

*Rez. FRANZ, Arbeitszeit*

FRANZ, Albrecht, Kooperation statt Klassenkampf? Zur Bedeutung kooperativer wirtschaftlicher Leitbilder für die Arbeitszeitsenkung in Kaiserreich und Bundesrepublik, (= Perspektiven der Wirtschaftsgeschichte 4), Stuttgart 2014, 280 S.

Der säkulare Rückgang der Arbeitszeit in der deutschen Volkswirtschaft – allein im XX. Jahrhundert um durchschnittlich 20 Stunden auf heute knapp über 30 Wochenstunden – gehört zu den sozialen Errungenschaften des nach 1870 verstärkt einsetzenden Industrialisierungs- bzw. Wachstumsprozesses und gilt als zentraler gesamtwirtschaftlicher Indikator für den seither unaufhörlich gestiegenen Wohlstand. Die Makroökonomie sieht in diesem Trend zunächst und vor allem eine Folge des technischen Fortschritts und der damit gestiegenen Arbeitsproduktivität, wobei von politischen, gesellschaftlichen und sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen mehr oder weniger abstrahiert wird. Dagegen wählt die an der Universität Heidelberg entstandene Dissertation von Albrecht FRANZ eine kulturgeschichtlich-institutionenökonomische Untersuchungsperspektive, um auf der Grundlage einschlägiger Quellenbestände aus den Archiven von Bayer und Siemens zu zeigen, in welcher Weise gerade diese bisher eher vernachlässigten kulturellen Faktoren wie das Selbstverständnis der Unternehmer und korporatistisch formierte bzw. von Verbänden propagierte Ordnungsvorstellungen („Leitbilder“) den betrieblichen Entscheidungsprozess im Hinblick auf die Verkürzung der Arbeitszeit seit dem deutschen Kaiserreich beeinflusst haben. Die gewonnenen Erkenntnisse sind allgemeiner Natur und gelten damit auch für die pfälzische Wirtschaftsgeschichte uneingeschränkt.

Die Gestaltung der Arbeitszeitregelungen kann als betriebliches Kooperationsergebnis im Spannungsfeld von wirtschaftlicher Notwendigkeit und gewerkschaftlichen Wünschen verstanden werden – dadurch wird eine innovative und theoretisch-avancierte Erklärung für das (historische) Verständnis der sog. industriellen Beziehungen eröffnet. Vertrauen und Legitimität der Akteure konstituieren den institutionenökonomischen Handlungsrahmen innerhalb dessen der – gerade von Gewerkschaftsseite häufig betonte – Klassen- bzw. Arbeitskampf, also die konfrontative Durchsetzung der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung, als „sagenhaftes“ Narrativ gelten muss (S. 52ff.): In

der betrieblichen Realität des „Normalarbeitstages“, selbst in den frühen Phasen der Industrialisierung, waren die Zustände im wahrsten Sinne des Wortes eher unspektakulär und eröffneten Arbeitnehmern, von saisonalen und konjunkturellen Schwankungen abgesehen, beträchtliche Gestaltungsspielräume. Bereits im deutschen Kaiserreich dominierten – dies zeigt der Verfasser klar – Kooperationserwägungen, obwohl der damals weit verbreitete Patriarchalismus im Unternehmer den „Herrn im Hause“ sah, der einer letztlich unmündigen Arbeiterschaft gegenüberstand, die seine Führung benötigte, um die Freizeit sinnvoll nutzen zu können. Die Gewerkschaften galten zwangsläufig als Störenfriede, deren Agitation den betrieblichen Interessensausgleich behinderte; entsprechend wurde die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit als Eingriff in die unternehmerische Selbstbestimmung kontrovers diskutiert – doch gerade wirtschaftlich motivierte Einigungsbestrebungen beschleunigten die in jeder Hinsicht vorteilhafte Arrangements auf Betriebsebene. Die krisengeprägte Zwischenkriegs- und erst recht die Nachkriegszeit brachten im Gefolge der Ausdifferenzierung der Tarifparteien mit der Sozialpartnerschaft einen neuen Idealtypus für die Regelung der Arbeitszeit: Der Unternehmer erhielt nun die Rolle eines gesellschaftlich verantwortlichen Sozialpartners, der die betriebliche Ordnung in direktem Zusammenhang zur sozialen und politischen Ordnung stellt und die Gewerkschaften als ebenbürtige Verhandlungspartner anerkennt. Die Arbeitszeitfrage galt und gilt zudem als überbetrieblicher Beitrag zum sozialen Fortschritt. Verbände und ihre Publikationsorgane fungieren in diesem Kontext als kommunikative Intermediäre: Sie informieren die Mitgliedsunternehmen über das Für und Wider bestimmter betrieblicher Arbeitszeitregime, liefern Sprachregelungen für den Austausch über die Arbeitszeitgestaltung und die passenden Argumente für den innerbetrieblichen Diskurs (S. 157). Damit „katalysieren“ sie die betrieblichen Verhandlungsprozesse hin zu niedrigen Arbeitszeiten und beschleunigen tendenziell die überbetriebliche Verbreitung der oben dargestellten Leitbilder, die jeweils mittelbar auf eine Absenkung der Arbeitszeit und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinwirk(t)en – je länger diese Leitbilder wirken konnten, desto reibungsloser und konfliktfreier gestaltete sich auch die betriebliche Übernahme neuer Regelungen und die industriellen Beziehungen insgesamt.

Der Autor arbeitet sorgfältig und auf breiter Quellen- und Literaturbasis methodisch einwandfrei, gerade deshalb erkennt er – vorbildlich für einen Wissenschaftler – die Grenzen des von ihm gewählten kulturgeschichtlichen Ansatzes, der „nicht geeignet“ ist, „um über die Deutung hinaus konkrete Zusammenhänge zum Verlauf der Arbeits-

zeitsenkung herzustellen“ (S. 15). Die Fragestellung und Methodik der Untersuchung lassen theoretisch plausibel begründen, die praktische Relevanz auf betrieblicher Ebene kann dagegen, vom Einzelfall abgesehen, nur schwer (empirisch) nachgewiesen bzw. generalisiert werden. Zudem sollte nicht vergessen werden, dass die Unternehmen Bayer und Siemens seit jeher zu den ökonomisch starken Flaggschiffen der deutschen Wirtschaft gehörten und in besonders dynamischen Leitbranchen agierten, ob und inwieweit die Leitbilder auch in anderen, weniger wachstumsstarken Bereichen sowie in kleineren und mittelständischen Unternehmen einen derartig entscheidenden Einfluss entfalten konnten, muss offenbleiben.

*Uwe Fliegauf*