspolitik.

Über einhundert Jahre hinweg leistet die Sozialberatung einen nachhaltigen Beitrag, die persönlichen Belange des Einzelnen mit den Erfordernissen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Dieser Herausforderung wird sich die Sozialberatung auch in Zukunft mit Kompetenz und Engagement stellen.



Brigitte Ederer
Mitglied des Vorstands
und Arbeitsdirektorin



Dr. Ralf Franke
Leitung Environmental Protection,
Health Management and Safety

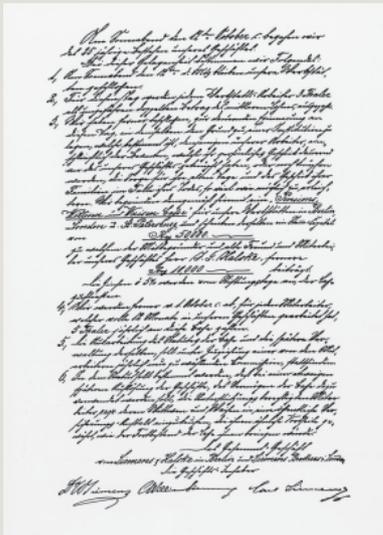
Unternehmertum mit sozialpolitischer Verantwortung

Werner von Siemens – Soziales Engagement mit Weitblick

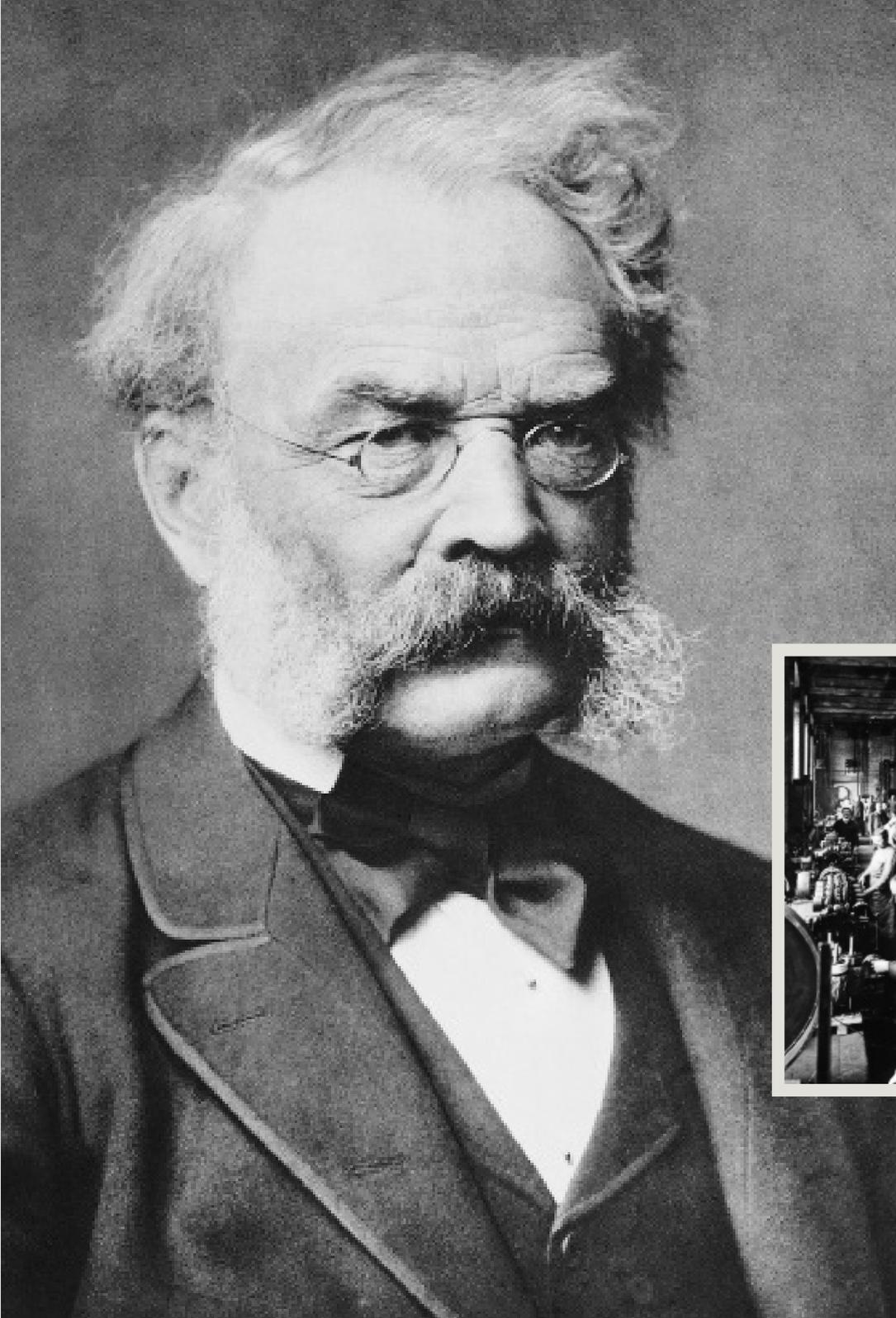
Werner von Siemens war mit seinen sozialpolitischen Initiativen seiner Zeit weit voraus: 1866 beteiligt er seine Mitarbeiter über die sogenannte „Inventurprämie“ erstmals am Unternehmenserfolg¹, 1872 begründet er mit der Pensions-, Witwen- und Waisenkasse die betriebliche Altersversorgung – mehr als ein Jahrzehnt vor Gründung der gesetzlich geregelten Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Sein Interesse gilt den Lebensfragen der Arbeiter: Er zeigt Verständnis für ihre „Sorgen und Bestrebungen“² und erkennt, dass ohne motivierte Mitarbeiter kein geschäftlicher Erfolg zu erzielen ist³. Geprägt ist diese Grundhaltung durch einen „fürsorgerischen Patriarchismus“ – denn sie verbindet unternehmenspolitische Erwägungen mit sozialpolitischem Engagement⁴.

Dieses Engagement beschränkt sich jedoch nicht nur auf Siemens⁵: Über die Grenzen seines Unternehmens hinaus unterstützt Werner von Siemens zahlreiche gemeinnützige Vereine. Damit legt er auch den Grundstein für die zeitgemäße Weiterentwicklung der betrieblichen Sozialpolitik durch seine Nachfolger⁶.

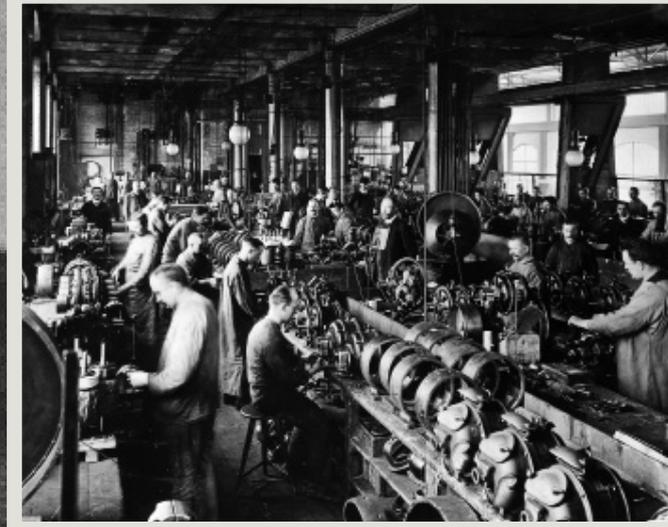
In den beiden Jahrzehnten vor Ausbruch des Ersten Weltkriegs werden die „Wohlfahrtseinrichtungen“ des Hauses – so der zeitgenössische Begriff – erweitert: Die Gesundheitspflege der Mitarbeiter, die Sorge für ihre Familienangehörigen und besonders die Fürsorge für die stetig wachsende Zahl an Arbeiterinnen bestimmen das soziale Engagement des Unternehmens. In diesem Zusammenhang beginnt die Vermittlung von Hauspflege, die Entsendung von Kindern in Ferienkolonien sowie die Betreuung durch dort wirkende Schwestern mit der Aufgabe der Gemeindepflege und der Fabrikpflege – der Beginn der Sozialberatung⁷.



Eine für die damalige Zeit herausragende Sozialleistung: die Gründung der Pensions-, Witwen- und Waisenkasse im Jahr 1872, die mit dieser Urkunde besiegelt wird.



*Werner von Siemens
(1816–1892)*



Werner von Siemens ist bestrebt, die soziale Lage seiner Mitarbeiter zu verbessern.

Zwischen Aufbruch und Bewährung

Die Fürsorgearbeit vom Beginn
bis in die zwanziger Jahre

Am 21. März 1911 legt die Unternehmensleitung den Grundstein der Betrieblichen Sozialberatung. Sie veranlasst die Einrichtung eines Kinderheims am Berliner Nonnendamm und beschließt, dieses mit einer gesundheitlichen Betreuungsstelle für Arbeiterinnen zu verbinden. Die Fürsorgearbeit beginnt zunächst – mit Kinderbetreuung und Gesundheitspflege – außerhalb des eigentlichen Betriebs.

Für die gesundheitliche und soziale Betreuung notleidender sowie alleinlebender Arbeiterinnen werden krankenpflegerisch geschulte Frauen eingestellt.





Zum Wohle der Mitarbeiter richtet Siemens zahlreiche Erholungsheime wie den Berliner Siemensgarten ein.



Mit dem Anstieg der Frauenbeschäftigung wächst auch der Bedarf an Fabrikpflegerinnen.

Mit dieser Entscheidung reagieren die Verantwortlichen auf die wachsende Zahl weiblicher Arbeitskräfte mit Kindern, für deren Betreuung während der Arbeitszeit gesorgt werden muss. Das Heim ist Anfang April 1912 bezugsfertig und bietet Platz für „zunächst 90 Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren, Hortkinder werden nach der Schule aufgenommen“⁸.

Doch die karitativen Maßnahmen gehen weit über die Unterbringung der Kinder hinaus: Bei Erkrankung der Mütter werden die Kinder vorübergehend auch nachts im Heim betreut⁹, Wöchnerinnen zu Hause gepflegt und in den ersten beiden Wochen nach der Geburt ins firmeneigene Arbeiterinnen-Erholungsheim an die Ostsee geschickt¹⁰. Für die gesundheitliche und soziale Betreuung notleidender sowie alleinlebender Arbeiterinnen werden krankpflegerisch geschulte Frauen eingestellt, die sich um die privaten und betrieblichen Probleme kümmern. Auch bei wirtschaftlicher und gesundheitlicher Belastung sorgen sie für Unterstützung. Im Laufe der Jahre steigt der Bedarf an Fabrikpflegerinnen mit der Folge, dass Arbeiterinnen kurzfristig geschult und in dieser Funktion eingesetzt werden¹¹.

Das Unternehmen führt auf diese Weise das sozialpolitische Engagement Werner von Siemens fort und verbindet die zielgerichtete Gesundheits- und Sozialpolitik mit den eigenen Geschäftsinteressen.

Ausbau der Arbeiterinnenfürsorge

Bei Ausbruch des Ersten Weltkriegs im Sommer 1914 beschäftigt Siemens in Deutschland knapp 60.000 Menschen. Im Laufe des ersten Kriegsmonats reduziert sich diese Zahl um etwa 23.000 Personen¹², von denen die meisten zum Militär einberufen werden oder freiwillig in den Heeresdienst eintreten. Auch ein Viertel der weiblichen Belegschaft verlässt Büro und Werkstatt, um sich der Krankenpflege zu widmen oder Landarbeit zu übernehmen.

Kriegsbedingt verändern sich die Aufgaben der Fürsorgefrauen. Bereits 1915 beginnt das Unternehmen mit Planungen zum Ausbau der Arbeiterinnenfürsorge¹³. Die zunächst von den im Kinderheim stationierten Schwestern geleistete Fabrikpflege wird wesentlich erweitert und das Aufgabengebiet von Fabriksschwester und Fabrikpflegerin



Nach dem Ersten Weltkrieg wird in Berlin die Zahl der Fabrikpflegerinnen erweitert: um eine Fürsorgerin ist nun für die Belange der Beamte zuständig.

deutlicher abgegrenzt¹⁴: Die fünf Pflegerinnen sorgen sich „um die Gesundheit und [sind für die] Vermittlung zwischen Arbeiterinnen und Werksleitung [zuständig].“ Die Fabrikschwester tragen „Sorge für die Erkrankten, dazu Sorge für das Arbeiterinnenheim in Siemensstadt (für erholungsbedürftige und vorübergehende unterkunftlose Arbeitnehmerinnen). [...] Zwischen Schwestern und Pflegerinnen finden regelmäßig Zusammenkünfte statt“¹⁵.

Mit Fortschreiten des Kriegs wird die Versorgung mit Lebensmitteln immer schwieriger. 1915 richtet das Unternehmen Lebensmittelverteilungsstellen im Betrieb ein, damit die Mitarbeiter ihre Besorgungen während der Arbeitszeit tätigen können. Auch hier helfen die Fürsorgerinnen bei der „kostenlose[n], teils gegen geringes Entgelt erfolgten Abgabe von Lebensmitteln, Haushaltsgegenständen, Wäsche und Kleidungsstücken“¹⁶.

Organisatorische Umgestaltung

1916 nehmen die ersten hauptamtlichen Fabrikpflegerinnen ihren Dienst auf und lösen damit die angelernten Arbeiterinnen ab. Organisatorisch wird ihr Arbeitsbereich vom Kinderheim getrennt und „auf die Familie der Arbeitnehmerinnen ausgedehnt“¹⁷. Doch erst für das Jahr 1918/19 vermeldet das Unternehmen die „Ersetzung der Arbeiterinnen durch berufsmäßige Pflegerinnen“¹⁸. Als „Organ der Arbeiterinnenfürsorge“¹⁹ ist es ihre Aufgabe, „in regelmäßigen, fast täglichen, kostenlosen Sprechstunden Auskunft in Gesundheits-, Wirtschafts- und Wohnungsfragen, Krankenkassen- und Versicherungsangelegenheiten, sowie in einfachen Rechtsfällen“ zu erteilen. „Ferner gehört zu ihren Obliegenheiten innerhalb des Werks die Aufsicht über Kantinen, Garderoben, Bade- und Waschräume, nach außen der Verkehr mit amtlichen Stellen, die Vermittlung von Unterstützungsgesuchen und erforderlichen Falls Aufnahme in Heimen“²⁰. Neben der Betreuung von Kranken, der Vermittlung von Hauspflegerinnen, der Beratung von Schwangeren sowie der Verschickung von Kindern sind die Fürsorgerinnen nun auch für die Freizeitgestaltung der Arbeiterinnen durch Veranstaltung von Kursen, Gemeinschaftsabenden und Freizeiten zuständig²¹.



Die Fürsorgearbeit beginnt zunächst mit Kinderbetreuung und Gesundheitspflege außerhalb des eigentlichen Betriebs. Mit dieser Entscheidung reagieren die Verantwortlichen auf die wachsende Zahl weiblicher Arbeitskräfte mit Kindern.

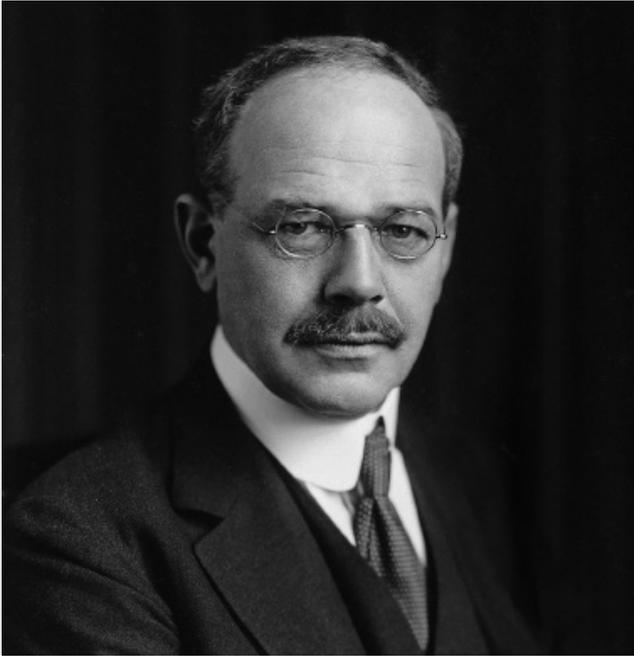
Neue Zielgruppen – neue Aufgaben

Im Verlauf der zwanziger Jahre wandeln sich die Aufgaben der Fabrikpflegerinnen grundlegend. Was knapp zehn Jahre zuvor als reine Hilfsmaßnahme für berufstätige Frauen begann, kommt nun der gesamten Belegschaft zu Gute. Immer mehr Arbeiter und Handwerkslehrlinge, aber auch Pensionäre nehmen jetzt die Hilfe der ausgebildeten Fabrikpflegerinnen in Anspruch. Für das Jahr 1920 meldet Siemens „zur Erledigung 30 Fabrikpflegerinnensitzungen“²².

In Berlin werden die Fabrikpflegerinnen in den kommenden zwei Jahren „zahlenmäßig erweitert um eine Fürsorgerin für Beamte und durch die Einstellung einer achten Fabrikpflegerin, einer Beamtenfürsorgerin im Wernerwerk und zweier Fürsorgerinnen im Dienst der Pensionskasse“²³. Die Tätigkeit ändert sich nicht und umfasst die bekannten Probleme: „In Nürnberg erstreckt sich die Fürsorge auf Vermittlung von Verschickungen und Anteilnahme von Werksangehörigen an den von städtischen Verwaltungen eingerichteten Kursen (Handarbeit, Schreinerei, Kochkurse)“²⁴.

1924 beschäftigt Siemens zehn Wohlfahrtspflegerinnen in der Gesundheits-, Wirtschafts-, Kinder-, Jugend- und Familienfürsorge²⁵. Ziel der Konzernleitung ist, dass „in der Regel jedes Werk seine eigene Fabrikpflegerin“ hat – sowohl am Traditionsstandort Berlin als auch in den Nürnberger Siemens-Werken²⁶. Dabei hat „jeder Bezirk [...] durchschnittlich 400 bis 500 Arbeitnehmer und Angehörige. 14-tägig stattfindende Sitzungen geben Gelegenheit zur Antragstellung bei der Arbeiterinnenfürsorge und der Besprechung von Unterstützungsfällen“²⁷. Durchschnittlich 20 bis 30 Hilfesuchende nehmen diese Sprechstunden der Pflegerinnen in Anspruch.

Ende des Jahres 1929 verschärft sich die allgemeine wirtschaftliche Lage: Inflation und Wirtschaftskrise führen zu erheblichen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen. Ende der zwanziger und zu Beginn der dreißiger Jahre stehen viele Familien bedingt durch Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit vor dem wirtschaftlichen Ruin. Vielerorts führen die Existenzsorgen trotz langfristiger Unterstützung zu nervösen Zusammenbrüchen – sowohl von Werksangehörigen, als auch von Hausfrauen und Müttern²⁸.



Das Ziel der Konzernleitung: Jedes Werk hat eine eigene Fabrikpflegerin.

Carl Friedrich von Siemens (1872–1941)

Gründung der Sozialpolitischen Abteilung

1919 tritt Carl Friedrich von Siemens (1872–1941), der dritte und jüngste Sohn des Unternehmensgründers, als „Chef des Hauses“ an die Spitze des Unternehmens. Selbst erfolgreicher Unternehmer ist sein Vater ihm auch und vor allem auf dem sozialen Gebiet stets ein Vorbild. „Mit Stolz kann ich aussprechen, daß gerade mein Vater die besondere soziale Aufgabe des einzelnen Unternehmers in Deutschland mit als erster erkannt hat. Unternehmungen, denen sich Hunderttausende für ihre Lebensarbeit anvertraut haben, haben auch die Verpflichtung, für ihre Mitarbeiter, die sich ihnen so eng verbunden haben, zu sorgen, wobei nicht vergessen werden darf, daß alle solche Maßnahmen [...] letzten Endes auch der Förderung der Arbeitsfreude und Leistungsfähigkeit zugute kommen“²⁹.

Im Unterschied zur Vorkriegszeit verändern sich die Voraussetzungen für eine aktive betriebliche Sozialpolitik in der Weimarer Republik. Doch auch wenn Gesetze und tarifliche Regelungen den Gestaltungsspielraum stark einschränken, ist die Unternehmensleitung daran inter-

essiert, die verbleibenden Möglichkeiten voll auszuschöpfen. Die Neuorientierung der Sozial- und Personalpolitik manifestiert sich in der Gründung eines Personalreferats und einer eigenen Sozialpolitischen Abteilung im Jahr 1919. Zu deren Aufgaben gehören neben sozialpolitischen Fragen im engeren Sinne auch gesellschafts- und bildungspolitische Themen: „die Regelung der Arbeitsverhältnisse von Arbeitern und Angestellten, Arbeitsrecht, betriebliche Fortbildung, Fürsorge- und Sozialeinrichtungen, Förderung von Kameradschaft und Sport, Werkzeitschrift und Werkbücherei“³⁰.

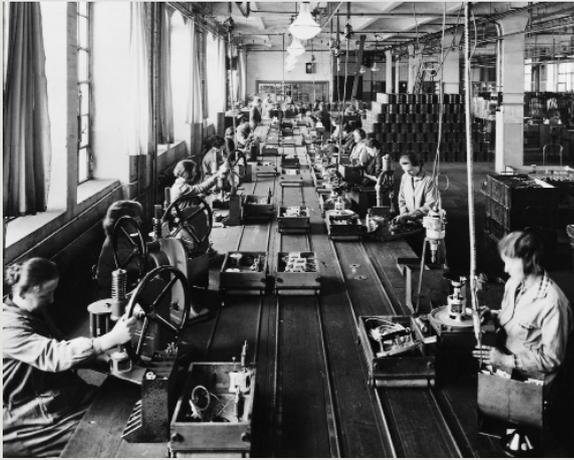
Im Spannungsfeld der Politik

Die Betriebspflege in den
zwanziger und dreißiger Jahren

In den dreißiger Jahren verändert sich der Aufgabenschwerpunkt der Wohlfahrtspflegerinnen – und mit ihm die Bezeichnung: Aus der Fabrikpflege wird die „Betriebspflege“³¹. Die Hilfe bei Mietschulden, bei verminderten Leistungen der Sozialversicherungen und der öffentlichen Fürsorge, die Beschaffung von Kleidung und Lebensmitteln sowie die Verschickung der Arbeiter, Arbeiterinnen und ihrer Familienangehörigen in Erholungsheime zählen jetzt zu ihren Aufgaben.

Noch bis in die dreißiger Jahre hinein helfen die Fürsorgerinnen bei der Versorgung der Siemens-Mitarbeiter mit Lebensmitteln.





Während der Weltwirtschaftskrise suchen die Siemens-Mitarbeiter verstärkt Hilfe bei den Betriebspflegerinnen. Danach gehen die Unterstützungsfälle zurück.



Kriegswirtschaft und Zerstörung bestimmen den Alltag der Wohlfahrtspflegerinnen. Die Betreuung der Bombengeschädigten sowie der Kriegsoffer und Hinterbliebenen beansprucht viel Zeit.

Zu Beginn der dreißiger Jahre spüren die Siemens-Mitarbeiter noch die Folgen von Rezession und längerer Kurzarbeit und suchen Hilfe bei den Betriebspflegerinnen. Doch gehen die Unterstützungsfälle und Sachleistungen langsam zurück. Damit ändert sich die Ausrichtung der Betriebspflege: Aus einer unterstützenden wird eine beratende und vermittelnde Betreuung³². In den folgenden Jahren werden an unterschiedlichen Standorten zusätzliche Pflegerinnen eingestellt.

Zwischen Betreuung und ideologischer Kontrolle

Mit der nationalsozialistischen Machtergreifung 1933 beginnt die Zeit der „ideologischen Überformung“ der Wohlfahrtspflege. Ab 1935 versucht die Deutsche Arbeitsfront (DAF), politisch geschulte „soziale Betriebsarbeiterinnen“ in den Siemens-Betrieben einzusetzen – mit geringem Erfolg. Siemens wehrt sich lange Zeit gegen die sogenannten Volkspflegerinnen. Die Unternehmensleitung besteht darauf, dass nur an staatlich anerkannten Wohlfahrtsschulen ausgebildete Fabrikpflegerinnen eingestellt

werden, die eine „dem vielseitigen Aufgabenfeld der Betriebspflege entsprechende [...] fundierte Ausbildung“ vorweisen können³³. Doch 1938/39 melden die Berichte der Sozialpolitischen Abteilung: „Für die besondere Betreuung der werktätigen Frauen im Kabelwerk wurde zusätzlich die Ortsfrauenwallerin durch das Frauenamt der DAF zur sozialen Betriebsarbeiterin nachgeschult und im Mai 39 eingesetzt“³⁴. 1942 scheint der Kampf gänzlich verloren. In ihrem Bericht „Soziale Arbeit im Hause Siemens“ vermeldet die Sozialpolitische Abteilung: „In der innerbetrieblichen Betreuung der Frauen arbeiten die Betriebspflegerinnen Hand in Hand mit der Frauenwallerin. Sie werden für die Aufgaben der sozialen Betriebsarbeit durch das Frauenamt der DAF geschult“³⁵.

Die arbeitende Frau im Fokus

Ab September 1939 schwindet der Widerstand der Nationalsozialisten gegen die Beschäftigung verheirateter Frauen. Doch bleibt die totale Mobilmachung für Frauen aus³⁶. Der kriegsbedingt wachsende Arbeitskräftebedarf macht möglich, was zuvor aus ideologischen Gründen undenkbar



Bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs verschlechtern sich die Lebensbedingungen erheblich: Wohnungsnot und Lebensmittelknappheit gehören in den letzten Kriegsjahren zum Alltag.

war. Durch den Frontdienst der Männer werden zusätzliche weibliche Arbeitskräfte benötigt. Diese in den betrieblichen Alltag einzugliedern, ist zentrale Aufgabe der Betriebspflegerinnen: „Den Frauen das Eingewöhnen im Betrieb und die Bewältigung ihrer Doppelaufgabe in Beruf und Haushalt zu erleichtern, ist eine der gegenwärtig im Vordergrund stehenden Aufgaben der Betriebspflegerinnen“, berichtet die Sozialpolitische Abteilung während des Kriegs an die DAF³⁷.

Zwar sind die „geschulten Volkspflegerinnen“ immer noch für „die Beratung und Betreuung der Gesamtgefolgschaft“ zuständig, doch das Hauptaugenmerk liegt wieder auf den Belangen der arbeitenden Frau³⁸. Hier wirken sie beratend bei der Haushaltsführung, Einkommens- und Zeiteinteilung, der Regelung des Hausarbeitsalltags sowie der Versorgung hilfsbedürftiger Angehöriger mit³⁹.

In Zusammenarbeit mit dem Frauenamt der Deutschen Arbeitsfront kümmern sich die Betriebspflegerinnen auch um Mütterschulkurse in Säuglingspflege, Kindererziehung, Kinderbeschäftigung, Kochen, Backen und Nähen.

Kriegsbedingte Aufgabenänderung

Der fortschreitende Zweite Weltkrieg bringt für die Betriebspflege eine Ausweitung des Aufgabengebiets. Die „kriegsbedingten Aufgaben“ bestimmen nun „auf Grund des Luftkrieges“⁴⁰ den Alltag der Wohlfahrtspflegerinnen: Die Betreuung der Fliegergeschädigten sowie der Kriegsoffer und Hinterbliebenen beansprucht viel Zeit. Hinzu kommt die Betreuung „alleinwirtschaftender Männer“, deren Familien evakuiert sind. Die Verbindung mit den Familien eingezogener Belegschaftsangehöriger wird durch Hausbesuche aufrecht erhalten.

Die allgemeinen Lebensbedingungen verschlechtern sich bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs erheblich: Kriegsschäden, Wohnungsnot und Lebensmittelknappheit gehören in den letzten Kriegsjahren zum Alltag. Jetzt werden Erfahrungs- und Informationsaustausch für die Betriebsfürsorgerinnen bei der Durchführung ihrer Arbeit immer wichtiger. Noch im Jahr 1944 findet die erste Arbeitstagung aller Betriebspflegerinnen bei Siemens statt.



In den ersten Nachkriegsjahren konzentriert sich die Betriebliche Sozialberatung auf den eigenen Wiederaufbau. Noch liegt die Stammfertigung danieder, werden Übergangsweise Notfertigung und Reparaturarbeiten aufgenommen.



Auch die außerhalb Berlins Tätigen nehmen – soweit Reisemöglichkeiten noch bestehen⁴¹ – an der Tagung teil. Am 1. April 1945 sind in den Berliner Werken 20 Betriebspflegerinnen unterstützt von zwölf Hilfskräften beschäftigt, hinzu kommen 20 Frauen in den auswärtigen Betrieben und Heimen des Siemens-Konzerns⁴².

Aufschwung der Betriebsfürsorge

Nach der Kapitulation des Deutschen Reichs am 8. Mai 1945 konzentriert sich die „Betriebliche Sozialberatung“ auf den eigenen „Wiederaufbau“. Improvisation und Phantasie sind bei der Bewältigung der Nachkriegsprobleme gefordert. Durch die Folgen des Kriegs werden auch weite Kreise, die sonst in guten Verhältnissen lebten, zu Bedürftigen⁴³.

Nach der Währungsreform im Juni 1948 stabilisiert sich das Leben allmählich. Auch der Wiederaufbau der Siemens-Firmen ist im Frühsommer relativ weit fortgeschritten. Ende 1948 arbeiten schon wieder knapp 68.000 Menschen im Unternehmen⁴⁴.

Der eigentliche Aufschwung der Betriebsfürsorge setzt in der Folgezeit ein. „Aus den USA und England kamen die neuen Methoden – Casework, Groupwork, Community Organization – und wir versuchten, damit umzugehen, was nicht einfach war, weil wir von ausländischen Entwicklungen bis dahin abgeschnitten waren“⁴⁵, erinnert sich Leonore Riedrich 1983 in einem Vortrag zur „Betrieblichen Sozialarbeit in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft“.

Kontinuität und Neuordnung

Die Betriebsfürsorge in den fünfziger und sechziger Jahren

Die fünfziger Jahre stehen bei Siemens im Zeichen des kontinuierlichen Wachstums. In den ersten Nachkriegsjahren konzentriert sich das Unternehmen auf den Wiederaufbau der Fertigungsstätten und der Vertriebsorganisation. Auch in der Belegschaftsentwicklung spiegelt sich die steile Aufwärtsbewegung: So steigt die Zahl der Mitarbeiter in Deutschland zwischen 1950 und 1966 von rund 85.000 auf rund 220.000 Personen⁴⁶.

Die Betriebspflegerinnen vermitteln bei Problemen mit Behörden, den Dienststellen der Besatzungsmächte sowie den öffentlichen und privaten Wohlfahrtseinrichtungen.





Die Betriebspflegerinnen vermitteln bei Belangen mit Behörden, den Dienststellen der Besatzungsmächte sowie den öffentlichen und privaten Wohlfahrtseinrichtungen.

In den Jahren des Wiederaufbaus haben die Mitarbeiter zunächst Kürzungen der freiwilligen sozialen Leistungen hinzunehmen. Auch auf Fürsorgeleistungen muss zunächst verzichtet werden⁴⁷. Verstärkt kümmert sich das Unternehmen um die Versorgung entwurzelter Betriebsangehöriger und deren Familien⁴⁸; Schwer- und Kriegsbeschädigten werden besondere Vergünstigungen gewährt.

Zeitbedingter Wandel

Der Bedarf nach Unterstützung ist besonders groß. In dieser Zeit wandelt sich die Betriebsfürsorge – die Bewältigung außerbetrieblicher Probleme rückt immer stärker in den Vordergrund⁴⁹: Die Betriebspflegerinnen vermitteln bei Belangen mit Behörden, den Dienststellen der Besatzungsmächte sowie den öffentlichen und privaten Wohlfahrtseinrichtungen. Zugangsgenehmigungen müssen beantragt, Flüchtlinge untergebracht werden, Heimkehrer suchen ihre Familien, Ausgebombte kehren zurück.

Anfang der fünfziger Jahre beschäftigt noch nicht jeder Siemens-Betrieb eine hauptamtliche Betriebsfürsorgerin. Perspektivisch soll jedoch „gemäß der Entscheidung der Firmenleitung [...] im Bereich der Wernerwerke und Zentralen Dienststellen die Betriebsfürsorge wieder durch hauptamtlich tätige Fürsorgerinnen ausgeübt werden“⁵⁰. Fünf Jahre später ist das Ziel erreicht: Bei der Arbeitstagung der Betriebsfürsorgerinnen 1956⁵¹ sind im Hause Siemens 40 Betriebsfürsorgerinnen beschäftigt, 1959 sind es bereits 51 Frauen⁵², zehn Jahre später 68 Betriebsfürsorgerinnen⁵³.

Organisatorisch ist die Betriebsfürsorge „der Betriebsleitung unmittelbar unterstellt und nach deren Weisung tätig. Ein enges Zusammenwirken mit den Dienstvorgesetzten, dem Betriebsarzt, dem Sicherheitsingenieur, dem Personal- und Lohnbüro, der Siemens Betriebskrankenkasse [...] ergibt sich aus ihrem Aufgabengebiet“⁵⁴.



Noch scheuen manche Mitarbeiter den Gang zur Betriebsfürsorge. Daher ist der regelmäßige Werkstattbesuch ein wichtiger Bestandteil der Fürsorge.



Die Unterbringung von Kindern erwerbstätiger Mütter gewinnt in den fünfziger Jahren wieder an Bedeutung.

Neuordnung der Betriebsfürsorge

Die 1951 veröffentlichten „Richtlinien für die Betriebsfürsorge in den Siemens-Betrieben“⁵⁵ legen die Tätigkeitsschwerpunkte der Betriebsfürsorgerinnen fest. Sie umfassen die Beratung und Betreuung von Belegschaftsmitgliedern in allen fürsorgerischen Fragen, die Vermittlung in Erholungseinrichtungen, Krankenhaus-, Heilstättenbehandlungen, von Plätzen in Kindertagesstätten und die Hauspflege sowie die Hilfe bei Unterstützungsgesuchen gegen Sozialversicherungsträger⁵⁶.

An die hauptamtliche Betriebsfürsorgerin – oder bei geringer Belegschaftszahl – an die „hierfür geeignete Mitarbeiterin aus dem Personalbüro“⁵⁷ stellen die Leitungen der Betriebe besondere Anforderungen „in Bezug auf ihre charakterliche und sonstige persönliche Eignung“⁵⁸. Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist eine „staatliche Anerkennung als Wohlfahrtspflegerin, die nach Ausbildung an einer Sozialen Frauenschule und anschließender praktischer Tätigkeit erteilt wird. Kenntnisse auf dem

Gebiet der Krankenpflege und Hauswirtschaft, Erfahrungen in öffentlicher und privater Fürsorge und eine mehrwöchige Werkstattpraxis sind sehr erwünscht“⁵⁹.

Derart ausgebildet sehen sich die Frauen mit den besonderen Herausforderungen der Wirtschaftswunderjahre konfrontiert. So berichten Fürsorgerinnen auf ihren Arbeitstagungen von wirtschaftlichen Notlagen, „die immer häufiger durch unvernünftige Ratenkäufe verschlimmert oder gar ausgelöst“⁶⁰ werden. Schutz „vor unbedachten Abzahlungskäufen, Überlegungen zur selbständigen Überwindung von Verschuldung“⁶¹ – die Wirtschaftsberatungen in den Sprechstunden erhalten zunehmend erzieherischen Charakter. Dabei verlieren die Betriebsfürsorgerinnen auch den gesundheitlichen Aspekt dieses Dilemmas nicht aus dem Blick: „Hierbei erleben wir oft, daß in der Nebenbeschäftigung ein Ausweg gesucht wird, der aber zu gesundheitlicher Labilität und erhöhter Unfallfähigkeit führt“⁶².



Arbeiterinnen in der Selen-Flachgleichrichter-Montage

1911 gibt die Beschäftigung von Müttern den Anstoß zur Gründung der Fabrikpflege bei Siemens. Knapp 45 Jahre später gewinnt die Unterbringung von Kindern erwerbstätiger Mütter wieder an Bedeutung. Der Bedarf an Kindergarten- und Hortplätzen ist groß. Abhilfe leistet Siemens durch die „finanzielle Unterstützung karitativer und privater Einrichtungen, die bereit sind“, eine bestimmte Zahl von Kindern aufzunehmen⁶³.

Ein wichtiger Bestandteil der Betriebsfürsorge sind auch die „regelmäßigen Werkstattbesuche“, „denn im Gespräch mit den Betriebsingenieuren und Meistern werden auch die Betriebsangehörigen bekannt, die eine fürsorgerische Betreuung nötig haben und verdienen, aber selbst den Weg zur Betriebsfürsorgerin nicht finden“⁶⁴.

Ausländische Arbeitskräfte als neue Zielgruppe

Im Dezember 1969 treten die neuen „Richtlinien für die Betriebsfürsorge“ in Kraft. Die Aufgaben sind nun noch klarer umrissen: „Der Betriebsfürsorgerin obliegt die Beratung der Mitarbeiter in sozialen Fragen, die sich aus der Arbeit im Betrieb, den Veränderungen am Arbeitsplatz und aus dem menschlichen Verhalten ergeben, sowie der Vermittlung von Hilfe bei persönlichen Notlagen“⁶⁵. Damit reagiert das Unternehmen auch auf eine neue Mitarbeitergruppe bei Siemens: die ausländischen Arbeitskräfte.

Mit dem Mauerbau 1961 endet der Zustrom von Arbeitskräften aus Ostdeutschland. Allein in den Siemens-Werken fehlen rund 4.000 Mitarbeiter. Eine Lösung versprechen die Anwerbeabkommen mit Italien (1955), Griechenland und Spanien (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968).



Die Betreuung ausländischer Arbeitskräfte bei Anpassungsschwierigkeiten und persönlichen Notlagen, wird ab 1969 zur neuen Aufgabe für die Betriebsfürsorge.



Die Betriebsfürsorge hilft den ausländischen Arbeitskräften bei Sprachschwierigkeiten und bei der Eingewöhnung in die neue Umgebung.

Bereits vier Jahre nach Beginn der systematischen Anwerbung begrüßt der damalige Bundesarbeitsminister Theodor Blank 1964 den millionsten „Gastarbeiter“: „Er bezeichnet die ausländischen Arbeiter als unverzichtbar für das Florieren der deutschen Wirtschaft und äußert den Wunsch, sie mögen zu einem dauerhaften Charakteristikum des Arbeitsmarktes werden“⁶⁶.

Doch die meisten kommen zunächst allein und wollen nur vorübergehend bleiben. Entsprechend richten deutsche Unternehmen – so auch Siemens – Ausländerwohnheime für die meist männlichen Gastarbeiter in unmittelbarer Nähe der Fabriken ein. Mit der Zeit verändert sich die Situation – Familienangehörige folgen ihnen nach Deutschland.

Sprachschwierigkeiten, die fremde Umgebung, die zum Teil ungewohnte Arbeit sowie die aufeinandertreffenden unterschiedlichen Mentalitäten führen zu Problemen. So wird die „Betreuung ausländischer Arbeitskräfte bei Anpassungsschwierigkeiten und persönlichen Notlagen, insbesondere durch Mithilfe bei der Wohnungsbeschaffung und Unterbringung von Kindern“⁶⁷ zur neuen Aufgabe für die Betriebsfürsorge. Neben den arbeitstechnischen Schwierigkeiten sind die Betriebsfürsorgerinnen oft mit privaten und familiären Problemen konfrontiert. Sie müssen Auskunft geben zur Arbeitsmarktlage, über Maßnahmen und Forderungen der Ausländerbehörde, die mitunter für die zuziehenden Familienmitglieder von Bedeutung sind⁶⁸.

Neue Arbeitsstrukturen und soziale Sicherung

Die Sozialberatung in den siebziger und achtziger Jahren

Anfang der siebziger Jahre besteht die „Betriebsfürsorge“, die jetzt „Sozialberatung“⁶⁹ heißt, 60 Jahre. Auch wenn sich die Organisationsbezeichnungen in dieser Zeit gewandelt haben, bleibt doch das Ziel immer das gleiche: Die jeweilige Notlage erkennen und den Zeitumständen angepasste Hilfe leisten. Hierbei geraten die Sozialberater auch gelegentlich zwischen die ideologischen Fronten.

Nach der Zeit der finanziellen Not sind die Sozialberaterinnen nun stärker bei persönlichen und zwischenmenschlichen Problemen gefragt.





Die siebziger und achtziger Jahre sind geprägt durch tiefgreifende wirtschaftliche und soziale Veränderungen. Siemens beschließt dennoch, die betriebliche Sozialberatung nicht abzubauen.

Für die einen sind sie die guten Geister des betrieblichen Alltags, für die anderen die „Erfüllungsgehilfen des Kapitalismus“⁷⁰ und „Handlanger ausbeuterischer Betriebe [...]“, die nichts weiter im Sinn hätten, als die Arbeitnehmer wieder fit zu machen für einen unterbezahlten und unbefriedigenden Job“⁷¹. „Aus der Hilfe in wirtschaftlichen, gesundheitlichen und anderen akuten Notlagen entwickelt sich ab 1970 verstärkt die Beratung der Mitarbeiter bei ihren menschlichen Problemen am Arbeitsplatz und im persönlichen Bereich“⁷². Dabei geht es nun mehr um das Zwischenmenschliche: die Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten, Eheschwierigkeiten, Generationskonflikte. Aber auch für Fragen zum Wohn- und Kindergeld, zur Frühpensionierung oder Umschulung, bei der Vermittlung preisgünstiger Urlaubs- und Erholungsplätze⁷³ bleibt die Hilfe der Sozialberatung unentbehrlich.

Zunehmende Herausforderungen

Doch „Herz allein genügt nicht“, erklärt eine Sozialberaterin aus Düsseldorf in einem Interview der „Siemens-Mitteilung“. Mit dem, was man gemeinhin unter Fürsorge versteht, habe betriebliche Sozialberatung nur noch wenig

zu tun⁷⁴. Moderne Sozialarbeit erfordere auch Verständnis für die technischen und wirtschaftlichen Probleme. Hinzu käme das Wissen um die Sozialgesetzgebung, die einschlägigen Gesetze wie Wohngeld- und Berufsförderungsgesetz, Rentenrecht und Tarifverträge⁷⁵.

60 Jahre nach den ersten krankenflegerisch ausgebildeten Fabrikpflegerinnen wird die Ausbildung der Sozialberater akademisch: Ein dreijähriges sozialpädagogisches Studium bereitet sie auf diese anspruchsvolle Aufgabe vor⁷⁶. Die Sozialberatung, über Jahrzehnte Domäne der Frauen, öffnet sich nun auch den Männern.

Grundlegende Veränderungen

Ende der siebziger Jahre stehen Fragen zur Sozialpolitik, neue Arbeitsstrukturen und die wirtschaftliche Situation auf der Agenda der Arbeitstagen. In einigen Bereichen des Unternehmens dominiert die Sorge um den Arbeitsplatz⁷⁷. Die wirtschaftliche Krise, Rationalisierung, Kurzarbeit und der Übergang zu neuen, oft hoch technisierten Arbeitsvorgängen bringen weitreichende Umstrukturierungen im Unternehmen mit sich und kennzeichnen an



Die Sozialberatung reagiert auf die veränderte Altersstruktur mit einem speziellen Informationsprogramm für ehemalige Mitarbeiter und ihre Ehepartner.

vielen Standorten den beruflichen Alltag der Sozialberatungen. Sie begleiten Mitarbeiter und Führungskräfte bei diesen Veränderungen, unterstützen die Lösung beruflicher und persönlicher Konflikte und erarbeiten im Gespräch Orientierungs- und Entscheidungshilfen. Dabei treten sie nicht als Problemlöser auf, sondern leisten „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Nicht immer kann das gesteckte Ziel erreicht werden. Oft werden die mittlerweile 68 Frauen und drei Männer⁷⁸ erst dann gerufen, „wenn das Kind schon im Brunnen liegt“. Dabei heißt es in den „Richtlinien für die Sozialberatung“ von 1969: „Eine gut informierte Sozialberatung kann ihre Aufgaben besser erfüllen, wenn sie bei den betrieblichen Maßnahmen, aus denen sich menschliche Probleme ergeben können, rechtzeitig hinzugezogen wird“⁷⁹. So fordert Leonore Riedrich, langjährige Leiterin der Sozialberatung, auf der „15. Tagung der Siemens Sozialberaterinnen und -berater“ im Jahr 1977: „Sozialberater müssen in das betriebliche Geschehen einbezogen werden. Ihr Bemühen um den Menschen ist ihr Berufsauftrag“⁸⁰.

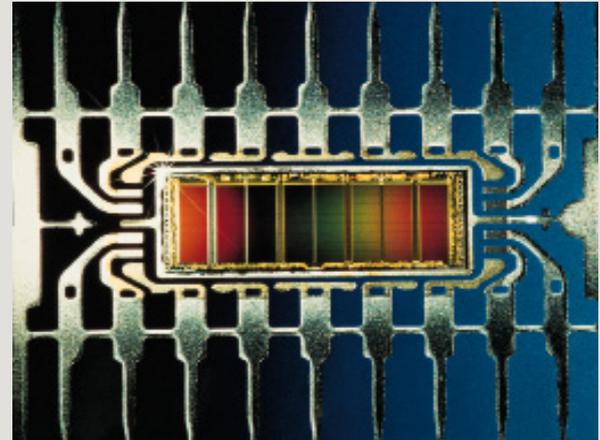
Die Anforderungen an die Sozialberatung nehmen fast 70 Jahre nach den ersten fürsorgerischen Maßnahmen kontinuierlich zu. „30 Prozent der Beratungen sind Rücksprachen über Arbeitsplatzfragen im Betrieb, 28 Prozent betreffen persönliche Probleme, 18 Prozent Kuren und Erholung sowie gesundheitliche Fragen, 10 Prozent der Sozialarbeit sind Haus- und Krankenbesuche, 14 Prozent sonstige Tätigkeiten“⁸¹.

Fragen nach der Zukunft

Anfang der achtziger Jahre stellen die Sozialberater auf ihrer Arbeitstagung in Feldafing die Frage nach ihrer eigenen Zukunft, werden doch mancherorts die Sozialausgaben besonders unter die Lupe genommen⁸². Die siebziger und achtziger Jahre sind geprägt von tiefgreifenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen: Die Ölkrise und Konjunkturflaute lassen diese beiden Jahrzehnte zur „Stunde der kühlen Rechner“⁸³ werden. Dennoch beschließt Siemens, die betriebliche Sozialberatung nicht abzubauen⁸⁴. „Zu keiner Zeit und in keinem verantwortlichen Gremium unseres Unternehmens wurde die Sozialberatung bislang in Frage gestellt.“



Aus der Hilfe in wirtschaftlichen, gesundheitlichen und anderen akuten Notlagen entwickelt sich ab 1970 verstärkt die Beratung der Mitarbeiter bei menschlichen Problemen am Arbeitsplatz und im persönlichen Bereich.



Die Einführung von Speicherchips verändern die Arbeitswelt grundlegend. Hoch technisierte Arbeitsvorgänge bringen weitreichende Umstrukturierungen mit sich.

Im Gegenteil: Gerade in der gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Entwicklung wird der Stellenwert der Sozialberatung immer bedeutender. [...] Es kann nur mangelndes Führungs- und Menschenverständnis sein, wenn man einzelnen Menschen, die in Not sind und die Probleme haben, die Möglichkeit des persönlichen Kontaktes nehmen will⁸⁵ betont Hans Schlitzberger, seit 1980 Chef des Zentralbereichs Personal bei Siemens, auf der 17. Arbeitstagung der Sozialberatung 1982 in Feldafing.

Ausweitung der Aufgaben

Zu diesem Zeitpunkt verfügt Siemens bei einer Mitarbeiterzahl von rund 400.000 über 70 Sozialberaterinnen und zehn Sozialberater, die sich diese schwierigen Aufgaben teilen. Um die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die noch nicht abgeschlossene Verringerung der Belegschaft⁸⁶ geht es bei der Tagung in Feldafing genauso wie um die Frage der Frühpensionierung, um die neuen Arbeitsstrukturen mit ihren Auswirkungen auf die Mitarbeiter, um Langzeit- und psychisch Kranke⁸⁷ und um die

Arbeit mit Alkoholgefährdeten und Alkoholkranken. Dies ist ein Problem, das „von Betrieben und Behörden jahrelang verdrängt“ wurde, dabei aber allen „auf den Nägeln“ brennt⁸⁸, meint Eleonore von Rotenhan, seit 1982 Fachreferentin beim Zentralvorstand für die Sozialberatungen von Siemens, in einem Bericht der „Süddeutschen Zeitung“ im März 1986. Diesem Umstand tragen auch die Themen der 75-Jahr-Feier der Sozialberatung in Berlin Rechnung. Neben der Betreuung Langzeitkranker und der Überschuldung der Mitarbeiter, nimmt das Thema Alkoholismus am Arbeitsplatz den größten Raum ein.

Abhilfe soll dabei ein Programm schaffen, das Aufklärung, Selbsthilfegruppen, Seminare und die Einbindung von ehrenamtlichen Helfern vereint. In fast der Hälfte der Siemens-Betriebe entstehen innerbetriebliche Arbeitskreise, die sich des Themas annehmen.

Veränderungen, Neubeginn und Jahrtausendwende

Die Sozialberatung in den
neunziger Jahren bis heute

*„Strukturelle und technische
Veränderungen in unserem
Unternehmen haben zu geän-
derten Anforderungen an die
Mitarbeiter und zu einem
veränderten Mitarbeiterver-
halten geführt. In der Neufas-
sung der „Richtlinien für die
Sozialberatung der Siemens
AG“ sind diese neuen Entwick-
lungen in den Betrieben be-
rücksichtigt“⁸⁹.*

*Die verbesserte Zusammenarbeit zwischen
Mitarbeitern und Führungskräften ist ein
neues Arbeitsfeld für die Sozialberatung.*





Die Sozialberatung leistet in den neunziger Jahren ihren Beitrag zur Umsetzung der „top“-Ziele: Produktivität erhöhen, Innovationen beschleunigen, Wachstum fördern.

In der ersten Hälfte der neunziger Jahre wird die Zahl der Beschäftigten aus konjunkturellen und unternehmenspolitischen Gründen reduziert. Diese Veränderungen bekommen auch die Sozialberater bei Siemens hautnah zu spüren. Die „Probleme, die unmittelbar mit dem Arbeitsplatz zusammenhängen, nehmen einen höheren Anteil ein als noch vor fünf Jahren“, erläutert eine Sozialberaterin aus dem Werk Bensheim. Auch für Führungskräfte seien die Zeiten schwieriger geworden, ergänzt eine Kollegin aus München-Unterschleißheim. Der Druck würde auf sie größer werden. Sie berichtet von Chefs in ihrem Betreuungsbereich, denen es persönlich schwerfiele, wenn sie Mitarbeiter kündigen müssen oder eine vorgezogene Pensionierung vorschlagen sollen⁹⁰.

Prävention statt Reaktion

Knapp sieben Prozent der Mitarbeiter und Führungskräfte suchen im Geschäftsjahr 1995 Rat bei den insgesamt 77 Siemens-Sozialberatern. Doch neben der Beratung für den einzelnen sieht Brigitte Zeier, seit 1992 Fachleiterin der Sozialberatung von Siemens, „besonders bei dem Thema,

verbesserte Zusammenarbeit der Mitarbeiter und Führungskräfte ein neues Arbeitsfeld für die Sozialberatung“⁹¹. „Der heutige Schwerpunkt unserer Arbeit betrifft die nachträgliche Hilfe bei bereits eingetretenen Krisen. Effektiver wäre – so mahnt sie an – ein Vorgehen, das vorbeugend bei den Ursachen ansetzt und ganze Gruppen anspricht statt einzelne“⁹².

„top“-Maßnahmen

Veränderungsmöglichkeiten sieht sie im Rahmen von „top“. Die Ziele des Programms lauten: „Produktivität erhöhen, Innovationen beschleunigen, Wachstum fördern“⁹³. Voraussetzung für den Erfolg von „top“ ist eine Veränderung der Unternehmenskultur: „Offenheit, gegenseitiges Vertrauen, Veränderungsbereitschaft und Konfliktfähigkeit werden gebraucht – um sich schnell und flexibel den sich immer wieder ändernden Kundenanforderung anzupassen“⁹⁴, heißt es dazu im Unternehmensprogramm. „Was tut die Sozialberatung für ‚top‘?“, fragt die Siemens-Welt im Herbst 1996. Die Antwort liefert sie gleich mit: Stressbewältigung, Klimarunden und Gruppen-Workshops



Die Entwicklung und Formung schlagkräftiger Teams gehören zu den Kernkompetenzen der Sozialberatung.

sind die Lösungsansätze der Sozialberater⁹⁵ bei den „top“-Maßnahmen. Mit ihrem Angebot greifen sie die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Zeit auf und übersetzen sie in den beruflichen Alltag von Siemens: Erfahrungen aus dem Bereich der Führungsstile und Ansätze wie die Gruppenarbeit⁹⁶.

Schnittstelle zwischen Führung und Mitarbeitern

In den Bereichen Kommunikation und Konfliktbeurteilung sollen und können die Sozialberatungen stärker als bisher mitwirken, unterstreicht Brigitte Zeier in einem Statement zu „Zusammenarbeit und Führung“. „Kommunikation aufbauen, Beziehungen herstellen und Gesprächstechniken vermitteln, das ist unser Metier. Mit der Verbesserung des Betriebsklimas können wir unseren Beitrag zu „top“ und zum Geschäftserfolg leisten“⁹⁷.

Leicht gemacht wird den Sozialberatern dieser Vorstoß in neue Arbeitsfelder allerdings nicht. Noch immer haftet ihnen das Image der „Fürsorgerin“ an, obwohl der Begriff

Betriebsfürsorge längst veraltet ist. Die Akzeptanz im Unternehmen ist nicht durchgängig. Manche Vorgesetzte stehen den neuen Arbeitsweisen und -methoden der Sozialberatung skeptisch gegenüber: „Am liebsten sind mir die Sozialberater, von denen ich nichts höre und sehe“⁹⁸. Doch die Probleme sind vorhanden, auch wenn sie nicht auf den ersten Blick sichtbar sind: Stress durch höheres Arbeitstempo und die gestiegene Verantwortung im Rahmen von „top“. Schätzungen in den Jahresberichten gehen davon aus, dass jeder zehnte Mitarbeiter Kontakt mit der Sozialberatung gehabt hat⁹⁹. Für manche bleibt sie „Therapieentsorgung für Problemfälle“ und nicht „vermittelnde Nahtstelle“¹⁰⁰ im Unternehmen, kritisiert Brigitte Zeier in den Siemens-Jahresberichten.

„Die Entfaltung von Mitarbeiterpotenzialen, die Beratung und Entlastung von Führungskräften und nicht zuletzt die Entwicklung und Formung schlagkräftiger Teams gehören deshalb zu unseren Kernkompetenzen. Dieser Entwicklung haben wir jetzt auch mit dem neuen Namen Rechnung getragen“¹⁰¹. Aus der Sozialberatung wird die Betriebliche Sozialarbeit.



Die Entwicklung und Formung schlagkräftiger Teams gehören zu den Kernkompetenzen der Sozialberatung.

Teams und Führungskräfte im Mittelpunkt

Sie ist als freiwillige Leistung des Unternehmens wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik für alle Mitarbeiter der Siemens AG. Das Arbeitsfeld der Betrieblichen Sozialarbeit (BSA) im Unternehmen ist die Mitarbeiter-, Führungs- und Teambberatung¹⁰². 1999 werden die bestehenden „Richtlinien für die Sozialberatung der Siemens AG“ erweitert. Nun umfasst das Arbeitsgebiet auch die Themenfelder „Führung“ und „Team“, die Begleitung von Gruppen- und Veränderungsprozessen sowie das Coaching von Einzelpersonen. Wichtiger Zusatz dabei ist der „ressourcen-orientierte“ Beratungsansatz als Beitrag „zu einer wirksamen Förderung von Leistung und Arbeitsproduktivität“¹⁰³. Aus den „sozialen Fragen“¹⁰⁴ wird die Behandlung „psycho-sozialen Fragen“¹⁰⁵. Die Betrieblichen Sozialarbeit ist nun ein Bestandteil der Gesundheitsförderung im Unternehmen.

Die Krise um die Sozialberatung gegen Ende der neunziger Jahre scheint überwunden. Wurde in den siebziger Jahren grundsätzlich das Bestehen der Sozialberatung diskutiert, so heißt ein Modell der Neunziger Jahre: „Outsourcing“.

Auf einer Sitzung des Gesamtbetriebsrats werden diese Überlegungen jedoch verworfen: „Die Firmenleitung [...] erklärt [...], dass nicht daran gedacht sei, das Personalwesen, die Sozialberatung oder den Arbeitsschutz auszugliedern. Es werde jedoch über eine neue organisatorische Anbindung nachgedacht“¹⁰⁶.

Wachsende Bedeutung im Unternehmen

Seit den Jahren des Wiederaufbaus und der Weiterentwicklung bis zur Betrieblichen Sozialberatung unterstützt die Fachleitung die Interessen der Sozialberatung nach innen und außen. So haben Frauen wie Lenore Riedrich, Eleonore von Rotenhan und Brigitte Zeier haben mit ihren Leistungen das Bild der Sozialberatung seit Ende des Zweiten Weltkriegs geprägt. 2003 wird dieses Prinzip der Fachleitungen aufgehoben: Bis zur Neuorganisation 2009 vertritt eine Fachkommission die Interessen der Sozialberatung.

Ein Teil der Sozialberater wird disziplinarisch den lokalen Personalleitungen zugeordnet und über Umlage finanziert.



Social Counseling ist heute eine wichtige Grundlage zur Erreichung des Ziels, motivierte und engagierte Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen.

Seit August 2009 ist „Social Counseling“ Bestandteil des Health Managements. Zusammen mit Medical Services (Betriebsärztliche Dienste) und Health Promotion (Gesundheitsförderung) bilden sie die Health -Management-Organisation. Gemeinsam ist ihnen der Ansatz, durch innovative und bedarfsorientierte Gesundheitsangebote die Leistungsfähigkeit, Kreativität und Motivation aller Mitarbeiter bei Siemens zu fördern

Mit ihrem ganzheitlichen Ansatz richtet sich Die Sozialberatung gleichermaßen an Mitarbeiter und Führungskräfte. Dabei unterstützt sie durch Beratung, Coaching und Workshops den Ausbau einer gesundheitsorientierten Führungskultur.

Sie begleitet – wie schon in den vergangenen Jahrzehnten – bei persönlichen Belangen wie finanziellen Schwierigkeiten oder persönlichen Krisen. Sie unterstützt bei beruflichen Anliegen und Konflikten, gibt Hilfestellungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch bei Auswirkungen von veränderten Arbeits- und Organisationsformen.

Im Laufe ihrer Entwicklung hat die Sozialberatung eine Vielzahl von Bezeichnungen erhalten: Fabrikpflege, Werksfürsorge, Volkspflege bis zur Betrieblichen Sozialarbeit und Social Counseling. Ansatz war einerseits die im Arbeitsrecht verankerte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, andererseits akute Notstände, zu deren Behebung die bestehenden sozialen Institutionen nicht in der Lage waren¹⁰⁷.

Die Geschichte gibt den Initiatoren von 1911 Recht. Was sie vor 100 Jahre mit der Arbeiterinnen-Fürsorge angestoßen haben, wirkt noch heute zum Nutzen und Wohl der Siemens-Mitarbeiter und des Unternehmens.

Quellenangabe

- ¹ Vgl. Werner von Siemens. Lebenserinnerungen, hg. v. Wilfried FELDENKIRCHEN, München 2008, S. 18
- ² BURHENNE, Karl/DRAEGER, Lieselotte: Soziale Arbeit des Hauses Siemens 1849–1947; in: KÖTTGEN, Carl, Meine Tätigkeit im Hause Siemens, III. Teil, Zweiter Halbband, Kapitel M: Die soziale Fürsorge (1847–1947), S. 5 (neue Zählung) SAA 47.Lg 768 (SAA = Siemens-Archiv Akte)
- ³ 150 Jahre Siemens. Das Unternehmen von 1847 bis 1997, hg. v. Wilfried FELDENKIRCHEN, München 1997, S. 14
- ⁴ FELDENKIRCHEN, Siemens Lebenserinnerungen, S. 17
- ⁵ Die heutige Siemens AG wurde 1847 als „Telegraphen-Bauanstalt von Siemens & Halske“ von Werner von Siemens und Johann Georg Halske in Berlin gegründet. Unter Wilhelm von Siemens (1855–1919), dem zweiten Sohn des Firmengründers, wurden die Starkstromabteilungen von Siemens & Halske mit der in Nürnberg ansässigen Elektrizitäts-Aktiengesellschaft vorm. Schuckert & Co. zur Siemens-Schuckertwerke GmbH fusioniert.
- ⁶ KÖTTGEN, S. 13
- ⁷ EBENDA, S. 16
- ⁸ LUCEGA, Sigrid: „Paßt Industrie und soziales Engagement zusammen. Vortrag „European Womens Management Development Network“, Berlin o.J., S. 3f. Hierzu auch KÖTTGEN, S. 42: „100 zwei- bis sechsjährige und 100 sechs- bis vierzehnjährige Kinder konnten aufgenommen werden. Die tatsächliche Besucherzahl betrug durchschnittlich 120–140 Kinder, die zunächst stundenweise von 8–12 und 2–6 Uhr, später ganztätig im Heim aufgenommen wurden.“
- ⁹ LUCEGA, S. 3f.
- ¹⁰ Die Siemens-Unternehmer. Kontinuität und Wandel 1847–2005. Zehn Porträts, hg. v. Wilfried FELDENKIRCHEN u. Eberhard POSNER, München 2005, S. 81
- ¹¹ 150 Jahre Siemens, S. 45
- ¹² KÖTTGEN, S. 16
- ¹³ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1915/16, in: Soz.-Pol. Abt. Auszüge aus Jahresberichten 1911–1943 (SAA 10983)
- ¹⁴ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1916/17, EBENDA
- ¹⁵ EBENDA
- ¹⁶ KÖTTGEN, S. 16 (neue Zählung)
- ¹⁷ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1917/18, in: Soz.-Pol. Abt. Auszüge aus Jahresberichten 1911–1943 (SAA 10983)
- ¹⁸ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1918/19, EBENDA
- ¹⁹ Übersicht über die soziale Arbeit in den deutschen Betrieben des Siemenskonzerns vom November 1921, S. 4 (SAA 14.Lt 337)
- ²⁰ EBENDA
- ²¹ Siemens Corporate Archives – Datenbank (Stand März 2011)
- ²² „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1919/20, in: Soz.-Pol. Abt. Auszüge aus Jahresberichten 1911–1943 (SAA 10983)
- ²³ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1921/22, EBENDA
- ²⁴ EBENDA
- ²⁵ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1924/25, EBENDA
- ²⁶ Übersicht über die soziale Arbeit in den deutschen Betrieben des Siemenskonzerns vom November 1921, S. 4 (SAA 14.Lt 337)
- ²⁷ EBENDA, S. 4
- ²⁸ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1932/33, in: Soz.-Pol. Abt. Auszüge aus Jahresberichten 1911–1943 (SAA 10983)
- ²⁹ FELDENKIRCHEN/POSNER, Siemens-Unternehmer, S. 103
- ³⁰ Siemens Corporate Archives – Datenbank (Stand März 2011)
- ³¹ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1933/34, in: Soz.-Pol. Abt. Auszüge aus Jahresberichten 1911–1943 (SAA 10983)
- ³² KÖTTGEN, S. 16
- ³³ MICHL, Anton: 75 Jahre Siemens-Sozialberatung – Rückschau und Ausblick, in: 75 Jahre Sozialarbeit bei Siemens, Dokumentation der Tagung vom 12.-14. März 1986, Berlin 1987, S. 20
- ³⁴ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1938/39, in: Soz.-Pol. Abt. Auszüge aus Jahresberichten 1911–1943 (SAA 10983)
- ³⁵ Soziale Arbeit im Hause Siemens 1942, S. 4 (SAA 14.Lt 337)
- ³⁶ Vgl. weiterführende Informationen unter „Wirtschaft und Gesellschaft unterm Hakenkreuz/Rolle der Frau“, Bundeszentrale für politische Bildung (http://www.bpb.de/publikationen/01158073712671365731706452990874_10_0,Wirtschaft_und_Gesellschaft_unterm_Hakenkreuz.html#art10) [Zugriff: 22.04.2011]
- ³⁷ Soziale Arbeit im Hause Siemens 1939 u. 1942, S. 4 (SAA 14.Lt 337)
- ³⁸ Soziale Arbeit im Hause Siemens 1942, S. 4 (SAA 14.Lt 337)
- ³⁹ Soziale Arbeit im Hause Siemens 1939 u. 1942, S. 4 (SAA 14.Lt 337)
- ⁴⁰ „Fabrikpflegerin – Fabrikschwester, 1942/45, in: Soz.-Pol. Abt. Auszüge aus Jahresberichten 1911–1943 (SAA 10983)
- ⁴¹ MICHL, 75 Jahre Siemens-Sozialberatung, S. 20
- ⁴² Vgl. MICHL, 75 Jahre Siemens-Sozialberatung, S. 20
- ⁴³ MICHL, Anton: Die Geschichte der Siemens-Sozialberatung. Aus den Jahresberichten des Sozialberater der Jahre 1911–1960, in: Sozialberatung bei Siemens, S. 11, München 1982
- ⁴⁴ FELDENKIRCHEN/POSNER, Siemens-Unternehmer, S. 111
- ⁴⁵ RIEDRICH, Lenore: Betriebliche Sozialarbeit in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, in: Soziale Arbeit, Jg. 32 (1983) Nr. 6, S. 283–290
- ⁴⁶ 150 Jahre Siemens, S. 64
- ⁴⁷ Vgl. EBENDA, S. 66
- ⁴⁸ EBENDA
- ⁴⁹ RIEDRICH, Lenore: Betriebliche Sozialarbeit in der Spannung zwischen wirtschaftlichen Abläufen und menschlichen Problemen, in: Blätter der Wohlfahrtspflege, Jg. 124 (1977), Nr. 7, S. 148–151, zitiert nach MÜLLER, Sandra, Betriebliche Sozialarbeit – Geschichtliche Entwicklung, Schwerpunkte der derzeitigen Situation und zukünftige Perspektiven sozialer Dienste in Unternehmen, Düsseldorf 2002, S. 28
- ⁵⁰ Vgl. „Schreiben der S&H Zentral Personalabteilung an die Herren Werks- und Abteilungsleiter, Betrifft: Betriebsfürsorge“ vom 5. März 1951 (SAA 14 Lt 337)

- ⁵¹ Vgl. „Aus der Niederschrift über die Arbeitstagung der Betriebsfürsorgerinnen am 16./17. Februar 1956“, S. 1 (SAA 14 Lt 337)
- ⁵² Vgl. „Anlage zum SozPolAbt-Rundbrief vom 27. April 1959. Aus der Niederschrift über die Arbeitstagung der Betriebsfürsorgerinnen am 9. und 10. März 1959“, (SAA 14 Lt. 337)
- ⁵³ Vgl. „Eine sozial-ethische Aufgabe“, in: Siemens-Mitteilungen 8/1969, S. 14 (SAA 14.Lt 337)
- ⁵⁴ „Anlage zum SozPol.Rundschreiben Nr. 123 v. 30.06.1951, Betr.: Betriebsfürsorge“, S. 2 (SAA 14 Lt 337)
- ⁵⁵ SozPol.Rundschreiben Nr. 123 v. 30.06.1951, Betr.: Betriebsfürsorge, S. 1
- ⁵⁶ „Anlage zum SozPol.Rundschreiben Nr. 123 v. 30.06.1951, Betr.: Betriebsfürsorge“, S. 2
- ⁵⁷ EBENDA
- ⁵⁸ EBENDA
- ⁵⁹ EBENDA
- ⁶⁰ „Aus der Niederschrift über die Arbeitstagung der Betriebsfürsorgerinnen am 16./17. Februar 1956“, S. 2 (SAA 14 Lt 337)
- ⁶¹ „Bericht über die Berliner Betriebsfürsorge 1958 zur Arbeitstagung der Betriebsfürsorgerinnen in Bad Wiessee 08.–10.03.59“, S. 1 (SAA 14 Lt 337)
- ⁶² EBENDA
- ⁶³ Aus der Niederschrift über die Arbeitstagung der Betriebsfürsorgerinnen am 16./17. Februar 1956 (SAA 14. Lt 337)
- ⁶⁴ EBENDA
- ⁶⁵ „Anlage zum SozPol-Rundschreiben Nr. 762 vom 9.12.1969, Richtlinien für die Betriebsfürsorge im Hause Siemens“, S. 2
- ⁶⁶ Deutsche Geschichte in Dokumenten und Bildern, Dokumente – Die Herausforderungen der Immigration: Der Arbeitsminister begrüßt den millionsten Gastarbeiter (30. Oktober 1964)
http://germanhistorydocs.ghi-dc.org/sub_document.cfm?document_id=847
[Zugriff: 20.04.2011]
- ⁶⁷ „Anlage zum SozPol-Rundschreiben Nr. 762 vom 9.12.1969, „Richtlinien für die Betriebsfürsorge im Hause Siemens“, S. 2
- ⁶⁸ Siemens-Mitteilungen, 2/77, S. 23
- ⁶⁹ Vgl. „Sozialpolitische Abteilung, 1. Nachtrag zum SozPol-Rundschreiben Nr. 762 vom 9.12.1969, Betriebsfürsorge – Sozialberatung, vom 30. Dezember 1971“
- ⁷⁰ „Von der Fürsorge zur Sozialberatung“, in: Siemens-Mitteilungen 2/73, S. 21
- ⁷¹ von ROTENHAN, Eleonore, Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Sozialarbeit; in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Januar 1984, Nr. 1/64. Jahrgang, S. 30
- ⁷² RIEDRICH, Leonore, Referat vor dem Fachkolleg für Personalwesen beim Bilungswerk der Bayerischen Wirtschaft am 5. Juli 1973, S. 27
- ⁷³ Siemens-Pressemitteilung, Information für die Tagespresse Nr. 8 (20.11.1975)
- ⁷⁴ „Herz allein genügt nicht“, in: Siemens-Mitteilungen, 3/71, S. 20 (SAA 14.Lt 337)
- ⁷⁵ EBENDA
- ⁷⁶ Vgl. MÜLLER, Betriebliche Sozialarbeit, S. 31
- ⁷⁷ „Sozialberater müssen in das betriebliche Geschehen einbezogen sein“, in: Siemens-Mitteilungen 2/77, S. 8 (SAA 14.Lt 337)
- ⁷⁸ „Von der Fürsorge zur Sozialberatung“, in: Siemens-Mitteilungen 2/73, S. 23
- ⁷⁹ „Sozialberater müssen in das betriebliche Geschehen einbezogen sein“, in: Siemens-Mitteilungen 2/77, S. 9
- ⁸⁰ EBENDA
- ⁸¹ EBENDA
- ⁸² „Sozialarbeit im Betrieb ‚Doch wollen wir keine reinen Geldstöcke werden‘“, in: SZ v. 29./30./31.03.1986, S. 11
- ⁸³ EBENDA
- ⁸⁴ EBENDA
- ⁸⁵ Sozialberatung: Wichtiger denn je, in: Siemens-Mitteilungen 5/82, S. 8
- ⁸⁶ EBENDA, S. 9
- ⁸⁷ EBENDA, S. 8
- ⁸⁸ „Sozialarbeit im Betrieb ‚Doch wollen wir keine reinen Geldstöcke werden‘“, in: SZ v. 29./30./31.03.1986, S. 11
- ⁸⁹ ZP-Rundschreiben Nr. 5/91 vom 06.11.1990, „Richtlinien für die Sozialberatung der Siemens AG“
- ⁹⁰ „top-Kulturwandel“, in: SiemensWelt 16/96, S. 26
- ⁹¹ EBENDA
- ⁹² EBENDA
- ⁹³ 150 Jahre Siemens, S. 85
- ⁹⁴ EBENDA
- ⁹⁵ „top-Kulturwandel“, in: SiemensWelt 16/96, S. 27
- ⁹⁶ Vgl. MÜLLER, Betriebliche Sozialarbeit, S. 32
- ⁹⁷ „top-Kulturwandel“, in: SiemensWelt 16/96, S. 26
- ⁹⁸ EBENDA, S. 26f.
- ⁹⁹ ZEIER, Brigitte, Sozialberatung; in: Siemens Jahresbericht Geschäftsjahr 1992/1993 vom 30.04.1994, S. 3
- ¹⁰⁰ EBENDA, S. 9
- ¹⁰¹ ZEIER, Brigitte, Öl im Getriebe der Neuorientierung, in: Information für Führungskräfte, Betriebliche Sozialarbeit (BSA) Mitarbeiter-, Führungs- und Teambberatung, hg. v. Zentralabteilung Personal, München 04/2000, S. 3
- ¹⁰² „Anlage zum ZP-Rundschreiben Nr. 13/00 vom 15.12.1999, Leitlinien für die Betriebliche Sozialarbeit (BSA) der Siemens AG“
- ¹⁰³ EBENDA
- ¹⁰⁴ „Anlage zum ZP-Rundschreiben Nr. 5/91 vom 6.11.1991, Richtlinien für die Sozialberatung der Siemens AG“, S. 2
- ¹⁰⁵ „Anlage zum ZP-Rundschreiben Nr. 13/00 vom 15.12.1999, Leitlinien für die Betriebliche Sozialarbeit (BSA) der Siemens AG“, S. 1
- ¹⁰⁶ ZP-Rundschreiben N. 33/97, Gesamtbetriebsrat vom 23.04.1997, S. 3
- ¹⁰⁷ MÜLLER, Betriebliche Sozialarbeit, S. 8

Impressum

Text

Judith Seibert

Redaktion und Produktionskoordination

Irene Spaniol

Gestaltung

Publicis KommunikationsAgentur GmbH, GWA, München

Die vorliegende Festschrift basiert wesentlich auf historischen Dokumenten und Fotos aus den Beständen von Siemens Corporate Archives. Wir danken den Mitarbeitern des Münchner Unternehmensarchivs, die die Vorbereitung des Textes mit großem Engagement begleitet haben.

© Alle Bildmotive:
Siemens AG, Berlin/München
Siemens Corporate Archives

Corporate Human Resources
Environmental Protection, Health Management and Safety
Wittelsbacherplatz 2
80333 München, Deutschland
<http://intranet.siemens.com/ehs>