

4

Geschichte

Franz Steiner Verlag

Albrecht Franz

Kooperation statt Klassenkampf?

Zur Bedeutung kooperativer wirtschaftlicher
Leitbilder für die Arbeitszeitsenkung
in Kaiserreich und Bundesrepublik

Perspektiven der Wirtschaftsgeschichte



Albrecht Franz
Kooperation statt Klassenkampf?

PERSPEKTIVEN DER WIRTSCHAFTSGESCHICHTE

Herausgegeben von Clemens Wischermann und Katja Patzel-Mattern

Band 4

Albrecht Franz

Kooperation statt Klassenkampf?

Zur Bedeutung kooperativer wirtschaftlicher
Leitbilder für die Arbeitszeitsenkung
in Kaiserreich und Bundesrepublik



Franz Steiner Verlag

Umschlagabbildung: Gleichberechtigung von Kapital und Arbeiterschaft durch Mitbestimmung – Utopie oder Realität? (1973)

© bpk – Bildagentur für Kunst, Kultur und Geschichte / Germin

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.

© 2014 Franz Steiner Verlag, Stuttgart

Druck: Hubert & Co, Göttingen

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-515-10818-8 (Print)

ISBN 978-3-515-10820-1 (E-Book)

DANK

Das vorliegende Buch wurde 2013 mit dem Titel „Kooperation statt Klassenkampf? Die Arbeitszeitverkürzung im Zeichen konsensualer Ideale der Unternehmensorganisation. Kaiserreich und Bundesrepublik im Vergleich“ von der Philosophischen Fakultät der Universität Heidelberg als Dissertation angenommen. Während der Arbeit daran konnte ich auf umfangreiche Unterstützung zurückgreifen. Zu danken ist an erster Stelle Frau Professorin Katja Patzel-Mattern und Herrn Professor Clemens Wischermann. Sie waren nicht nur Gutachter, sondern haben den Arbeitsprozess durchgängig konstruktiv-kritisch begleitet. Der intellektuell anregenden, gleichermaßen herausfordernden wie auch vertrauensvollen Atmosphäre, in der ich unter ihrer Betreuung zunächst studieren und schließlich promovieren konnte, ist es zu verdanken, dass diese Arbeit entstand. Frau Patzel-Mattern danke ich besonders dafür, dass sie sich mit keinem Zwischenergebnis zufriedengab, sondern durch konstruktive Kritik und immer neue Anregungen die Forschungsarbeit zu der Herausforderung machte, die mich mit dem Ergebnis zufrieden sein lässt.

Bei den Recherchen in den Archiven der Unternehmen Siemens, Bayer, BASF und Zeiss sowie im historischen Archiv des Deutschen Technikmuseums Berlin erfuhr ich stets all die Hilfsbereitschaft und Expertise, auf die der Benutzer angewiesen ist. Die Graduiertenakademie der Universität Heidelberg ermöglichte es mir mit einem Abschlussstipendium, die Dissertation frei von allen Verpflichtungen mit der gebotenen Konzentration abschließen zu können.

In den Jahren, die eine geschichtswissenschaftliche Dissertation üblicherweise von der Idee bis zur Fertigstellung benötigt, sind es über die wissenschaftlichen Bedingungen hinaus vor allem Kollegen und Freunde, die einem solchen Vorhaben zum Erfolg verhelfen. Eine Vielzahl von Personen am Historischen Seminar der Universität Heidelberg und der Professur für Wirtschafts- und Sozialgeschichte verdienten es daher, an dieser Stelle genannt zu werden. Um wenigstens einige von Ihnen beim Namen zu nennen, möchte ich Martin Stallmann und Christiane Bürger danken, die es auf sich nahmen, die Arbeit vor der Begutachtung kritisch zu lesen und die es über Jahre geduldig ertrugen, in wirtschaftsgeschichtliche Fragen verwickelt zu werden. Gleiches gilt es über Angela Siebold zu sagen, die auf allzu komplex erscheinende Fragen stets rasch pragmatische Antworten fand.

Meine Eltern waren bereit, selbst ein Studium der Geschichtswissenschaft vorbehaltlos mitzutragen. Dafür bin ich ihnen sehr dankbar. Meine Frau Ruth Utecht unterstützte mich bei meinem Dissertationsvorhaben von Anfang an. Sie zweifelte nie an mir oder meiner Arbeit sondern heiratete mich sogar. Ihrem Vertrauen gilt mein größter Dank.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung.....	9
1.1 Fragestellung und Thesen	10
1.2 Forschungsstand	16
1.3 Methode und Quellen	26
1.4 Theoretischer Rahmen	34
1.5 Aufbau der Arbeit	49
2. Der Konflikt als Narrativ? Zum Stellenwert kooperativer Entwürfe wirtschaftlicher Ordnung	52
2.1 Arbeitszeiten zwischen Konflikt und Kooperation: Aufriss eines Perspektivwechsels.....	52
2.2 Kooperationsideale im Wandel: Patriarchalismus und Sozialpartnerschaft	60
2.3 Das patriarchalische Treue-Ideal.....	74
2.4 Kooperation im Zeichen der „Partnerschaft“	80
3. Die Arbeitszeitsenkung in unternehmensgeschichtlicher Perspektive: Kooperative Leitbilder als erklärender Faktor?	88
3.1 Die Arbeitszeitsenkung in Kaiserreich und Bundesrepublik	88
3.2 Spielräume zur Senkung von Arbeitszeiten bei Siemens und Bayer	98
3.3 Eine Frage der Organisation? Unterschiedliche Dynamiken der Arbeitszeitsenkung in Kaiserreich und Bundesrepublik	112
3.4 Unklare Anforderung: Die Notwendigkeit zur Interpretation der „Arbeitszeitfrage“	125

4. Deutungen der „Arbeitszeitfrage“ im Zeichen von Patriarchalismus und Sozialpartnerschaft	140
4.1 Die Unternehmen Siemens und Bayer als Teil einer Deutungsgemeinschaft	141
4.2 Bewertung der „Arbeitszeitfrage“ zwischen Betriebsgemeinschaft und Verbandspolitik	151
4.3 Patriarchalismus und Sozialpartnerschaft als gängige Deutungshorizonte.....	159
4.4 Zwischen Bedrohung und Verpflichtung: Legitime Möglichkeiten des Umgangs mit der Arbeitszeitsenkung	172
5. Mehr als Semantik: Folgen kooperativer Leitbilder für die Aushandlung von Arbeitszeiten im Betrieb	189
5.1 Treue und Verantwortung als idealtypische Mechanismen der Arbeitszeitgestaltung	190
5.2 Organisation von Kooperation: Gemeinschafts-Ideale als Leitbilder betrieblicher Sozialbeziehungen.....	204
5.3 Betriebliche Kommunikationspraxis im Zeichen von Patriarchalismus und Sozialpartnerschaft	222
5.4 Folgen der Leitbilder für die Rezeption entscheidungsrelevanter Informationen	239
6. Fazit	254
7. Anhang.....	267
7.1 Abkürzungsverzeichnis.....	267
7.2 Quellenverzeichnis.....	268
7.3 Literaturverzeichnis.....	271

1. EINLEITUNG

Zwei Segel

Zwei Segel erhellend
die tiefblaue Bucht!
Zwei Segel sich schwellend
zu ruhiger Flucht!

Wie eins in den Winden
sich wölbt und bewegt,
wird auch das Empfinden
des andern erregt.

Begehrt eins zu hasten,
das andre geht schnell,
verlangt eins zu rasten,
ruht auch sein Gesell.

(C.F. Meyer, 1825–1898)

Dieses Gedicht des Schweizer Dichters Conrad Ferdinand Meyer begegnete dem Leser der Werkszeitschrift „Unser Werk“ des Unternehmens Bayer im Jahr 1959 auf der ersten Seite des Innenteils, noch vor dem Inhaltsverzeichnis.¹ In diesem Kontext kann es als Allegorie auf das Verhältnis zwischen dem Unternehmen und den darin Beschäftigten verstanden werden. Harmonischer könnte das metaphorische Bild kaum sein: Beide Seiten ergänzen sich, sie sind bewegt vom selben Antrieb, der den Rhythmus und die Intensität der gemeinsamen Fortbewegung bestimmt. Das Gedicht steht damit für ein Ideal, das dem Bild unverbrüchlicher Schranken zwischen den Klassen die Auflösung des Konflikts im Zeichen der Gemeinschaft gegenüberstellt.

Bei diesem Beispiel handelt es sich keineswegs um eine auf Bayer beschränkte „Unternehmenskultur“, die unter Verweis auf eine aus der Unternehmenstradition erwachsene Verpflichtung ein für das Unternehmen charakteristisches, in besonderem Maße kooperatives Verhältnis zwischen Belegschaft und Firmenleitung postuliert.² Vielmehr kann das im Gedicht zum Ausdruck gebrachte Kooperationsideal als beispielhaft für Entwürfe konsensualer wirtschaftlicher und be-

1 Vgl.: Unser Werk, Nr. 7, 1959.

2 Vgl. zur Geschichte, den Zielen und der Funktion einer bei Bayer systematisch entwickelten Unternehmenskultur insbesondere: Nieberding (2003).

trieblicher Ordnungen gelten, wie sie seit der Industrialisierung neben dem Paradigma gegensätzlicher Klassen fester Bestandteil der Wirtschaftsgeschichte sind. Abgesehen von der Frage nach spezifischen „Unternehmenskulturen“ oder meist singulär betrachteten Ordnungsentwürfen – wie etwa der „Sozialen Marktwirtschaft“ – fand dieses Phänomen bislang jedoch kaum systematische Beachtung. Welche Rolle spielten derartige konsensuale Vorstellungen betrieblicher Ordnung? Handelt es sich bei dem aus der Werkszeitschrift zitierten Gedicht vielleicht nur um ein Beispiel für euphemistische Rhetorik, mit der die strikte Ausübung von Macht im Betrieb verdeckt wurde? Selbst wenn letztere Frage nicht ungerechtfertigt erscheinen mag, entbindet das nicht von der Notwendigkeit, nach der Relevanz solcher idealtypischen kooperativen Ordnungsentwürfe für die Gestaltung betrieblicher Sozialbeziehungen zu fragen. Ohne Zweifel handelte es sich dabei nicht um allgemein gültige, sondern in und von Unternehmen formulierte Ideale, dennoch blieben sie nicht ohne Wirkung. Sie waren häufig der Maßstab, von dem ausgehend die betrieblichen Sozialbeziehungen bewertet und Entscheidungen über nötige Veränderungen getroffen wurden. Als Idealtypen stellten sie Leitbilder dar, an denen die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ausgerichtet wurde, und hatten dadurch sehr konkrete Auswirkungen für die ganz alltäglichen Bedingungen, unter denen die Organisation von Arbeit in Unternehmen stand.

Kooperative Entwürfe für die Regulierung betrieblicher Sozialbeziehungen sind bislang vernachlässigt worden. Im Vordergrund steht stattdessen der Konflikt, dessen Stellung als *Movens* der Geschichte von Arbeitsbeziehungen nach wie vor kaum hinterfragt wird. Das gilt auch und gerade für die Geschichte von Arbeitszeiten. Richtet man den Blick jedoch nicht auf die Verbände, sondern auf die Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse um Arbeitszeiten in Unternehmen, dann zeigt sich, dass auch in diesem Fall Ideale der Kooperation Wirkung zeitigten. Nicht nur den Konflikt, auch sie gilt es daher zu berücksichtigen, um den Verlauf der Aushandlung von Arbeitszeiten historisch erklären zu können.

1.1 FRAGESTELLUNG UND THESEN

Die Geschichte der Arbeitszeiten ist die Geschichte von Konflikten. Eines Konflikts, besser gesagt, denn die Geschichtswissenschaft folgt bislang allzu häufig den zeitgenössischen Interpretationen des 19. und frühen 20. Jahrhunderts und macht den Kampf zwischen Arbeit und Kapital zum Angelpunkt der Erforschung der Geschichte von Arbeitszeiten. So stellt etwa Markus Promberger fest: „Der industrielle Konflikt ist mehr als alles andere ein Konflikt um die Zeit.“³ Die Arbeitszeitgeschichte wird damit innerhalb eines Narrativs verortet, das bereits die zentralen Akteure benennt und diesen bestimmte Rollen zuweist. Demzufolge ist die Gestalt der Arbeitszeiten das Ergebnis eines grundsätzlichen Konflikts zwi-

3 Promberger (2005), S. 10.

schen Arbeitgebern und -nehmern beziehungsweise deren Verbänden. Es besteht kein Zweifel, dass die Arbeiterorganisationen größten Anteil daran hatten, im 19. Jahrhundert Fragen der Länge und Verteilung von Arbeitszeiten in den Industriebetrieben auf die politische Agenda zu setzen und dort zu halten. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts handelten sie zudem als Tarifpartner bis heute gültige Standards aus. Das Konflikt-Narrativ ist also keineswegs „falsch“, es verführt jedoch dazu, andere Zugänge zur Geschichte von Arbeitszeiten zu vernachlässigen – zumal es erhebliche Erklärungsdefizite aufweist. Allein die Absolutheit, mit der diese Perspektive auf die Arbeitszeitgeschichte angewandt wurde, weckt Zweifel. Wenn Mark Spoerer und Jochen Streb schreiben, 1954 habe der Deutsche Gewerkschaftsbund „mit dem Slogan ‚Samstags gehört Vati mir‘ den gesamten 1960er Jahre andauernden *Kampf* um die 40-Stunden-Woche“ eingeleitet, irritiert das zumindest.⁴ Schließlich gab es wohl kaum eine Phase der Arbeitszeitgeschichte, in der derartig umfassende Umstrukturierungen der Arbeitszeiten fast konfliktfrei umgesetzt wurden – von rhetorischen Kämpfen in den Stellungnahmen der Verbände einmal abgesehen.⁵ Aber selbst in dieser Hinsicht ist es fast schon auffällig, dass der DGB in der erwähnten Samstags-Kampagne eben keinen grundsätzlichen Konflikt thematisierte, sondern über den Nutzen der Arbeitszeit-senkung für die Familie argumentierte. Selbst auf der symbolischen Ebene wurden also die gewerkschaftlichen Forderungen nach der Arbeitszeitverkürzung nicht etwa mit einer kämpferischen Arbeiterschaft in Verbindung gebracht, sondern mit einer harmonischen Familie.⁶ Zwar heben die Autoren Spoerer und Streb mit dem Kampf-Begriff eher das gewerkschaftliche Engagement hervor. Dennoch impliziert der Begriff gleichzeitig einen bestimmten Gegner, dem grundsätzlich keine Kooperationsbereitschaft unterstellt wird. Insofern zeigt gerade dieses scheinbar unverfängliche Beispiel, wie präsent das Narrativ eines Klassenkampfes in der Geschichte der Arbeitszeiten noch immer ist.⁷ Die Suche nach dem zugrun-

4 Spoerer / Streb (2008), S. 121; Kursivierung nachträglich.

5 Im Gegensatz zu den zahlreichen seit dem späten 19. Jahrhundert geführten Konflikten um die Senkung von Arbeitszeiten war keiner der Tarifabschlüsse, mit denen der Übergang zur 40-Stunden-Woche vereinbart wurde, durch Streiks erreicht worden. Vgl.: Scharf (1987), S. 650.

6 Matthias Freese hat darauf hingewiesen, dass der Rekurs dieser Kampagne auf Familienharmonie eben nicht auf eine „kämpferische Arbeitnehmerschaft“ verweise. Freese (1995), S. 73. Peter-Paul Bänziger hat darüber hinaus festgestellt, dass die Arbeitszeitfrage von den Arbeitnehmern selbst nicht auf der Ebene grundsätzlicher Konflikte thematisiert wurde, sondern als konkrete Forderung an die Arbeitsplatzgestaltung formuliert wurde, was angesichts der guten wirtschaftlichen Lage evtl. erfolgversprechender erschien. Vgl. dazu: Bänziger (2012), S. 116.

7 Wie wichtig die Reflexion über die Narrativität von Geschichte und Geschichtsschreibung ist, haben beispielsweise Moritz Föllmer und Rüdiger Graf anhand der Krise der Weimarer Republik herausgearbeitet. Die „Krise“ ist demzufolge zunächst als ein zeitgenössisches Deutungsmuster zu verstehen, das jedoch in der Geschichtswissenschaft einfach übernommen wurde, ohne seine Konstruktivität, seine Eigenschaft als Narrativ kritisch zu hinterfragen und

de liegenden Ur-Konflikt scheint allerdings für die Aushandlung von Arbeitszeiten zwischen „Sozialpartnern“ in einer Zeit betont kooperativer Arbeitsbeziehungen im Rahmen einer „Sozialen Marktwirtschaft“ wenig geeignet. Dieser Umstand wirft viel eher die Frage nach den Ursachen der erfolgreichen Kooperation auf. Aber auch der Blick auf die in den Unternehmen geführten Verhandlungen um die Arbeitszeitgestaltung seit dem 19. Jahrhundert weckt Zweifel am alleinigen Erklärungsanspruch des Klassenkampf-Paradigmas. Denn wer nicht allein die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern untersucht, sondern das Unternehmen als einen Ort der Aushandlung von Arbeitszeiten in den Fokus rückt, sieht sich mit neuen Fragen konfrontiert.

Selbst mit zunehmender Standardisierung der Arbeitszeiten auf tarifvertraglichem und gesetzlichem Wege war die praktische Handhabung von Arbeitszeiten je nach Konjunktorentwicklung oder Veränderung der Arbeitsorganisation, etwa im Zuge der Rationalisierung, zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft auszuhandeln. Das Unternehmen ist daher als ein wichtiger Raum für die Meinungsbildung in Sachen Arbeitszeitgestaltung anzusehen, in dem jedoch neben dem Konflikt der Kooperation ein anderer Stellenwert zukommt. Zwar gab und gibt es auch auf der betrieblichen Ebene zahlreiche Auseinandersetzungen um Arbeitszeiten. Aus der Sicht einer Unternehmensgeschichte, die erklären möchte, weshalb diese Form der Organisation von Arbeit gewählt wurde und sich gegenüber anderen Varianten weitgehend durchsetzte, stellt sich jedoch die umgekehrte Frage:⁸ Wie konnte im Betrieb der Konflikt möglichst vermieden, die Beschäftigten zur Kooperation angehalten werden? Gerade die Frage der Organisation von betrieblichen Arbeitszeiten ist in hohem Maße abhängig von der Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten. Diese Erkenntnis ist nicht neu. Der Soziologe Christoph Deutschmann betonte bereits 1985, dass sich Industriearbeit für die Arbeitnehmer als eine „sinnhafte Situation“ darstellen müsse, um den Arbeitsprozess erfolgreich organisieren zu können.⁹ Erst die *Akzeptanz* der Arbeitnehmer für das „industrielle Zeitarrangement“, das zum Beispiel eine bestimmte Zeitdisziplin voraussetzt, habe es möglich gemacht, Arbeitszeiten bei gleichbleibender oder erhöhter Produktion zu senken.¹⁰ Auf diesen Umstand verweist auch die begrenzte Verfügungsmacht der Firmenleitungen über die Handhabung der Arbeitszeiten in der Praxis, wie sie in den zahlreichen Klagen von Unternehmerseite über schwer zu verhinderndes Bummeln, unerlaubte Pausen oder eine recht freie Auslegung von Ar-

damit Krise und Krisenwahrnehmung zu trennen. Vgl.: Föllmer / Graf / Leo (2005), S. 9ff u. S. 20.

8 Schon 1937 stellte der Ökonom Ronald Coase in dem Aufsatz „The Nature of the Firm“ die nur scheinbar naive Frage, warum Unternehmen überhaupt existieren: „Our task is to attempt to discover, why a firm emerges at all [...]“ Coase (1937), S. 390. Coase erkannte im Unternehmen eine kostenreduzierende Alternative der Organisation von Produktion gegenüber dem Markt. Im Zusammenhang mit der Rezeption der Neuen Institutionenökonomik wurde diese Frage von der Unternehmensgeschichte aufgegriffen.

9 Deutschmann (1985), S. 32.

10 Ebd. S. 174.

beitsbeginn und Arbeitsende zum Ausdruck kommt.¹¹ Der Einsatz von Macht in Form von Disziplinierung und Kontrolle war eine mögliche, keineswegs aber die einzige Variante, dieses Problem zu lösen. In patriarchalisch geführten Unternehmen des Kaiserreichs, wie etwa Siemens oder Zeiss, wurden grundsätzliche Veränderungen der Arbeitszeiten häufig keineswegs einfach angeordnet. Der Senkung von Arbeitszeiten, die wegen der damit einhergehenden Verdichtung der Arbeit bei den Beschäftigten nicht unbedingt beliebt war, ging eine intensive Kommunikation zwischen Geschäftsleitung und den Arbeitnehmern voraus. Sie war Teil eines Meinungsbildungsprozesses, im Zuge dessen auch die Ansicht der Beschäftigten erhoben wurde (vgl. Kap. 5.3). Der Wechsel der Perspektive hin zu den betrieblichen Aushandlungsprozessen um Arbeitszeiten schärft damit den Blick für die Bedeutung von Kooperation. Weshalb aber schlugen die Verhandlungen um die Senkung von Arbeitszeiten im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert trotz der nicht selten anzutreffenden Bereitschaft, Arbeitszeiten im Einvernehmen mit der Belegschaft zu senken, in so vielen Fällen in Konflikte um, die noch die Arbeitsbeziehungen der Weimarer Republik stark belasteten? Und weshalb gelang die Vereinbarung neuer Arbeitszeitsenkungen in der Bundesrepublik der 1950er Jahre vergleichsweise rasch und konfliktlos? Diese Fragen bilden den Ausgangspunkt des Forschungsvorhabens. Sie gründen auf der Feststellung, dass sowohl im späten Kaiserreich als auch in der frühen Bundesrepublik Teile der Unternehmerschaft Spielräume zur Senkung der Arbeitszeiten konstatierten und ihre Bereitschaft zu einer Verkürzung bekundeten (vgl. Kap. 3.2). Warum also unterscheidet sich die Art der Nutzung dieser Spielräume zur Verkürzung der Arbeitszeiten in beiden Zeiträumen so deutlich?

Diese Arbeit möchte eine alternative Erklärung für den betrieblichen Umgang mit Arbeitszeiten in Deutschland herausarbeiten, die sich weniger an wirtschafts- oder politikgeschichtlichen denn an kulturgeschichtlichen Zugängen orientiert. Sie rückt das Selbstverständnis der Unternehmer in den Vordergrund: ihre Vorstellungen davon, wie ein Betrieb geordnet sein sollte, welche Regeln darin zu gelten hatten und welche Funktionen dem Unternehmen innerhalb der Gesellschaft zukamen. Analytisch verdichten lassen sich diese Vorstellungen im Konzept des „Patriarchalismus“ für das späte 19., frühe 20. Jahrhundert und der „Sozialpartnerschaft“ für die Bundesrepublik der 1950er und 1960er Jahre. Sie werden im Folgenden als analytische Kategorien verstanden, mit Hilfe derer Dispositionen und Handlungskontexte der untersuchten Akteure konzeptionell verortet werden – im Wissen darum, dass es sich dabei weder um alleingültige noch um völlig trennscharfe Konzepte handelt. Sowohl die begriffliche als auch die inhaltliche Unterscheidung zwischen „Patriarchalismus“ und „Sozialpartnerschaft“ ist eine idealtypische, schließlich bestehen bei aller Verschiedenheit auch wichtige inhaltliche Kontinuitäten. Dennoch prägten diese Ordnungsvorstellungen die Wahrnehmung der „Arbeitszeitfrage“ durch die Unternehmerschaft im 19. und 20.

11 Vgl.: Lütke (1980). Zur Kritik an der Gleichsetzung normativer Quellen, wie etwa Fabrikordnungen, mit der tatsächlichen Arbeitsorganisation vgl.: Wirtz (1982).

Jahrhundert und engten damit die von ihnen ausgemachten Handlungsspielräume auf bestimmte Pfade ein. Relevant wurden die Ordnungsvorstellungen für den Umgang mit der „Arbeitszeitfrage“ insbesondere deshalb, weil die Diskussionen um die Zukunft der Arbeitszeiten sowohl im späten Kaiserreich als auch in der Bundesrepublik der 1950er Jahre für die Unternehmer Phasen der Unsicherheit darstellten (vgl. Kap. 3.4). Es war zwar absehbar, dass Arbeitszeiten gesenkt werden würden; keineswegs aber zeichnete sich von vorneherein ab, auf der Grundlage welcher Regelungen das der Fall sein würde, in welchem Zeitraum und Umfang Arbeitszeiten zu senken sein würden. In dieser Situation konnten Unternehmer keineswegs auf umfassend vorhandene und objektiv nachvollziehbare Informationen zurückgreifen, um ihre Entscheidungen zu treffen. Im Gegenteil, die Anforderungen an den Umgang mit Arbeitszeiten lagen nicht einfach vor. Es war vonnöten, zunächst eine Interpretationsleistung zu erbringen. Dafür sprechen schon die intensiven Debatten innerhalb der Unternehmerschaft darüber, wie mit der Arbeitszeitfrage umzugehen sei. Auf der einen Seite handelte es sich dabei um strategische Absprachen mit dem Ziel, sich durch möglichst einheitliches Vorgehen Handlungsmacht zu verschaffen. Auf der anderen Seite sind diese Absprachen Bestandteil des Versuchs, zu einer Einschätzung der Situation zu kommen und können daher als Ausdruck der Unsicherheit und gleichzeitig als Teil des Interpretationsprozesses gewertet werden. Die medial geführten Arbeitszeitdebatten mussten in den Unternehmen rezipiert werden, Informationen wollten beschafft, ausgewählt und gedeutet werden. Die gefundene Position musste wiederum mit anderen Unternehmern abgestimmt werden.

In dieser Situation, so die leitende These der Arbeit, boten die Ordnungsvorstellungen Orientierung: Sie bildeten den Hintergrund, vor dem die Debatten über die Gestaltung der Arbeitszeiten gedeutet wurden. Indem sie grundlegende Annahmen über das Verhältnis des Unternehmens zur Gesellschaft und zur Beziehung zwischen Belegschaft und Firmenleitung enthielten, legten sie jeweils bestimmte Deutungen der „Arbeitszeitfrage“ nahe.¹² Darüber hinaus waren es die in Patriarchalismus und Sozialpartnerschaft angelegten Annahmen über die Ordnung der Arbeitsbeziehungen, die mit darüber bestimmten, welche Informationen im Unternehmen überhaupt für relevant erachtet wurden. Dadurch beeinflussten sie die Organisation der Kommunikationsprozesse im Unternehmen. Über die Bewertung von Informationen hinaus hatten die Ordnungsvorstellungen also strukturelle Auswirkungen auf die Beschaffung und Kommunikation von Informationen über die „Arbeitszeitfrage“ im Unternehmen. Die Wahrnehmung der „Arbeitszeitfrage“ seitens der Unternehmer im späten 19., frühen 20. Jahrhundert und den 1950er und 1960er Jahren war damit geprägt von Ordnungsvorstellungen, die Bewertung und Auswahl der vorhandenen Informationen beeinflussten – was nicht folgenlos blieb. Die patriarchalische Ordnungsvorstellung des Kaiserreichs war geeignet,

12 Das gilt nicht allein für die Deutung der „Arbeitszeitfrage“. Patriarchalismus und Sozialpartnerschaft sind als übergreifende Ordnungsvorstellungen zu verstehen, die allgemein die Situationsdeutung der Akteure beeinflussten.