

Kendzia, Michael J.

**Working Paper**

## Der Aufstieg des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland: Vom Ausbruch des Zweiten Weltkriegs bis zur Ölkrise 1973

IZA Discussion Papers, No. 5364

**Provided in Cooperation with:**

IZA – Institute of Labor Economics

*Suggested Citation:* Kendzia, Michael J. (2010) : Der Aufstieg des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland: Vom Ausbruch des Zweiten Weltkriegs bis zur Ölkrise 1973, IZA Discussion Papers, No. 5364, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/51911>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

IZA DP No. 5364

**Der Aufstieg des Normalarbeitsverhältnisses in  
Deutschland - vom Ausbruch des Zweiten Weltkriegs  
bis zur Ölkrise 1973**

Michael J. Kendzia

December 2010

# **Der Aufstieg des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland – vom Ausbruch des Zweiten Weltkriegs bis zur Ölkrise 1973**

**Michael J. Kendzia**  
IZA

Discussion Paper No. 5364  
December 2010

IZA

P.O. Box 7240  
53072 Bonn  
Germany

Phone: +49-228-3894-0  
Fax: +49-228-3894-180  
E-mail: [iza@iza.org](mailto:iza@iza.org)

Any opinions expressed here are those of the author(s) and not those of IZA. Research published in this series may include views on policy, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The Institute for the Study of Labor (IZA) in Bonn is a local and virtual international research center and a place of communication between science, politics and business. IZA is an independent nonprofit organization supported by Deutsche Post Foundation. The center is associated with the University of Bonn and offers a stimulating research environment through its international network, workshops and conferences, data service, project support, research visits and doctoral program. IZA engages in (i) original and internationally competitive research in all fields of labor economics, (ii) development of policy concepts, and (iii) dissemination of research results and concepts to the interested public.

IZA Discussion Papers often represent preliminary work and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be available directly from the author.

## ABSTRACT

### **Der Aufstieg des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland – vom Ausbruch des Zweiten Weltkriegs bis zur Ölkrise 1973**

This article provides a historical overview of the institutional development of the structural elements of the standard employment relationship from the beginning of World War II until the 1973 oil crisis. The analysis deals with the determining factors of the reconstitution and adjustment of these elements during that time. For this purpose, the interests of the actors involved are displayed. The historical analysis finds that the standard employment relationship attained its essential stature already prior to the pension reform of 1957. The preliminary peak of the institutional arrangement of the standard employment relationship was reached during the era of Chancellor Brandt in the beginning of the 1970s.

JEL Classification: J50, J40

Keywords: Normalarbeitsverhältnis, Beschäftigungsmodell, Lohnarbeitsverhältnis, Sozialpolitik, Sozialversicherungssystem

Corresponding author:

Michael J. Kendzia  
IZA  
P.O. Box 7240  
D-53072 Bonn  
Germany  
E-mail: [kendzia@iza.org](mailto:kendzia@iza.org)

# 1 Einleitung

Das Normalarbeitsverhältnis in Deutschland stellt ein Beschäftigungsmodell dar, welches in der wissenschaftlichen Diskussion der Gegenwart immer wieder ins Zentrum des Interesses rückt. Arbeitsmarktforscher werden nicht müde, mögliche zukünftige Szenarien für dieses spezifische Beschäftigungsmodell zu entwerfen. Das vorliegende Papier soll im Rahmen einer wirtschaftshistorischen Untersuchung dazu dienen, die Entwicklung der Lohnarbeit und den Auf- und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses in einer zeitlich abgegrenzten Phase aufzuzeigen.

In den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts wurde der institutionelle Höhepunkt hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung des Normalarbeitsverhältnisses erreicht. Deshalb konzentriert sich die folgende Analyse auf den Zeitraum vom Ausbruch des Zweiten Weltkriegs bis zur Zäsur bedingt durch die erste Ölkrise im Jahr 1973. Schließlich prägten und prägen die Strukturen und Eigentümlichkeiten dieses spezifischen Beschäftigungsmodells sowie die Regelungen auf dem Arbeitsmarkt, wie sie sich im Betrachtungszeitraum herausgebildet hatten, auch heute noch weitestgehend das Bild des Normalarbeitsverhältnisses.

Die Untersuchung definiert das Normalarbeitsverhältnis als abhängiges und unbefristetes Lohnarbeitsverhältnis auf Vollzeitbasis. Es zeichnet sich sowohl durch die Einbindung in ein ausgebautes Sozialversicherungssystem (Unfall-, Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) als auch durch die Existenz von tarifvertraglichen Regelungen, einer Betriebsverfassung, eine Arbeitszeitregulierung sowie eines Kündigungsschutzes aus. Von den aufgeführten acht Elementen des Normalarbeitsverhältnisses existierten, wie bereits in einer Analyse gezeigt werden konnte (Kendzia 2010), zu Beginn des Zweiten Weltkriegs erste Anzeichen für sechs strukturelle Elemente. Gleichwohl ist in diesem Zusammenhang darauf zu verweisen, dass eine gesetzliche Grundlage noch keineswegs gleichbedeutend ist mit einer umfassenden institutionellen Abdeckung der gesamten abhängigen Lohnarbeiterschaft. D.h. oft bestanden zunächst einmal formale Anknüpfungspunkte zu den Strukturelementen des Normalarbeitsverhältnisses in der Ausgestaltung der frühen 70er Jahre. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung gilt es daher auch die Qualität bzw. Durchdringung des jeweiligen Strukturelements herauszuarbeiten. Die zeitlich gegliederten Abschnitte beinhalten daher neben einer politökonomischen Betrachtung des institutionellen Wandels der einzelnen Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses auch eine Auseinandersetzung mit der Frage nach der qualitativen Ausgestaltung jedes einzelnen Elements.

## **2 Das Lohnarbeitsverhältnis im Zweiten Weltkrieg**

### **2.1 Zum Einsatz des Faktors Arbeit**

Im Zuge der nationalsozialistischen Herrschaft veränderte sich die politische Lage im Deutschen Reich drastisch. Adolf Hitler besaß als so genannter „Führer“ der Nation umfassende Kompetenzen, ohne an bestehende Rechtsvorschriften gebunden zu sein (Sachße/Tennstedt 1992: 199-201). Die Wirtschaftspolitik des nationalsozialistischen Regimes glich einer Mischung aus Ideologie und einer gewissen Konzessionsbereitschaft gegenüber realwirtschaftlichen Gegebenheiten (Feldenkirchen 1998: 75).

Bereits drei Jahre vor Kriegsausbruch im Jahr 1936 riefen die Nationalsozialisten den Vierjahresplan aus, der in eine Zeit der faktischen Vollbeschäftigung fiel. Um für einen Krieg gerüstet zu sein, strebte das Regime eine größtmögliche Autarkie an. Mit dem Ausbruch des Zweiten Weltkriegs am 1. September 1939 stieg – allerdings nur vorübergehend – die Arbeitslosigkeit zunächst merklich an (Reidegeld 2006: 478). Der Vierjahresplan stellte ein beträchtliches Investitions- und Produktionsprogramm dar, wodurch die effektive Nachfrage und damit auch die volkswirtschaftlichen Ressourcen enorm beansprucht wurden. Neben einer Rohstoffkontingentierung und der Errichtung eines Reichskommissariats für die Preisbildung 1936 wurde auch der Arbeitsmarkt durch die Mittel des „Arbeitseinsatzes“ in hohem Maße reguliert. Der Arbeitseinsatz beinhaltete umfassende Eingriffe in den Arbeitsmarkt und reduzierte die allgemeine Fluktuation und die freie Wahl der Arbeitsverhältnisse. Fortan wiesen politische Planvorgaben die Verteilung der Arbeitskräfte auf die Arbeitsplätze zu. Erklärtes Ziel der Nationalsozialisten war es, Arbeitskräfte vor allem in die kriegs- und rüstungswichtigen Industrien sowie in die Landwirtschaft zu dirigieren. Angesichts ausgelasteter Produktionskapazitäten und Vollbeschäftigung gewann die Kontrolle der Preis- und Lohnbildung sowie der Allokation der Arbeitskräfte eine herausragende Bedeutung. Den neu geschaffenen Ämtern des Preiskommissars und des Reichstreuhanders der Arbeit war auferlegt worden, gegen die Gesetze des Marktes zu agieren. Im Falle eines intakten Marktes wäre aufgrund der zahlreichen Engpässe und Knappheiten ein Anstieg der Preise und Löhne nicht zu verhindern gewesen. Grundlage der Arbeit des Preiskommissars war der seit dem 26. November 1936 aufrechterhaltene Preisstopp, der ein generelles Verbot von Preiserhöhungen vorsah. Hierdurch sollten Löhnen und Preise möglichst stabil gehalten werden (Sachße/Tennstedt 1992: 208-213).

Im Gegensatz zu den massiven Einschränkungen des Konsums im Ersten Weltkriegs ermöglichte ein erfolgreiches Bewirtschaftungssystem die Versorgung der wichtigsten Verbrauchsgüter bis zum Herbst 1944 und gewährte weiten Teilen der Bevölkerung einen gewissen Mindeststandard (Petzina 1981: 65-66). Um die Stimmung innerhalb der Bevölkerung nicht zu verschlechtern, kam es angesichts der unerwarteten „Blitzsieg“ lediglich zu einer geringen Mobilisierung für den Kriegsdienst. Zugleich führte das Regime die zu Beginn des Krieges ausgesetzten Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit (im November 1939) wieder ein, wie die Zuschläge für Mehrarbeit. Insbesondere die Zuschläge erwiesen sich für die Arbeiterschaft als außerordentlich attraktiv. Im Jahr 1939 hatte die Regierung die Arbeitszeit verlängert und teilweise in Betrieben der Rüstungsindustrie auf Zehnstunden ausgedehnt. In den anderen Betrieben besaß der Achtstundentag weiterhin seine Gültigkeit. Dies änderte sich erst um die Jahreswende 1941/1942 (Petzina 1981: 71-72).

Noch vor Kriegsbeginn waren Frauen angehalten, sich von der Erwerbsarbeit fernzuhalten. Zum einen, um arbeitslosen Männern den Eintritt ins Berufsleben nicht zu erschweren, zum anderen, um sich in erster Linie der Familie widmen zu können (Boeckh et al. 2004: 82). Was den Arbeitseinsatz der Frauen im Verlauf des Krieges betrifft, so entsprach die zahlenmäßige Heranziehung der Frauen in den Arbeitsmarkt 1944 nur 5 % mehr als 1939. Dies war vor allem darauf zurückzuführen, dass stattdessen im Rahmen des Arbeitseinsatzes ab 1942 vermehrt auf Zwangsarbeiter zurückgegriffen wurde (Sachße/Tennstedt 1992: 214-215). Erfahrungen mit Zwangsverpflichtungen zur Zeit des Ersten Weltkriegs veranlassten die Nationalsozialisten nämlich dazu, das Arbeitskräftepotential der eroberten Volkswirtschaften auszuschöpfen (Długoborski 1981: 23), um dadurch ein Substitut für die im Krieg stehenden deutschen Männer zu schaffen. Hinzuzufügen ist mit Blick auf den Faktor Arbeit, dass 1942 erhebliche Produktivitätssteigerungen bei der Rüstungsproduktion infolge von Lerneffekten realisiert werden konnten (Tocze 2007). Mit der Errichtung des Amtes Albert Speer sollten zudem die vorhandenen wirtschaftlichen Kapazitäten vollends im Sinne der Kriegswirtschaft ausgeschöpft werden (Feldenkirchen 1998: 76) und nahezu alle Lebensbereiche der „totalen Kriegsführung“ untergeordnet werden (Sachße/Tennstedt 1992: 208-211). Speer verstärkte das bereits bestehende Netz an Gremien zur Optimierung der Planung und Lenkung der kriegswichtigen Produktion, denen neben Staatsbediensteten auch Vertreter der Industriebetriebe angehörten (Peter 1995: 35).

## 2.2 Arbeitszeit- und Lohnentwicklung

**Tabelle 1:** Lohnentwicklung 1939-1944. Bruttoverdienste der Arbeiter (1928 = 100) und Arbeitszeit (Stunden)

Jahr	Nominallöhne <sup>1</sup>		Reallöhne <sup>2</sup> je Woche	Durchschnittl. wöchentliche Arbeitszeit <sup>3</sup>
	Je Stunde	Je Woche		
1939	89	90	108	47,0 (1. Hj.)
1940	91	93	108	-
1941	95	99	113	-
1942	96	100	111	49,2 (März)
1943	97	101	109	-
1944 (März)	97	100	106	-

**Quelle:** Petzina 1978: 98.

Den Angaben bei Petzina zufolge stiegen trotz verhängtem Lohn- und Preisstopp die Reallöhne seit 1932 kontinuierlich an und erreichten 1941 ihren Höhepunkt. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die Unternehmen einen großen Anreiz hatten, durch höhere Löhne geeignete Arbeitskräfte zu erhalten – diesem ökonomischen Kalkül konnte selbst das nationalsozialistische System mit dem verordneten Lohnstopp nur bedingt entgegen halten.

Neben dem Lohnstopp kam es im Zweiten Weltkrieg auch zur Aufhebung der täglichen Arbeitszeitbeschränkung. Nur die Ruhezeitvorschriften verhinderten eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit über 13 Stunden. Aus Angst vor einer Inflation und um die begangenen Fehler während des Ersten Weltkriegs nicht noch einmal zu machen, blieb der zu Beginn verhängte Lohnstopp über den gesamten Verlauf des Krieges erhalten. Mit der „Durchführung der Maßnahmen des totalen Kriegseinsatzes“ wurde schließlich die „Verordnung über die Sechzigstundenwoche“ am 31. August 1944 erlassen. Hierdurch führten die nationalsozialistischen Machthaber für die Gesamtheit der männlichen deutschen Arbeitskräfte die Sechzigstundenwoche als Mindestarbeitszeit ein. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass angesichts der Kriegseinwirkungen die allgemeine reale Arbeitszeit 1944/1945 eher zurückging und andere Arbeiten, wie z.B. Aufräumarbeiten und Heimatflakeneinsätze, hinzutraten (Hübner 1995: 89). Ebenfalls im August 1944 verhängte der Staat eine Urlaubssperre für alle

<sup>1</sup> Effektivlöhne, d.h. vom Tariflohn abweichende Löhne sind enthalten.

<sup>2</sup> Umgerechnet (deflationiert) mit Hilfe der Indexziffern für die Lebenshaltung.

<sup>3</sup> In der verarbeitenden Industrie.



Arbeiter und Angestellten (Reidegeld 2006: 477-482). Abschließend lässt sich konstatieren, dass die dirigistischen Maßnahmen im Bereich des Arbeitsmarktes, wie die Lohn- und Preispolitik sowie der Erlass des Vierjahresplans im Jahr 1936, deutlich planwirtschaftliche Elemente in der Wirtschaftsordnung der Nationalsozialisten erkennen ließen (Feldenkirchen 1998: 76).

### **2.3 Sozialpolitische Maßnahmen unter dem Nationalsozialismus**

Aufgrund der Erfahrungen aus dem Ersten Weltkrieg im Hinblick auf den schwindenden Rückhalt innerhalb der Lohnarbeiterschaft gegenüber der politischen Führung, bemühte sich die nationalsozialistische Herrschaft mittels einer Reihe sozialpolitischer Maßnahmen, die Unterstützung der Arbeiterschaft zu sichern (Reidegeld 1993: 325-328). Infolge der „Verordnung über Arbeitslosenhilfe“ 1939 wurde allen Bedürftigen eine Arbeitslosenunterstützung zugesprochen unabhängig davon, ob davor Beiträge entrichtet worden waren oder nicht (Reidegeld 2006: 463). Im Gegenzug stellte der Staat jegliche Fürsorgeleistungen für arbeitsuntaugliche Bedürftige ein. Den Wohlfahrtsämtern wurde aufgetragen, die genannte Personengruppe an die Arbeitsämter zu überweisen (Gruner 2002: 235-236). Sämtliche Landesarbeitsämter und Arbeitsämter waren bereits per Verordnung über den Arbeitseinsatz im Jahr 1939 den Reichsbehörden und dem Reichsarbeitsminister unterstellt worden (Peters 1959: 93).

Infolge des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit sah der Kündigungsschutz im Gegensatz zum Kündigungsschutz des Betriebsrätegesetzes einen Vertrauensrat anstelle eines Betriebsrates vor. Darüber hinaus stellte der Arbeitgeber den Führer des Betriebes und die Arbeitnehmer die Gefolgschaft dar. Wenn der Vertrauensrat die Kündigung missbilligte, konnte der Gekündigte vor dem Arbeitsgericht dagegen klagen. Dem Vertrauensrat, der nur in Betrieben über 20 Mitgliedern bestand, kam in erster Linie die Aufgabe zu, eine gütliche Einigung zu erzielen (Müller 1935: 24-27). Allerdings ist der Kündigungsschutz in der Zeit des totalitären Systems tendenziell als nicht funktionsfähig einzustufen, da infolge massiver staatlicher Eingriffe in das Marktgeschehen (z.B. bei der Wahl des Arbeitsverhältnisses), ein funktionierender Marktmechanismus mit freier Berufswahl etc. nicht vorhanden war. Zusätzlich lösten die Nationalsozialisten die Tarifvertragsfreiheit durch eine weitgehend staatliche Lenkung des Arbeitsmarkts ab. Des Weiteren wurde die Selbstverwaltung in den Einrichtungen der Kassen abgeschafft. An die Stelle des Selbstverwaltungsprinzips trat der Leiter des Versicherungsträgers, der den Vorstand und zuständige Ausschüsse ersetzte. Hierin kann, wie in

den Betrieben auch, die Implementierung des nationalsozialistischen Führerprinzips auf dem Gebiet der Sozialversicherungen gesehen werden (Peters 1959: 78).

Was den Aufbau der Sozialversicherungen betrifft, so entschieden sich die Nationalsozialisten nach ihrem Machtantritt tendenziell für eine Politik der Systemerhaltung (Fisch/Haerendel 2000: 15). Das Gesetz über den Aufbau der Sozialversicherung vom 5. Juli 1934 leitete eine Beseitigung der Unübersichtlichkeit und Zersplitterung im Bereich der Sozialversicherungen ein. Unter der Bezeichnung Rentenversicherung wurde die Invaliden-, die Angestellten- und die Knappschaftsversicherung zusammengeschlossen. Somit bestand die Reichsversicherung aus der Krankenversicherung, der Unfallversicherung und der Rentenversicherung (Peters 1959: 81-84).

Im Jahr 1941 veranlassten die Nationalsozialisten, alle Rentner in die Krankenkasse aufzunehmen (Alber 1989: 64). Zudem war während des Krieges bestimmt worden, dass die Krankenpflege, für die die Krankenversicherung aufkam, nicht mehr nur 26 Wochen, sondern so lange zu gewähren sei, wie die Genesung dauerte. Außerdem ordnete das Regime einen verbesserten Mutterschutz an (Hentschel 1983: 144).

Generell kann der Zeitraum von 1920 bis 1945 als ein Ausbau der Unfallversicherung gesehen werden. Neben der Ausweitung des Kreises der Versicherten wurden mit dem Übergang von der Betriebs- zur Personenversicherung 1942 alle Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis gegen Unfälle versichert. Zugleich wurden in dem Zeitraum auch die Zahl der Versicherungsfälle durch Miteinbeziehung der Wegeunfälle und Berufskrankheiten erhöht (Gitter 2001: 534).

Das letzte Kapitel der nationalsozialistischen Sozialgesetzgebung dominierte das Kriegerecht und äußerte sich in vereinfachten Strukturen innerhalb des Verwaltungsapparats. Infolge des Aufbaugesetzes und der Aufbauverordnung trugen die Landesversicherungsanstalten die Gemeinschaftsaufgaben der Krankenversicherung, deren Träger nach wie vor die Orts-, Landes-, Betriebs- und Innungskrankenkassen waren. Die Gemeinschaftsausgaben umfassten u.a. den Betrieb von Heilanstalten, wie Erholungs- und Genesungsheimen und anderen ähnlichen Einrichtungen (Peters 1959: 81-84). Dennoch beließen die Nationalsozialisten das bestehende System der Sozialversicherungen relativ unangetastet. In manchen Bereichen erfuhr es sogar eine Erweiterung. Hierzu zählte beispielsweise die Aufnahme großer Teile der Bevölkerung in die gesetzliche Rentenversicherung (Boeckh et al. 2004: 82). Die Strukturen des Sozialversicherungssystems blieben demzufolge zur Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft erstaunlich intakt (Alber 1989: 55). Außer Kraft gesetzt wurden hingegen die Regelungen hinsichtlich des Betriebsrätegesetzes, des Tarifvertrages und der Arbeitszeit. Ebenso

führte die planwirtschaftliche Steuerung des Arbeitsmarktes infolge des Arbeitseinsatzes zu einer faktischen Aufhebung des Kündigungsschutzes. Am Ende der nationalsozialistischen Herrschaft wurde das Lohnarbeitsverhältnis demnach lediglich durch die Sozialversicherungen geprägt. Ein Normalarbeitsverhältnis lässt sich dagegen zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausmachen.

**Tabelle 2:** Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses mit Angaben zur Abdeckung und Ausgestaltung gegen Ende der nationalsozialistischen Herrschaft

<b>Element</b>	<b>Abdeckung</b>	<b>Ausgestaltung</b>
<b>Unfallversicherung</b>	- alle Beschäftigten, unabhängig von Art, Entgelt und Branche, waren in die gesetzliche Unfallversicherung einbezogen	- Unfallrenten wurden ab der 14. Woche gezahlt, nachdem vorher die Krankenkasse Krankengeld gezahlt hatte - Rentenhöhe hing vom jeweiligen Verdienst ab - bei permanenter Erwerbsunfähigkeit entsprach sie zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes
<b>Krankenversicherung</b>	- alle abhängig Beschäftigten und ihre Familienmitglieder; seit 1941 auch die Rentner	- Krankenpflege wurde so lange gewährt wie die Genesung dauerte (nicht mehr nur 26 Wochen)
<b>Rentenversicherung</b>	- umfasste auch diejenigen, die noch nie zuvor in die Rentenkasse eingezahlt hatten	- Grundrente eines Anteils des Nettolohns
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	- auf die Arbeitslosenunterstützung hatten alle arbeitswilligen, arbeitsfähigen und bedürftigen Arbeitslose Anspruch unabhängig davon, ob Beiträge entrichtet worden waren	- max. 26 Wochen, danach konnte der Reichsarbeitsminister im Fall einer schlechten konjunkturellen Lage eine Krisenunterstützung gewähren
<b>(Tarifvertrag)</b>	- Verbot der Gewerkschaften infolge des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit	- Löhne wurden infolge des Lohnstopps stabil gehalten.
<b>(Arbeitszeitregulierung)</b>	- Ausweitung der Arbeitszeiten im Verlauf des Krieges zunächst nur in der Rüstungsindustrie - ab 1944 galt dies für alle männlichen Arbeitskräfte	- Aufhebung des Achtstundentages in kriegswichtigen Industrien - ab 1944 Ausdehnung der Sechzigstundenwoche
<b>(Kündigungsschutz)</b>	- Aufhebung des Betriebsrätegesetzes, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit sah Vertrauensrat vor - ein Vertrauensrat musste in Betrieben mit über 20 Beschäftigten gebildet werden	- für den Arbeitsplatzwechsel war eine staatliche Genehmigung im Zuge des „Arbeitseinsatzes“ erforderlich - bei Existenz eines Vertrauensrates war die Anrufung eines Arbeitsgerichts möglich
<b>(Betriebsverfassung)</b>	- Aufhebung des Betriebsrätegesetzes und Substitution durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit	- an die Stelle der Betriebsverfassung rückte das „Führerprinzip“

**Quelle:** Eigene Darstellung in Anlehnung an Hentschel 1983: 206-207.

### 3 Nachkriegszeit und Gründung der BRD

Mit der bedingungslosen Kapitulation der deutschen Wehrmacht endete der Zweite Weltkrieg. Die oberste Regierungsgewalt übten nun die vier Siegermächte mit Hilfe eines Kontrollrats aus, der bis März 1948 bestand. Es folgten der Wiederaufbau der Gemeinde- und Kreisverwaltungen sowie die Errichtung der einzelnen Länder. Für die Länder der amerikanischen und britischen Besatzungszonen richteten beide Staaten 1948 einen Wirtschaftsrat ein (Peters 1959: 95-100). Eine der bedeutendsten Maßnahmen während der Nachkriegszeit war die Einführung der Deutschen Mark ab dem 21. Juni 1948 im Zuge der Währungsreform. Aufgrund der mit ihr verbundenen Wiedereinführung funktionsfähiger Wettbewerbsmärkte, stellte sie im Kern eine Wirtschaftsreform dar (Ambrosius 1977: 163). Im September 1948 begann die Arbeit des Parlamentarischen Rates, welcher am 23. Mai 1949 das Grundgesetz verabschiedete und damit die Bundesrepublik Deutschland gründete. Aus der Wahl zum ersten Deutschen Bundestag am 14. August 1949 ging Konrad Adenauer siegreich hervor, der am 15. September 1949 zum ersten Bundeskanzler der Bundesrepublik gewählt wurde. Der Sieg des bürgerlichen Lagers bei der Wahl stellte ein wichtiges Signal für die soziale Marktwirtschaft und gegen die Planwirtschaft dar (Alber 1989: 59).

Der von den Nationalsozialisten verfügte Lohnstopp von 1938, wodurch Löhne, Gehälter und sonstige geldwerte Leistungen noch oben begrenzt wurden, existierte auch noch nach dem Krieg. Der Alliierte Kontrollrat übernahm zunächst die bestehende Regelung, infolgedessen die Gewerkschaften nur in einem eng abgegrenzten Bereich mit den Arbeitgebern oder deren Verbänden über Lohnsätze verhandeln konnten. Durch die Erwähnung von Tarifverträgen infolge des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 über Betriebsräte hatten die Alliierten 1946 im Grunde eine tarifvertragliche Rechtsetzung weitestgehend gebilligt. Allerdings wurde erst 1948 der erste Entwurf, der sich am Vorbild der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 orientierte, vorgelegt (Hagemeier et al. 1984: 58-62). Der Achtstundentag wurde im Januar 1946 infolge der Direktive Nr. 26 durch den Kontrollrat wieder eingeführt (Hübner 1995: 89-90). Die Bereitschaft der Arbeitgeber, mit den Gewerkschaften zu kooperieren, hing u.a. damit zusammen, dass die Gewerkschaften nach 1945 rasch in der Lage waren, sich selbst wieder zu organisieren und Geschlossenheit innerhalb der Gewerkschaftsbewegung herzustellen. Zugleich genossen die Gewerkschaften auch das Vertrauen der Alliierten während der Wiederherstellung der Demokratie in Deutschland, wohingegen das Verhältnis der Alliierten zu den politischen Parteien sowie zu den Arbeitgebern eher durch Skepsis gekenn-

zeichnet war. Daher befanden sich die Gewerkschaften nach dem Krieg in einer vergleichsweise starken Verhandlungsposition (Emmenegger/Marx 2010: 10).

Das System der Sozialversicherungen war durch den Niedergang des Reiches und die Besetzung durch die Alliierten zunächst handlungsunfähig geworden. Der finanzielle Zusammenbruch erklärte sich dadurch, dass 70 bis 75 % des Vermögens in Reichs- und Staatsanleihen angelegt worden war. Diese wurden infolge der Auslösung des Reiches wertlos. Ein anderer Teil war in Grundstücken und Grundstückshypotheken gebunden, die im Laufe des Krieges z.T. beträchtlichen Zerstörungen ausgesetzt waren (Peters 1959: 95-96). Nach dem Krieg war auch das Rentenversicherungssystem nicht mehr in der Lage, Leistungen auszahlen. Nach dem Willen der amerikanischen Regierung sollte das Sozialversicherungssystem wieder zügig in ihre Funktion treten. Bereits ein 1944 verfasstes Handbuch für die Militärregierung, das die Grundzüge für die spätere Besatzungspolitik erläuterte, schlug vor, die Sozialversicherung, sofern Mittel in Deutschland dafür vorhanden waren, fortzuführen (Boeckh et al. 2004: 88-91).

In der britischen Besatzungszone wurde die Einführung einer Zwangsversicherung nach dem so genannten Beveridge-Plan erwogen. Der nach seinem Verfasser Lord Beveridge benannte Plan sah infolge des Insurance Bill vom Jahr 1947 eine allgemeine einheitliche Zwangsversicherung für den Fall einer Arbeitsunfähigkeit vor (Peters 1959: 103). Damit stießen sie jedoch auf breiten Widerstand innerhalb der deutschen Bevölkerung, welche den Erhalt des bisherigen Systems befürwortete. Denkbar ist, dass die Institution die Interessen der Sozialpartner einigermaßen widerspiegelte (Hockerts 1983: 149). Vorstellbar ist aber auch, dass die westlichen Alliierten im Zuge des entstehenden Ost-West-Konflikts zunehmend das Interesse an grundlegenden Strukturreformen in Deutschland verloren (Alber 1989: 58).

Die Besatzungsmächte erweiterten allmählich wieder den Versicherungsschutz bei der Sozialversicherung u.a. auf Flüchtlinge, Opfer des Faschismus etc. Bei der Rentenversicherung behielt man die alte Gliederung in Arbeiter, Angestellte und für Beschäftigte im Bergbau bei (Peters 1959: 101-130). Um die Jahreswende 1946/47 wurde die Arbeitslosenunterstützung und Arbeitslosenfürsorge von den West-Alliierten wieder zugelassen (Glismann/Schrader 2002: 21).

Innerhalb der französischen Besatzungszone hatten nicht nur die Militärregierung, sondern auch die einzelnen Länder bereits wieder Gesetzgebungsbefugnisse inne. Durch Anwendung der bisherigen Gesetze zur Sozialversicherung blieb diese im Wesentlichen weiter bestehen. Im Gegensatz zu den amerikanischen und britischen Besatzungszonen, übernahm die Kriegsopferversorgung nicht die Unfallversicherung, sondern bestehende Versorgungsge-

setze. Mit dem Gesetz zur Milderung dringender sozialer Notstände, dem Soforthilfegesetz, vom 8. August 1948 sollte in erster Linie sachgeschädigten Personen, Flüchtlingen und Vertriebenen, geholfen werden (Peters 1959: 105-110).

Außerdem wurden im Jahr 1948 die Beiträge zur Rentenversicherung von 5,6 % auf 10 % erhöht und im Gegenzug der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung von 6,5 % auf 4 % gesenkt. Einzig der Krankenversicherungsbeitrag blieb bei 6 %, wurde aber fortan nicht mehr zu zwei Dritteln, sondern wie bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung auch, paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen (Hentschel 1983: 154). Der bi- und später trizonale Wirtschaftsrat beschloss am 17. Juni 1949 das Gesetz über die Anpassung von Leistungen der Sozialversicherung an das veränderte Lohn- und Preisgefüge und ihre finanzielle Sicherstellung (Sozialversicherungs-Anpassungsgesetz). Im Zuge des Gesetzes wurden die Renten erhöht sowie eine Mindestrente eingeführt.

## **4 Ausgestaltung des Lohnarbeitsverhältnisses bis zur Rentenreform 1957**

In der ersten und zweiten Legislaturperiode des Deutschen Bundestages wurden zahlreiche sozialpolitische Maßnahmen, die bereits zur Zeit der Weimarer Republik eingeführt wurden, nun auch substantiell eingelöst. Hierzu zählten u.a. die Neubegründung des Tarifvertragsgesetzes sowie die Wiederherstellung der Tarifautonomie (Hentschel 1983). Damit wurde auch die sozialpolitische Ausgestaltung des Lohnarbeitsverhältnisses wieder in seinen ursprünglichen Zustand, also vor der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten, versetzt.

### **4.1 Neubegründung des Tarifvertragsgesetzes**

Das am 9. März 1949 verabschiedete Tarifvertragsgesetz (TVG) bildete die gesetzgeberische Grundlage für die Neubegründung des Tarifvertrags (Hartwich 1998: 98-103). Das TVG regelte nunmehr die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien. Es enthielt und enthält auch heute noch Rechtsnormen, die Inhalt, den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie betriebliche oder betriebsverfassungsrechtliche Fragen festlegen. Ferner bestimmte das Gesetz fortan die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Arbeitgebervereinigungen) (Hagemeier et al. 1984: 25-27). Angesichts der Auseinandersetzungen um die staatliche Zwangsschlichtung während der Weimarer Republik, wurde im Rahmen der Errichtung des Tarifvertragsgesetzes auf dieses Element verzichtet (Lampert/Bossert 1992: 52):

„Das Fehlen einer Verordnung über das Schlichtungswesen von 1923 entsprechenden Möglichkeit staatlicher Instanzen, einen Schiedsspruch über einen Tarifvertrag letztlich auch gegen den Willen einer oder beider Tarifparteien verbindlich in Kraft zu setzen, ist als eines der sozialstaatlich ganz wesentlichen Unterscheidungsmerkmale zwischen der Weimarer Republik und der Bundesrepublik anzusehen. Unabhängig von den Unzulänglichkeiten und der Problematik der „Zwangsschlichtung“ in der Weimarer Republik bedeutete dies nämlich, dass der Bundesgesetzgeber kein staatliches Mitentscheidungsrecht bei der Festlegung der für die Arbeiterverhältnisse der Masse der Bevölkerung wesentlichen Tarifverträge wollte, auch nicht für den Fall, dass sich die Tarifparteien nicht einigten. [...] Dadurch ist die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse also von der Arbeitsmarktmacht der Gewerkschaften abhängig, so wie sie sich im staatsfreien gesellschaftlichen Prozess herausbildet“ (Hartwich 1978: 154-155).

Hierdurch erhielt das Normalarbeitsverhältnis ein Strukturelement zurück, das bereits vor der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten bestanden hatte – allerdings in modifizierter Form. Durch die Tarifautonomie betraute der Staat ausschließlich die Interessenvertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse.

## 4.2 Wiederherstellung der Strukturen der Tarifautonomie

Unter der nationalsozialistischen Herrschaft war die Tarifautonomie abgeschafft und die Gewerkschaften durch die Deutsche Arbeitsfront (DAF) ersetzt worden (Kendzia 2010). Des Weiteren hatte das Regime die Mitbestimmungsrechte sowie die Selbstverwaltung der Sozialversicherung aufgehoben. Im Hinblick auf die Sozialpolitik machte die Regierung zunächst die Interventionen der Nationalsozialisten rückgängig und stellte das Sozialrecht wieder auf die Grundlage demokratischer und rechtsstaatlicher Prinzipien (Lampert/Bossert 1992: 49-50). Zugleich wurden die in der Weimarer Zeit geschaffenen Strukturen der Tarifautonomie wiederhergestellt, so dass in der Folge die Tarifpartner nach der Beseitigung des Lohnstopps in der Lage waren, Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen festzulegen. Auf dem so genannten Gründungskongress vom 12. bis 14. Oktober 1949 wurde in München der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) gegründet. Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) wurde nicht aufgenommen, da sie sich weigerte, sich mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen zu einer gemeinsamen (Einheits-) Gewerkschaft zusammen zu schließen. Als Pendant zum Spitzenverband der Arbeitnehmerinteressen ging nur ein Jahr später aus der „Vereinigung der Arbeitgeberverbände“ die „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ (BDA) hervor. Allerdings waren beide Interessenvertretungen nicht tariffähig, sodass auf Arbeitgeberseite die einzelnen Gewerkschaften Tarifpartner der jeweiligen Arbeitgeberverbände waren. Der Anteil der christlichen Gewerkschaften war indes gering (Richardi 2005: 189).

Durch das Gesetz über die Selbstverwaltung und die Änderung von Vorschriften auf dem Gebiet der Sozialversicherung von 1951 wurde die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung wiederhergestellt. Hinzu kamen im Jahr 1953 die Gesetze zur Einführung der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Sozialgerichtsbarkeit, wodurch der sozialpolitische Einfluss beider Arbeitsmarktparteien merklich anwuchs (Zacher 2001: 485-486). Die Forderung der Gewerkschaften, Teile der Grundstoff- und Schwerindustrie zu sozialisieren, scheiterte am Widerstand der amerikanischen Besatzungsmacht und des bürgerlichen Lagers (Boeckh et al. 2004: 116). Die wiederhergestellte Tarifautonomie hatte keinen Einfluss auf die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses, welches das Streikrecht ausschloss. Das Beamtenrecht wurde neben dem Bundesbeamtenengesetz geprägt durch das Bundesbesoldungsgesetz (1957) sowie das Beamtenrechtsrahmengesetz (1957). In der Folge bestanden das Berufsbeamtentum und arbeitsrechtliche Dienstverhältnisse im öffentlichen Dienst nebeneinander (Zacher 2001: 490).



### 4.3 Die Wirtschaftswunder-Ära

Der wirtschaftliche Aufschwung prägte wesentlich das Bild der BRD in der Nachkriegszeit. Mit dem wirtschaftlichen Wachstum stiegen auch die Löhne an. Spiegelbildlich dazu veränderten sich die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten, wie die nachfolgenden Tabellen zeigen (Pierenkemper 2006a: 71-72).

Gewerkschaften und Arbeitgeber waren angehalten, sich bei ihren Tarifabschlüssen an der Leitlinie der mutmaßlichen Produktivitätsentwicklung halten. Im Mittelpunkt der Lohnpolitik in den 50er Jahren stand die gesamtwirtschaftliche Stabilität. Trotzdem ereigneten sich zahlreiche Arbeitskämpfe und auch ein neues Verfahren zur Tarifiermittlung (periodische Tarifrunden) konnte von Seiten der Arbeiterschaft durchgesetzt werden. Der neue Kurs erwies sich zunächst als beschäftigungspolitisch äußerst erfolgreich. So konnte das Ziel der Vollbeschäftigung erreicht werden, welche bis Mitte der siebziger Jahre erhalten blieb. Allerdings verlief das enorme wirtschaftliche Wachstum nicht ohne gesellschaftliche Spannungen, zumal dieses mit einem gewaltigen Strukturwandel einherging. Den Anforderungen des Arbeitsmarktes nach Anpassungsmobilität standen die Präferenzen einzelner Wirtschaftssubjekte und sozialen Gruppen nach Beharrung und Einkommenssicherung gegenüber (Abelshauer 1983: 114-121).

Die Entwicklung der Beschäftigung nach 1950 kann in zwei aufeinander folgende Phasen eingeteilt werden. Zunächst prägte der Wiederaufbau den Arbeitsmarkt, hohe Wachstumsraten und ein bemerkenswerter Anstieg der Beschäftigtenzahlen bei gleichzeitigem Rückgang der Arbeitslosigkeit bestimmten das Bild (Hartwich 1998: 48). Die Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung führte nach 1955 zu einem bemerkenswerten Anstieg der Geburtenrate, dem so genannten „Babyboom“, und erreichte seinen Höhepunkt Mitte der 60er Jahre (Peuckert 2008: 94). Im Jahr 1950 lag die Arbeitslosenquote bei rund 11 % und sank in der Zwischenzeit auf 3,7 % im Jahr 1957 (Zacher 2001: 508). In den Jahren des Wirtschaftswunders konnte die Quote dann vollständig abgebaut werden (Pierenkemper 2006a: 77).

Gleichwohl ist im Zusammenhang mit einer niedrigen Arbeitslosenquote darauf hinzuweisen, dass auch noch in den 50er Jahren das Arbeitspotential knapp gehalten wurde. Ursächlich hierfür war, dass Frauen keinen oder nur einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt hatten. Ihre Rolle in der Gesellschaft war geschlechterspezifisch vorgeprägt für den Haushalt und die Erziehung der Kinder. Das in Ansätzen erkennbare Normalarbeitsverhältnis nahm insofern von Beginn an keineswegs eine geschlechtsneutrale Rolle ein (Raasch

2000: 25). Im Zeitraum von 1958 bis 1966 stieg die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte von ca. 130.000 auf 1,24 Mio. an. Gleichzeitig wurde zunehmend auch versucht, Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Dies gelang allerdings nicht – während die Frauenerwerbsquote 1957 bei ungefähr 49,3 % lag, sank sie bis 1966 auf 48,3 %. Gleichwohl ereignete sich ein Wandel im Ausbildungsverhalten der Frauen, der sich darin äußerte, dass mehr Frauen eine berufliche Qualifikation anstrebten. Auch die Reduktion der Wochenarbeitszeit führte zu einer Verknappung des Arbeitsangebots. Die Konkurrenz unter den Arbeitgebern und die Verknappung der Arbeitskräfte führten dazu, dass die Gewerkschaften ohne große Mühe Arbeitszeitverkürzungen und Lohnerhöhungen durchsetzen konnten. Auch begegneten die Unternehmer dem Mangel an Arbeitskräften mit übertariflicher Bezahlung, um der großen Fluktuation in den Betrieben entgegenzuwirken (Schmid/Oschmiansky 2007: 248-249).

**Tabelle 3: Realverdienste Männer und Frauen**

Jahr	Reallohnindex <sup>4</sup> 1)		Realgehaltsindex 1)
	der Arbeiter im Produzierenden Gewerbe		der Angestellten im Produzierenden Gewerbe, Handel, Instandhaltung u.Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern, Kredit- u.Versicherungsgewerbe
	Stundenverdienst	Monatsverdienst	Monatsverdienst
	Früheres Bundesgebiet (2000 = 100)		
1962	39.7	46.6	44.2
1963	41.7	48.4	45.8
1964	44.2	51.0	47.6
1965	46.8	54.2	49.9
1966	48.1	55.6	51.9
1967	49.0	54.2	52.9
1968	50.5	57.5	54.9
1969	54.0	62.4	57.8
1970	60.1	69.4	63.1
1971	63.3	71.9	66.3
1972	65.6	73.5	68.2
1973	67.6	76.0	70.5

Quelle: BMAS 2009.

<sup>4</sup> Erste Zeile errechnet mit dem Preisindex für die Lebenshaltungskosten; 4-Personen-Haushalte von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen; ab 1996. Zweite Zeile errechnet mit dem Verbraucherpreisindex.

**Tabelle 4:** Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Erwerbstätigen (Männer)<sup>5</sup>

Jahr	Ins- gesamt	Selb- ständige	Mithelfende Familien- angehörige	Beamte, Richter	Ange- stellte <sup>6</sup>	Ar- beiter <sup>7</sup>
	Stunden <sup>8</sup>					
1957	48.3	58.5	61.5	45.8	46.6	45.3
1958	48.2	58.7	60.9	45.5	46.3	45.4
1959	47.6	57.2	58.4	44.5	46.0	45.0
1960	47.5	56.9	57.4	45.9	46.1	45.0
1961	47.1	57.3	58.1	44.2	45.7	44.5
1962	46.9	57.9	59.0	45.0	45.3	44.1
1963	46.7	57.5	57.5	45.2	45.3	44.1
1964	46.5	58.5	57.7	44.7	44.8	43.7
1965	46.1	57.4	55.8	44.3	44.7	43.5
1966	45.9	57.8	56.2	44.0	44.5	43.2
1967	45.2	57.2	53.4	43.8	43.9	42.4
1968	45.2	57.0	51.3	43.5	44.1	42.6
1969	45.3	57.1	50.3	43.5	44.1	42.8
1970	45.2	57.0	48.6	43.4	44.0	42.9
1971	44.8	57.3	49.1	42.8	43.5	42.5
1972	44.2	57.1	45.9	42.5	43.2	42.0
1973	44.0	56.8	44.4	42.4	42.9	41.9

Quelle: BMAS 2009.

Die weiteren sozialpolitischen Reformen ab 1950 bis in die Mitte der 70er Jahre stellten vielleicht die größte Erweiterung des Wohlfahrtsstaates (Flora 1979: 83) und damit indirekt einen Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses dar. So wurde beispielsweise noch unter der Aufsicht der Alliierten die Renten-, Unfall- und Krankenversicherung provisorisch aufgebaut. Überdies ordnete der Staat mit dem Bundesversorgungsgesetz im Jahr 1950 die Kriegsopferversorgung neu. Das Lastenausgleichsgesetz von 1952 ermöglichte zudem eine Entschädigung derjenigen, die infolge des Krieges außerordentlich geschädigt wurden, indem der Gesetzgeber im Zuge der Währungsreform vorhandene Vermögen in Höhe von 50 % belastete (Lampert/Bossert 1992: 52). Eine derartige Expansion der Sozialausgaben wäre ohne den bemerkenswerten wirtschaftlichen Aufschwung seit den 1950er Jahren undenkbar gewesen

<sup>5</sup> Ergebnisse des Mikrozensus 1975, 1983 und 1984. Ergebnisse der EG-Arbeitskräftestichprobe (ab 1972 einschließlich Soldaten), Berichtswoche bis 1962 Oktober danach Frühjahr.

<sup>6</sup> Einschließlich Auszubildende in anerkannten Ausbildungsberufen.

<sup>7</sup> S.o.

<sup>8</sup> Es handelt sich um die in der vorwiegenden Erwerbstätigkeit geleisteten Arbeitsstunden.

(Hockerts 1983: 152). Höhepunkte der Entwicklung stellten die Rentenreform von 1957 und das Bundesozialhilfegesetz von 1961 dar (Butterwegge 2001: 35).

#### 4.4 **Mitbestimmung und Kündigungsschutzgesetz**

„Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung“ (Potthoff 1957) 1950/51 endete mit dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen in der Montanindustrie, also den Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie. Zuvor war es zu erheblichen Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern gekommen. In einer Urabstimmung innerhalb von Betrieben der Montanwirtschaft hatten sich 90 % der Arbeitnehmer für einen Streik zur Durchsetzung der paritätischen Mitbestimmung ausgesprochen. Eine Einigung konnte erst durch Gespräche zwischen Konrad Adenauer und dem damaligen DGB-Vorsitzenden Hans Böckler erzielt werden. Im Gegenzug für die Verabschiedung des Gesetzes verpflichteten sich die Gewerkschaften, sich weder gegen die West-Integration noch gegen die Wiederbewaffnung der Bundesrepublik zu wenden (Barthel 1999: 68-78). Das Montan-Mitbestimmungsgesetz umfasste Unternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit und mehr als 1000 Arbeitnehmern. Nach dem Gesetz setzte sich der Aufsichtsrat paritätisch aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen (Richardi 2005: 205-207).

Der allgemeine Kündigungsschutz gegen eine sozialwidrige Kündigung wurde bereits im Betriebsratsgesetz von 1920 gesetzlich verankert. Unter den Nationalsozialisten wurden große Teile, allerdings ohne die Rechte des Betriebsrats, übernommen. Das Kündigungsschutzgesetz von 1951 stellte eine klassische Arbeiterschutzbestimmung dar, weil es einseitig ausschließlich das Kündigungsrecht des Arbeitgebers einschränkte. Das Gesetz zum allgemeinen Kündigungsschutz sah vor, dass Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt waren, vor einer „sozial ungerechtfertigten“ Kündigung geschützt wurden. Dies bedeutete, wenn aus Gründen, die nicht in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers lagen, gekündigt wurde, ein Einspruch gegen eine Kündigung beim Betriebsrat eingelegt werden konnte. Wenn der Einspruch nach Auffassung des Betriebsrats zu Recht erfolgte, war der Betriebsrat verpflichtet eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erzielen. Einigte man sich nicht, so musste der Arbeitnehmer ein Arbeitsgerichtsverfahren einleiten (Hartwich 1978: 157-158). Das Kündigungsschutzgesetz, zunächst als „Bundeskündigungsschutzgesetz“ bezeichnet, wurde 1951 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Vom

Kündigungsschutz einbezogen wurden alle Arbeitnehmer, die mindestens ein halbes Jahr einem Betrieb angehörten, und bereits das 20. Lebensjahr vollendet hatten. Ausgenommen von der Regelung waren Betriebe, die fünf oder weniger Arbeitnehmer Beschäftigte hatten, wobei Lehrlinge nicht dazu zählten. Im Jahr 1969 wurde die Altersgrenze auf das 18. Lebensjahr gesenkt und 1976 ganz fallen gelassen (Richardi 2005: 199).

Im Jahr 1952 wurde das Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet, das in Anlehnung an das Betriebsrätegesetz in der Weimarer Republik ausgiebige Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat vorschrieb. Laut Gesetz sollte der Betriebsrat eine Vertretung der gesamten Belegschaft, frei von gewerkschaftlichen Einflüssen, bilden. Zudem enthielt das Gesetz die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie u.a. Genossenschaften. Allerdings galt das Betriebsverfassungsgesetz nur für private Unternehmen mit mehr als fünf permanent beschäftigten Arbeitern bzw. Arbeitnehmern und nicht für Unternehmen des öffentlichen Dienstes. Die Amtszeit der gewählten Betriebsräte wurde zu Beginn auf zwei Jahre festgelegt. Alles in allem lässt sich anführen, dass infolge des Betriebsverfassungsgesetzes die betriebliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer erheblich ausgeweitet wurde (Edenfeld 2000: 30-31). Auch stellte die Implementierung der Betriebsverfassung im Jahr 1952 ein wesentliches Element des Normalarbeitsverhältnisses (wieder) her.

#### **4.5 Sozialpolitische Änderungen bis zur Rentenreform**

Nach der Einführung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland wurde sie durch die Dienste der Arbeitsvermittlung weiter ausgebaut. Im Jahr 1952 kam die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (BAVAV) in Nürnberg hinzu (Zacher 2001: 501). Damit fiel die Arbeitsmarktpolitik in den Zuständigkeitsbereich der neu gegründeten Bundesanstalt, deren Entscheidungsgremien drittelparitätisch durch Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber sowie der öffentlichen Körperschaften besetzt waren. Hierdurch erhielten die Tarifpartner eine institutionell festgelegte Einflussnahme auf die Arbeitsmarktpolitik (Altmann 2004: 89-90). Nur vier Jahre nach der Errichtung der BAVAV wurde eine große Novelle mit Leistungsverbesserungen verfasst und verabschiedet. Die letzte große Erweiterung bzw. Fortentwicklung stellte das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 dar (Alber 1989: 64), welches im Rahmen der Untersuchung zu einem späteren Zeitpunkt eine eingehende Erwähnung findet.

Im Zuge der Vollbeschäftigung forderten die Gewerkschaften niedrigere Arbeitszeiten. Die Parole „Samstags gehört Vati mir“ versinnbildlicht die Forderung des DGB im Jahr 1955, die fünf Tage Woche mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden (bei vollem Lohnausgleich) und eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einzuführen (König 2000: 128). Das Ladenschlussgesetz von 1956 zielte darauf ab, Arbeitnehmer vor überlangen Arbeitszeiten zu schützen, eine Nachruhe sowie ein zusammenhängendes Wochenende sicher zu stellen. Des Weiteren sollte hierdurch ein fairer Wettbewerb unter den Verkaufsstellen hergestellt werden. Infolgedessen begann am Abend von Montag bis Freitag der Ladenschluss um 18 Uhr; am (kurzen) Samstag um 14 Uhr. Allerdings existierten an besonderen Orten (wie z.B. Bahnhöfe, Tankstellen und Apotheken) eine Reihe von Sonderregelungen (Wienhold 2005: 262-263).

#### 4.6 Die Rentenreform von 1957

Was die politische Ausgangslage vor der Rentenreform betrifft, so lagen die Leistungen der Rentenversicherung in den 50er Jahren auf einem äußerst niedrigen Niveau. Im Jahr 1953 erhielten beispielsweise drei Viertel der Arbeiter und ein Drittel der Angestellten eine monatliche Rente unterhalb von 100 DM (Hentschel 1983: 160). In der öffentlichen Wahrnehmung wurde im Vorfeld der Rentenreform die Versorgung der Rentner für unzureichend gehalten.

Für den Fall des Alters, der Invalidität und des Todes unter Zurücklassung Hinterbliebener liefen die Anpassungen und Verbesserungen daher allmählich auf eine große Reform zu. Der Schreiber-Plan von 1955, benannt nach seinem Verfasser, den Wirtschaftswissenschaftler Wilfried Schreiber, schlug das Umlageverfahren (im Gegensatz zum Kapitaldeckungsverfahren) bei der Rentenversicherung vor, die eine Rente ab dem vollendeten 65. Lebensjahr vorsah. Schreibers Plan stellte einen Solidarvertrag zwischen den Generationen dar (Generationenvertrag), der ausschließlich über Beiträge finanziert wurde. Hierfür entwickelte er eine Rentenformel, welche eine Übertragung des vormaligen Werts der Beiträge auf die aktuelle Wirtschaftssituation und somit eine permanente Anpassung der Renten nach der generellen Entwicklung der Löhne beinhaltete. Demzufolge sollten die Sozialleistungen aus Teilen des gegenwärtig erwirtschafteten Volkseinkommens und nicht mit vergangenen Einkommen bestritten werden (Hentschel 1983: 162-163). Bisher berücksichtigte die Rente weder die Entwicklung der Preise noch der Löhne. Dies sollte sich mit der Rentenreform von 1957 ändern. Die Dynamisierung des Sozialleistungssystems, die systematische Anpassung langfristiger Geldleistungen an sich verändernde wirtschaftliche Verhältnisse, wie die Entwicklung der Preise und Löhne, stellte folglich eine bedeutende Neuerung dar (Hockerts 1983: 157-158).

Zusätzlich wurde das Rentenversicherungsrecht der Arbeiter und Angestellten vereinheitlicht, ohne die bestehende Institution zu verändern. Dies galt auch für die knappschaftliche Rentenversicherung. Der bereits innewohnende Gedanke der Reform war, die Rente insofern aufzuwerten, als dadurch nicht mehr nur ein Zuschuss zu alternativen Unterhaltsquellen, sondern eine vollständigen Sicherung des Lebensunterhalts gewährleistet werden konnte (Zacher 2001: 498-499). Nach 40 Jahren Beitragszeit sollte ein durchschnittlicher Einkommensbezieher 60 % dessen erhalten, was durchschnittliche Einkommensbezieher in den drei Jahren vor dem Ausscheiden des Arbeiters beziehungsweise Arbeitnehmers verdienten (Hockerts 1980).

Mit der Entscheidung, Zeiten beim Reichsarbeitsdienst, als Soldat und in der Kriegsgefangenschaft als Ersatzzeiten mit den Beitragszeiten gleichzusetzen, waren diese Zeiten sowohl rentenbegründend als auch rentensteigernd. Der hierfür eigens festgelegte Bundeszuschuss diente der Finanzierung für die Ausdehnung der Leistungsbezieher und Leistungszeiten. Die Rentenversicherung umschloss nunmehr sowohl Arbeiter als auch Angestellte und gewährte Hinterbliebenen eine Rente, sofern Kinder noch in einem betreuungsbedürftigen Alter waren oder die oder der Hinterbliebene bereits älter als 45 Jahre als war (Boeckh et al. 2004: 114). Arbeiter und Angestellte waren nun rentenrechtlich gleichgestellt und für Beschäftigte in landwirtschaftlichen Betrieben gab es eine Altershilfe (Alber 1989: 61). Damit erhielt die Mehrheit der Bevölkerung eine hinreichende Altersversorgung (Abelshausen 2004: 194-200). Sowohl ehemalige Angestellte (64,9 % mehr) als auch ehemalige Arbeiter (58,8 % mehr) erhielten durch die Reform weit höhere Renten ausbezahlt, welche in der Folge die Sozialausgaben nachhaltig erhöhten (Hentschel 1983: 168).

Was die weiteren Reformmaßnahmen betrifft, so kann vorgreifend erwähnt werden, dass sich in den Jahren nach der Rentenreform von 1957 der sozialpolitische Reformeifer spürbar abschwächte (Alber 1989: 61). Durch die bereits 1934 erfolgte gemeinsame Veranlagung eines Ehepaares und das 1958 eingeführte Ehegattensplitting, wurden aus steuerrechtlicher Sicht starke Anreize für die traditionelle Hausfrauenehe oder eine geringfügige Beschäftigung der Ehefrau gesetzt (Bäcker 2008: 278). Die geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen hing demzufolge auch mit dem Steuerrecht zusammen, sodass vornehmlich männliche Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis standen.

Gegen Ende der 50er Jahre ereignete sich im Textil-, Agrar- und Energiebereich ein massiver Strukturwandel in Deutschland, welcher enormen Druck auf die Politik ausübte, den Wandel in der Beschäftigtenstruktur und den Wegfall zahlreicher Arbeitsplätze sozial abzufedern (Schmid/Oschmiansky 2007: 260-261).

## **5 Herausbildung des Normalarbeitsverhältnisses bis zur Ölkrise von 1973**

Nachdem am 11. Oktober 1963 Ludwig Erhard zum Kanzlerkandidaten der CDU/CSU Bundestagsfraktion gekürt wurde, reichte Konrad Adenauer seinen Rücktritt ein. Auf Erhard, der von 1963 bis 1966 regierte und den Wiederaufstieg der deutschen Wirtschaft symbolisierte, folgte von 1966 bis 1969 Kurt Georg Kiesinger. Infolge des rasanten wirtschaftlichen Aufschwungs sank von 1961 bis 1966 die Arbeitslosenquote auf unter 1 % (Zacher 2001: 508). So konnten von Anfang August 1961 bis Ende März 1962 sogar die Beiträge für die Arbeitslosenversicherung ganz ausgesetzt werden konnten (Glismann/Schrader 2002: 24). Seit 1960 nahm auch die Zahl der abhängig beschäftigten Frauen kontinuierlich zu, obwohl sich das bisher gängige Rollenverständnis nicht verändert hatte und verlängerte Bildungszeiten das Niveau insgesamt nivellierten. Frauen setzten, nach der familienbedingten Unterbrechung, ihre Erwerbstätigkeit am Arbeitsmarkt immer zahlreicher fort. Allerdings hatte die günstige konjunkturelle Entwicklung dafür gesorgt, dass ein Haushaltseinkommen ausreichte, um die ökonomische Existenz der Familie zu gewährleisten. Eine spürbare Ausweitung des Erwerbspersonenpotentials gelang daher lediglich über die Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer. Die hohen Löhne und sinkende Arbeitszeiten begünstigten die Verlagerung der Beschäftigten in die Industrie und den Dienstleistungsbereich, was sich wiederum positiv auf Wachstum und Strukturwandel auswirkte. Zusätzlich ist anzuführen, dass die großen Produktivitätsgewinne und hohen Wachstumsraten Ende der 1950er und frühen 1960er Jahre einen weiten Verteilungsspielraum für die Sozialpartner mit sich brachten (Schmid/Oschmiansky 2007: 266-281). Des Weiteren ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass in den 50er Jahren die Arbeitsplätze mit nahezu beliebigen Arbeitskräften besetzt werden konnten, was sich durch eine relativ hohe Stabilität der Anforderungen auszeichnete. Infolge veränderter Produktions- und Verfahrenstechniken in den 60er Jahren stieg das Qualifikationsniveau jedoch merklich an (Lutz 1987: 211-212), was zu einer Dualisierung innerhalb der Belegschaft führen sollte. Dies hatte zwar unmittelbar keine Konsequenzen für die Ausgestaltung des Normalarbeitsverhältnisses, sollte allerdings zu gravierenden Unterschieden hinsichtlich der Qualität der zu leistenden Arbeit innerhalb der „Normalarbeiter“ führen.

### **5.1 Ausdehnung des Sozialversicherungsschutzes**

Seit ihrer Begründung Ende des 19. Jahrhunderts haben die Sozialversicherungen einen immer größeren Posten an den gesamten öffentlichen Ausgaben eingenommen. Einen zusätzli-



chen Schub erhielten die Ausgaben für die Sozialversicherungen im Zuge der Rentenreform von 1957 und kletterten auch in der Rezession 1966/67 weiter an (Alber 1989: 61-80).

Im Jahr 1963 wurde auch die Unfallversicherung reformiert, die im weiteren Verlauf ihres Bestehens die wenigsten Probleme unter den Sozialversicherungen zu verzeichnen hatte (Hentschel 1983: 191-192). Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass mit Blick auf den Bestand der laufenden Renten, eine vergleichsweise quantitative Stabilität bei den Leistungsbeziehern ausgemacht werden kann. Im Jahr 1965 wurde die Arbeitslosenfürsorge in Arbeitslosenhilfe umbenannt und den Arbeitsämtern zugeordnet. Die Arbeitslosenhilfe wurde in den Fällen bezogen, wenn der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung ausgelaufen war. Die Arbeitslosenversicherung wurde je zur Hälfte durch die Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. Bei Defiziten durch die Versicherung musste der Bund diesen ausgleichen ohne dass jedoch Rückzahlungspflichten bestanden. Infolge zurückgehender Arbeitslosigkeit sanken auch die Ausgaben, weshalb in solchen Zeiten Überschüsse erwirtschaftet werden konnten, die später wichtige Rücklagen bildeten (Schmid 2005: 290-293).

Durch das zwei Jahre später beschlossene Finanzänderungsgesetz führte der Staat die Versicherungspflicht aller Angestellten ein. Mit dem Dritten Rentenversicherungsänderungsgesetz stellte die Regierung die Finanzierung der Rentenversicherung sicher, indem schließlich das Umlageverfahren eingeführt wurde (Zacher 2001: 545; Alber 1989: 64). Außerdem konnten die Gewerkschaften ihre Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeiten durchsetzen. Nachdem der DGB schon 1955 die 40-Wochen-Stunde gefordert hatte und die Druckindustrie im Jahr 1965 die 40-Wochen-Stunde eingeführt hatte, wurde diese nun auch in der Metallindustrie im Jahr 1967 eingeführt. Im Jahr 1969 folgte die volle Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall für die ersten sechs Wochen und ein Jahr später die Dynamisierung der Einkommensgrenze (Boeckh et al. 2004: 119). Unabhängig davon deckten die Sozialversicherungen mit der Zeit einen immer höheren Anteil der Erwerbstätigen ab.

**Tabelle 5:** Ausdehnung der Sozialversicherungen (in % der Erwerbsbevölkerung)

	1885	1895	1905	1915	1925	1935	1945	1955	1965	1975
<b>UV</b>	17	76	69	71	72	76	88	95	95	95
<b>KV</b>	22	34	41	43	57	52	56	65	64	72
<b>RV</b>	-	54	51	57	66	68	70	79	79	84
<b>AV</b>	-	-	-	-	-	35	40	54	63	76

**Quelle:** Alber 1982: 236-239.

Abgesehen von der Entwicklung der Sozialversicherungen ist noch anzuführen, dass auch die Bildungspolitik am Ende der 1960er Jahre und zu Beginn der 1970er Jahre in den Bereich der Sozialpolitik fiel. Vor allem in den beginnenden 70er Jahren wurden verstärkt Investitionen im Bildungssektor vorgenommen. Hierzu zählte u.a. das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BaföG) (Alber 1989: 63).

## 5.2 Das Arbeitsförderungsgesetz von 1969

Erste Anzeichen zu einer Diskussion mit Blick auf eine stärker aktivierende Rolle der Arbeitsmarktpolitik tauchten vergleichsweise spät, in den Jahren 1964/65, auf (Altmann 2004: 116). D.h. davor bestanden nur unzureichende Regelungen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung und – hilfe zur Aktivierungspflicht von arbeitstauglichen Bedürftigen.

Mitte der 60er Jahre sank das Wirtschaftswachstum der BRD und führte zur ersten Rezession der Nachkriegsjahre. In der Folge wuchsen die staatlichen Ausgaben stärker als das Brutto sozialprodukt, die Arbeitsproduktivität sank und die Steuereinnahmen fielen nicht so hoch wie erwartet aus. Um einen Anstieg des Haushaltsdefizits zu verhindern, sprach sich die CDU/CSU-Fraktion im Bundestag für eine Steuererhöhung aus. Anlässlich der geplanten Steuererhöhung kündigte die FDP im Oktober 1966 die Koalition auf.

Am 1. Dezember 1966 bildete sich anschließend in Deutschland eine große Koalition zwischen CDU/CSU und SPD. Unter der Leitung von Karl Schiller wurde das Stabilitäts- und Wachstumsgesetz von 1967 durch die so genannte „Konzertierte Aktion“, im Sinne eines gleichzeitigen aufeinander abgestimmten Verhaltens, verabschiedet. Es sah vor, die Wirtschaftspolitik auf die Ziele Wirtschaftswachstum, außenwirtschaftliches Gleichgewicht, Geldwertstabilität sowie die Beschränkung der Arbeitslosigkeit auszurichten – das so genannte magische Viereck (Boeckh et al. 2004: 118). Nach diesem Gesetz waren von Seiten der Politik Maßnahmen zu ergreifen, die einen hohen Beschäftigungsstand erzielen und aufrechterhalten, die Beschäftigungsstruktur ständig verbessern und das Wachstum der Wirtschaft fördern sollten. Ursächlich hierfür war u.a. der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Winter 1966/67 infolge eines Konjunkturerinbruchs, der bei den Arbeitnehmern erhebliche Ängste vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust schürte (Lutz 1987: 234).

Den eigentlichen innovativen Kern des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) bildete der politische Wille, Veränderungen bei der jeweiligen bestehenden Qualifikationsstruktur des Einzelnen herbeizuführen. Hierzu wurden finanzielle Anreize zur Umschulung oder zur beruflichen Weiterbildung geschaffen. Der Hintergrund für das Gesetz hing eng mit dem poli-

tischen Ziel zusammen, durch Chancengleichheit und Recht auf Bildung einen sozialen Ausgleich von Beschäftigungsbedingungen herbeizuführen und die Erwerbchancen von bisher benachteiligten Gruppen zu fördern (Lutz/Sengenberger 1974: 96-97).

Um das Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen, wurde die staatliche Arbeitsmarktpolitik mit Hilfe des AFG aktiver ausgerichtet. Das AFG löste das AVAVG ab und reformierte das System der Arbeitslosenversicherung. Damit rückte die Vermeidung von Arbeitslosigkeit ins Zentrum des staatlichen Interesses und nicht mehr die alleinige Entschädigung für den Fall der Arbeitslosigkeit (Bleses/Rose 1998: 113-120). Es galt unter allen Umständen einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften entgegenzuwirken, weshalb die Qualifizierung und die Mobilitätsförderung der Arbeitnehmer sowie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) im Vordergrund standen. Später wurde das AFG immer wieder den politischen Gegebenheiten angepasst (Trampusch 2002: 48-50; Kaps 2006: 48). Das AFG räumte der Bundesanstalt für Arbeit ein Monopol bei der Arbeitsvermittlung ein (Zacher 2001: 546).

### 5.3 Die Ära Brandt

Die SPD/FDP-Koalition leitete die Ära Willy Brandts ein, der in der Zeit von 1969 bis 1974 Bundeskanzler der Bundesrepublik wurde. Diese Regierungskonstellation bildete mit Blick auf die Ausbildung des Sozialstaats in der Bundesrepublik den Höhepunkt. Nach Adenauer setzte sich auch Willy Brandt dafür ein, ein zeitgemäßes Sozialgesetzbuch zu schaffen. Die Vorarbeiten für die Vereinfachung des Sozialrechts sollte eine Kommission leisten, die im Jahr 1970 ihre Arbeit aufnahm und bis 1980 fort dauerte. Allerdings trat erst mit dem Jahr 1976 der „allgemeine Teil“ des SGB I in Kraft (Leopold 1999: 31-36). In der Ära Brandt wurde 1970 zunächst der Schutz der Angestellten (infolge des Zweiten Krankenversicherungsänderungsgesetzes) ausgeweitet. Alle Angestellten, die bisher nur bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze pflichtversichert waren, wurden nun ebenfalls pflichtversichert (Zacher 2001: 546).

Im Jahr 1972 wurde die Rentenversicherung erneut reformiert. Hintergrund der Rentenreform von 1972 war der gesellschaftliche Wandel innerhalb der Bundesrepublik Deutschland und damit Veränderungen in der sozialen Wirklichkeit. Besonders die Gewerkschaften waren an einer Reform der Rentenversicherung interessiert. Ihre Kernforderungen waren die Einführung einer variablen Altersgrenze, eine Verbesserung der Rentenhöhe sowie eine bessere Alterssicherung der Frauen. Die Reform enthielt auch eine Öffnung der Rentenversicherung für weitere Gesellschaftsschichten wie z.B. Selbständige. Als Kernstück der Reform galt die Fle-

xibilisierung der Altersgrenze von bisher 65 auf 63 Jahren (bei Erfüllung der Wartezeit von 35 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren) und sogar 62 Jahren bei Menschen, die schwerbehindert oder berufsunfähig waren. Damit wurde die seit 1916 geltende starre Altersgrenze von 65 Jahren abgelöst (Pelikan 1973: 1-7). Ebenfalls im Jahr 1972 wurde unter der sozialliberalen Koalition ein neues Betriebsverfassungsgesetz erlassen, das die Fassung aus dem Jahr 1952 ersetzte. Hierdurch wurden den Arbeitnehmern mehr Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, insbesondere hinsichtlich materieller Arbeitsbedingungen, gewährt. Dennoch stellte das Gesetz eine Zäsur für die gewerkschaftliche Einflussnahme in der Bundesrepublik dar. Der Hintergrund hierfür ist, dass seitens der Gewerkschaften weit größere Forderungen gestellt worden waren, von denen nur ein Bruchteil im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 durchgesetzt werden konnte.

Im Zuge der fortgeschrittenen Regulierung des Lohnarbeitsverhältnisses waren in diesem Zeitraum bereits erste Anzeichen dafür zu erkennen, dass sich innerhalb der Gesamtbelegschaft eine Dualisierung ereignete. D.h. die Belegschaft differenzierte sich stärker in eine stabile Stammebelegschaft mit größeren betriebsspezifischen Qualifikationen und eine relativ instabile Randbelegschaft mit nur geringen Anforderungen an die Qualifikation aus (Sengenberger 1978: 16-17). Dennoch bildete nach wie vor das Normalarbeitsverhältnis sowohl für die Stammebelegschaft als auch für die Randbelegschaft das vorherrschende Lohnarbeitsverhältnis.

Anders hingegen verhielt sich dies bei den Zeitarbeitern, die seit den 60er Jahren vermehrt zum Einsatz kamen, um Arbeitsspitzen in der Industrie flexibel abdecken zu können. Diese zeitlich befristeten Lohnarbeitsverhältnisse wurden zunächst von Schweizer Zeitarbeitsfirmen in Deutschland angeboten. Zu Beginn war die rechtliche Stellung dieser neuen Beschäftigungsform umstritten, da sie das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit in Frage stellte. Das Bundesverfassungsgericht sprach sich im Jahr 1967 allerdings für den Erhalt der Zeitarbeit aus, sodass sich in der Folge ein regelrechter Aufschwung in der Zeitarbeitsbranche, insbesondere im Baugewerbe und der metallverarbeitenden Industrie, einstellte (Emmenegger/Marx 2010: 12).

Durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz im Jahr 1972 waren auf dem Arbeitsmarkt erstmals Anzeichen für eine atypische Beschäftigung auszumachen. Aufgrund des geringen Anteils der atypischen Beschäftigung unter allen Erwerbstätigen zum Ende des Betrachtungszeitraums, änderte sich jedoch nichts an der dominierenden Stellung des Normalarbeitsverhältnisses auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Der Ölpreisschock im Jahr 1973 markierte das Ende des Wirtschaftswunders. Die Ölkrise selbst wurde durch den Jom-Kippur-Krieg ausgelöst, woraufhin Staaten der Erdöl exportierenden Länder ihre Ölproduktion senkten, um gegen die Politik der Erdöl importierenden Staaten zu protestieren. Infolge des daraufhin rapide steigenden Ölpreises stellte sich in den Industrieländern eine Rezession ein. Anschließend stiegen die Arbeitslosigkeit, die Zahl der Kurzarbeiter sowie die Sozialausgaben rapide an (Butterwegge 2001: 36). Ein abschließender Blick auf das Normalarbeitsverhältnisses zeigt, dass am Ende des Betrachtungszeitraums sämtliche, vorab definitorisch festgelegten, Strukturelemente existierten. Damit hatte sich ein Normalarbeitsverhältnis im Laufe der Jahre herausgebildet.

**Tabelle 6:** Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses zu Beginn der 70er Jahre

<b>Element</b>	<b>Abdeckung</b>	<b>Ausgestaltung</b>
<b>Unfallversicherung</b>	- alle Beschäftigten (inkl. Schüler und Studenten) - einschließlich der Wegeunfälle und Berufskrankheiten	- erste sechs Wochen unter der Krankenversicherung - anschließend 15-60 % der durchschnittlichen Nettolöhne als Pflegegeld - bei permanenter Erwerbsunfähigkeit 2/3 des Jahresarbeitsverdienstes
<b>Krankenversicherung</b>	- alle Arbeiter und Arbeitnehmer waren pflichtversichert	- volle Lohnfortzahlung für 6 Wochen - danach 75 % des Nettoverdienstes unbegrenzt
<b>Rentenversicherung</b>	- alle Arbeiter und Angestellten	- nach 45 Jahren 66 %; Durchschnittsrente 40 % des Nettogehalts
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	- alle Arbeiter und Angestellte	- 62,5 % der durchschnittlichen Nettoeinkünfte für max. 52 Wochen plus Arbeitslosenhilfe
<b>Tarifvertrag</b>	- Grad der Abdeckung hing vom Organisationsgrad der Gewerkschaften in der jeweiligen Branche ab	- legten Lohn- und Arbeitsbedingungen fest
<b>Arbeitszeitregulierung</b>	- tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen	- je nach Wirtschaftsbereich - in der Metallindustrie 40 Wochenstunden
<b>Kündigungsschutz</b>	- galt für Arbeitnehmer und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestand mit mehr als fünf ständig Beschäftigten	- eine Kündigung war dann rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt war - d.h., wenn es sich nicht um eine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung handelte - individuelles Klagerecht
<b>Betriebsverfassung</b>	- galt für Arbeiter und Arbeitnehmer in privaten Betrieben mit mehr als fünf ständig Beschäftigten	- der (gewählte) Betriebsrat bildete eine gewerkschaftsunabhängige Vertretung der gesamten Belegschaft mit Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten

**Quelle:** Eigene Darstellung in Anlehnung an Hentschel 1983: 206-207.

## 6 Schlussbemerkungen

Mit dem Ausbruch des Zweiten Weltkrieges konnte infolge der Lohn- und Preisstopps eine Versorgung der Konsumbedürfnisse der Bevölkerung einigermaßen aufrecht erhalten werden. Die tarifvertraglichen Regelungen genauso wie die Betriebsverfassung wurden durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit abgeschafft. Nachdem hierdurch das Wirtschaftsleben faktisch gleichgeschaltet und das Führerprinzip eingeführt wurde, kippten die Nationalsozialisten im Verlauf des „totalen Krieges“ zusätzlich die Arbeitszeitregulierung und dehnten die Mindestarbeitszeit entsprechend der Bedürfnisse der Kriegswirtschaft aus. Am Ende des Zweiten Weltkrieges kann daher kaum von einem Normalarbeitsverhältnis die Rede sein, zumal wesentliche strukturelle Elemente des eingangs definierten Normalarbeitsverhältnisses aufgehoben beziehungsweise beseitigt wurden. Einzig die Elemente der Sozialversicherungen blieben in ihrer Ausgestaltung, über die Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft hinweg, weitestgehend erhalten.

Nach dem Ende des Deutschen Reiches und der Besetzung durch die Alliierten führten die Währungsreform 1948 und die Gründung der Bundesrepublik 1949 zu stabilen Rahmenbedingungen, die eine wirtschaftliche Erholung ermöglichten, sodass der Sozialstaat schrittweise ausgeweitet werden konnte. Während die ersten Jahre nach dem Krieg geprägt waren durch die Wiedereinführung von Regelungen, die bereits zur Weimarer Zeit bestanden, konnte infolge des wirtschaftlichen Wachstums in den folgenden Jahrzehnten ein Ausbau des Sozialleistungen betrieben werden – vor allem im Zeitraum von der Gründung der Bundesrepublik bis zur Rentenreform von 1957. In dieser Phase erhielt das Normalarbeitsverhältnisses in der BRD seine maßgebliche Statur.

Nach der Rentenreform von 1957 verlangsamte sich die arbeitsrechtliche Ausgestaltung des Lohnarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik etwas. Dafür erlebte Deutschland in den 1960er Jahren eine Phase der wirtschaftlichen Prosperität, die eine geringe Arbeitslosenquote (mit einer teilweisen Aussetzung der Arbeitslosenbeiträge) und steigende Löhne und Gehälter mit sich brachte. 1965 wurde die Arbeitslosenfürsorge in Arbeitslosenhilfe umbenannt und den Arbeitsämtern zugeordnet. Mit dem AFG beabsichtigte der Staat eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik zu betreiben, um zum einen dem Mangel an Arbeitskräften entgegen zu wirken und zum anderen den gestiegenen qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeiter und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Außerdem wurde die 40-Stunden-Woche eingeführt. Im Jahr 1972 wurde ein neues Betriebsverfassungsgesetz erlassen und die Rentenversicherung

reformiert, womit die Regierung das bestehende System den veränderten Erfordernissen angepasst.

Die bisherigen Überlegungen veranschaulichten, dass bei den Strukturelementen des Normalarbeitsverhältnisses keineswegs von einer stabilen Anordnung ausgegangen werden kann. Vielmehr veränderten sich die jeweiligen Elemente im Laufe der Zeit. Mit Blick auf das TVG wird deutlich, dass sich beim Staat aufgrund seiner Erfahrung zur Zeit der Weimarer Republik Lernprozesse einstellten. Aufgrund der Problematik der Zwangsschlichtung vermied es der Staat, ein Mitspracherecht bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse zu beanspruchen. Der vorläufige Höhepunkt der institutionellen Ausgestaltung des Normalarbeitsverhältnisses fiel in die Ära Brandt. Im gleichen Zeitraum wurden mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und der damit verbundenen legislatorischen Begründung der Zeitarbeit erste Anzeichen für eine atypische Beschäftigung erkennbar. Wie die obige Abbildung zeigt, existierten in der BRD zum Ende des Betrachtungszeitraums, der ersten Ölkrise von 1973, die eingangs definierten Elemente des Normalarbeitsverhältnisses. Damit hatte sich also im Untersuchungszeitraum ein Normalarbeitsverhältnis herausbilden können.

- Abelshauer, Werner: Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945, München 2004
- Alber, Jens: Vom Armenhaus zum Wohlfahrtsstaat. Analysen zur Entwicklung der Sozialversicherung in Westeuropa, Frankfurt am Main 1982
- Alber, Jens: Der Sozialstaat in der Bundesrepublik 1950-1983, Frankfurt am Main 1989
- Altmann, Georg: Aktive Arbeitsmarktpolitik. Entstehung und Wirkung eines Reformkonzepts in der Bundesrepublik Deutschland, VSWG Beihefte 176, Stuttgart 2004
- Ambrosius, Gerold Die Durchsetzung der Sozialen Marktwirtschaft in Westdeutschland 1945-1949, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik in Deutschland nach 1945, Bd. 1, Stuttgart 1977
- Bäcker, Gerhard: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Bd. 1, Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung, 4. Aufl., Wiesbaden 2008
- Barthel, Alexander: 50 Jahre Interessenvertretung für die Unternehmen in Deutschland, in: 50 Jahre BDA - 50 Jahre Politik für die Wirtschaft, Hrsg.: Göhner, Reinhard, Korbach 1999, S. 65-126
- Bleses, Peter/Rose, Edgar: Deutungswandel der Sozialpolitik - Die Arbeitsmarkt- und Familienpolitik im parlamentarischen Diskurs Frankfurt/New York 1998
- BMAS: Statistisches Taschenbuch 2009. Arbeits- und Sozialstatistik, Bonn 2009
- Boeck, Jürgen et al.: Sozialpolitik in Deutschland, Wiesbaden 2004
- Butterwegge, Christoph: Wohlfahrtsstaat im Wandel. Probleme und Perspektiven der Sozialpolitik, 3. Aufl., Opladen 2001
- Długoborski, Waclaw: Einleitung. Faschismus, Besatzung und sozialer Wandel. Fragestellung und Typologie, in: Zweiter Weltkrieg und sozialer Wandel, Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft 47, Hrsg.: Długoborski, Waclaw, Göttingen 1981, S. 11-61
- Edenfeld, Stefan: Arbeitnehmerbeteiligung im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, Köln 2000
- Emmenegger, Patrick/Marx, Paul: Employer Preferences and Social Policy: Business and the Development of Job Security Regulations in Germany since World War I, IZA Discussion Paper Series No. 5043, 2010
- Feldenkirchen, Wilfried: Die deutsche Wirtschaft im 20. Jahrhundert, Enzyklopädie deutscher Geschichte, Bd. 47, München 1998
- Fisch, Stefan/Haerendel, Ulrike: Einführung, in: Geschichte und Gegenwart der Rentenversicherung in Deutschland. Beiträge zur Entstehung, Entwicklung und vergleichenden Einordnung der Alterssicherung im Sozialstaat, Hrsg.: Fisch, Stefan/Haerendel, Ulrike, Berlin 2000, S. 11-21
- Flora, Peter: Krisenbewältigung oder Krisenerzeugung? Der Wohlfahrtsstaat in historischer Perspektive, in: Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, Hrsg.: Matthes, Joachim, Frankfurt am Main/ New York 1979, S. 82-136
- Gitter, Wolfgang: Unfallversicherung, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Die Zeit der Besatzungszonen. Sozialpolitik zwischen Kriegsende und der Gründung zweier deutschen Staaten, Bd. 2, 2001, S. 529-557
- Glismann, Hans/Schrader, Klaus: Die Reform der deutschen Arbeitslosenversicherung vor dem Hintergrund ihrer Geschichte, Kieler Arbeitspapier Nr. 1112, 2002
- Gruner, Wolf: Öffentliche Wohlfahrt und Judenverfolgung. Wechselwirkung lokaler und zentraler Politik im NS-Staat (1933-1942), Bd. 62, München 2002
- Hagemeyer, Christian et al.: Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis, Köln 1984



- Hartwich, Hans-Hermann: Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher status quo, 3. Aufl., Opladen 1978
- Hartwich, Hans-Hermann: Die Europäisierung des deutschen Wirtschaftssystems. Alte Fundamente, neue Realitäten, Perspektiven, Opladen 1998
- Hentschel, Volker: Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1880-1980, Frankfurt am Main 1983
- Hockerts, Hans Günter: Sozialpolitische Entscheidungen im Nachkriegsdeutschland, Stuttgart 1980
- Hockerts, Hans Günter: Die Entwicklung vom Zweiten Weltkrieg bis zur Gegenwart, in: Beiträge zur Geschichte und aktueller Situation der Sozialversicherung, Bd. 8, Hrsg.: Köhler, Peter A./Zacher, Hans F., Berlin 1983, S. 141-173
- Hübner, Peter: Konsens, Konflikt und Kompromiss: soziale Arbeiterinteressen und Sozialpolitik in der SBZ/DDR, Berlin 1995
- Kaps, Petra: Arbeitsmarktintegration oder Haushaltskonsolidierung? Interessen, Zielkonflikte und Ergebnisse kommunaler Beschäftigungspolitik, Wiesbaden 2006
- Kenzia, Michael J.: Der Institutionalisierungsprozess des Lohnarbeitsverhältnisses vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg in Deutschland, IZA Discussion Paper 5231, 2010
- König, Wolfgang: Geschichte der Konsumgesellschaft, VSWG Beihefte Nr. 154, Stuttgart 2000
- Lampert, Heinz/Bossert, Albrecht: Sozialstaat Deutschland. Entwicklung - Gestalt - Probleme, München 1992
- Leopold, Dieter: Die Geschichte der sozialen Versicherung, Schriftenreihe der Zeitschrift Wege zur Sozialversicherung, 39/ 2, Sankt Augustin 1999
- Lutz, Burkart: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation, München 1987
- Lutz, Burkart/Sengenberger, Werner: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Göttingen 1974
- Müller, Georg Rudolf: Der Kündigungsschutz, Erlangen-Bruck 1935
- Pelikan, Wolfgang: Rentenreform 1972. Flexible Altersgrenze. Öffnung der Rentenversicherung. Sonstige Verbesserungen, München 1973
- Peter, Roland: Rüstungspolitik in Baden. Kriegswirtschaft und Arbeitseinsatz in einer Grenzregion im Zweiten Weltkrieg, Beiträge zur Militärgeschichte, Bd. 44, München 1995
- Peters, Horst: Die Geschichte der Sozialversicherung, Bad Godesberg 1959
- Petzina, Dietmar: Soziale Lage der deutschen Arbeiter und Probleme des Arbeitseinsatzes während des Zweiten Weltkriegs, in: Zweiter Weltkrieg und sozialer Wandel, Hrsg.: Długoborski, Waclaw, Göttingen 1981, S. 65-86
- Petzina, Dietmar et al.: Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch III, Materialien zur Statistik des Deutschen Reiches 1914-1945, München 1978
- Peuckert, Rüdiger: Familienformen im sozialen Wandel, 7. Aufl., Wiesbaden 2008
- Pierenkemper, Toni: Arbeit und Alter in der Geschichte, Otto von Freising-Vorlesungen der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, 25, Wiesbaden 2006a
- Potthoff, Erich: Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung, Köln 1957
- Raasch, Sibylle: Erosion im (männlichen) Normalarbeitsverhältnis - Chance für eine Neuverteilung von bezahlter Arbeiter?, in: Die Abendröte der Industriegesellschaft. Chance für Frauen?, Hrsg.: Andruschow, Katrin et al., Sankt Augustin 2000, S. 21-44

- Reidegeld, Eckart: Der Krieg als Entwicklungsbedingung staatlicher Sozialpolitik, in: Abschied vom Staat - Rückkehr vom Staat?, Hrsg.: Voigt, Rüdiger, Baden-Baden 1993, S. 307-329
- Reidegeld, Eckart: Staatliche Sozialpolitik in Deutschland. Sozialpolitik in Demokratie und Diktatur 1919-1945, Bd. 2, Wiesbaden 2006
- Richardi, Reinhard: Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 3, Bundesrepublik Deutschland 1949-1957, Bewältigung der Kriegsfolgen, Rückkehr zur sozialpolitischen Normalität, Baden-Baden 2005, S. 182-225
- Sachße, Christoph/Tennstedt, Florian: Der Wohlfahrtsstaat im Nationalsozialismus. Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland, Bd. 3, Stuttgart 1992
- Schmid, Günther et al.: Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 3, Baden-Baden 2005, S. 267-320
- Schmid, Günther/Oschmiansky, Frank: Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 4, Baden-Baden 2007, S. 235-283
- Sengenberger, Werner: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes, München 1978
- Tooze, Adam: Ökonomie der Zerstörung. Die Geschichte der Wirtschaft im Nationalsozialismus, München 2007
- Trampusch, Christine: Die Bundesanstalt für Arbeit und das Zusammenwirken von Staat und Verbänden in der Arbeitsmarktpolitik von 1952 bis 2001, MPIfG Working Paper 03/1, Köln 2002
- Wienhold, Lutz: Arbeitsschutz, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Baden-Baden 2005, S. 227-265
- Zacher, Hans F.: Grundlagen der Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 1, Baden-Baden 2001, S. 333-684