

Kendzia, Michael J.

Working Paper

Der Institutionalisierungsprozess des Lohnarbeitsverhältnisses vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg in Deutschland

IZA Discussion Papers, No. 5231

Provided in Cooperation with:

IZA – Institute of Labor Economics

Suggested Citation: Kendzia, Michael J. (2010) : Der Institutionalisierungsprozess des Lohnarbeitsverhältnisses vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg in Deutschland, IZA Discussion Papers, No. 5231, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/46046>

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. 5231

**Der Institutionalierungsprozess des
Lohnarbeitsverhältnisses vom Ersten bis
zum Zweiten Weltkrieg in Deutschland**

Michael J. Kendzia

October 2010

Der Institutionalisierungsprozess des Lohnarbeitsverhältnisses vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg in Deutschland

Michael J. Kendzia
IZA

Discussion Paper No. 5231
October 2010

IZA

P.O. Box 7240
53072 Bonn
Germany

Phone: +49-228-3894-0
Fax: +49-228-3894-180
E-mail: 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 Institutionalisierungsprozess des Lohnarbeitsverhältnisses vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg in Deutschland

The paper provides a historical overview of the institutional development of the structural elements of the standard employment contract in Germany from the beginning of World War I until the outbreak of World War II. For this purpose, a model of the standard employment contract including certain structural elements is used, which represents the standard employment contract in the early 1970s. The analysis deals with the determining factors of the emergence and adjustment of these elements and traces back the intentions of each actor involved. The focal point is the legal arrangement of employment contracts between employees and employers. The historical perspective shows that the legal structure of the working relationship depends on the particular social and political balance of power of the time. The relation between the position of each interest group within society and its implications is especially observed during periods of severe political disruption.

JEL Classification: J50, J40

Keywords: Lohnarbeitsverhältnis, Normalarbeitsverhältnis, Weimarer Republik, Hilfsdienstgesetz, Arbeitslosenversicherung, Ruhreisenstreit

Corresponding author:

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

Der Institutionalierungsprozess des Lohnarbeitsverhältnisses vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg in Deutschland

Michael J. Kendzia

1	Einleitung	1
2	Das Lohnarbeitsverhältnis in der Kriegswirtschaft 1914-1918	3
2.1	Die politischen Strömungen zu Beginn des Ersten Weltkrieges.....	4
2.2	Das Hilfsdienstgesetz von 1916	5
2.3	Die Demobilmachungsverordnung von 1918	6
3	Entwicklung des Lohnarbeitsverhältnisses in der Weimarer Republik. 8	
3.1	Das Stinnes-Legien-Abkommen und die Zentralarbeitsgemeinschaft.....	9
3.2	Das Betriebsrätegesetz von 1920 und die Soziallast der Wirtschaft.....	12
3.3	Entwicklung des Anteils abhängig Beschäftigter seit 1925	14
3.4	Einführung der Arbeitslosenversicherung 1927.....	16
3.5	Der Ruhreisenstreit von 1928.....	19
3.6	Ausdehnung der Arbeitslosigkeit.....	20
4	Das Lohnarbeitsverhältnis unter dem Nationalsozialismus.....	24
5	Schlussbemerkungen.....	29

Abbildung 1: Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses zu Beginn der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts	2
Abbildung 2: Vorhandene Strukturelemente des Normalarbeitverhältnisses 1927	18
Abbildung 3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit (in Mio.) von 1925-1939.....	22
Abbildung 4: Vorhandene Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses 1939.....	27

Tabelle 1: Indizes der durchschnittlichen industriellen Stundenlöhne Arbeitsstunde im Deutschen Reich 1913/1914 (=100) bis 1932	9
Tabelle 2: Überblick über das Arbeitsgemeinschaftsabkommen	10
Tabelle 3: Schätzung der Soziallast für die Wirtschaft im Jahr 1924	14
Tabelle 4: Erwerbspersonen insgesamt und nach Wirtschaftsbereichen im Deutschen Reich 1925-1939.....	15
Tabelle 5: Entwicklung des Anteils abhängiger Beschäftigter (1925-1939)	15
Tabelle 6: Jährlicher Anstieg der durchschnittlichen nominalen Tarifstundenlöhne der Industriearbeiter im Deutschen Reich 1924-32.....	21
Tabelle 7: Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität je Beschäftigten und je Arbeitsstunde im Deutschen Reich 1913-1923	21
Tabelle 8: Arbeitslosigkeit 1913-1940 und abhängige Erwerbspersonen.....	23

1 Einleitung

Im Rahmen eines wissenschaftlichen Projekts, das sich mit dem „Aufstieg und Niedergang des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland 1800-2010“ auseinandersetzt, wird die institutionelle Entwicklung des Lohnarbeitsverhältnisses zum Normalarbeitsverhältnis aus wirtschaftshistorischer Sicht nachgezeichnet (Pierenkemper/Zimmermann 2009). Der vorliegende Artikel ist Teil dieses Forschungsprojektes und widmet sich dem Betrachtungszeitraum vom Ersten bis zum Zweiten Weltkrieg. Die Untersuchung möchte herausstellen, unter welchen Umständen bestimmte strukturelle Elemente des Lohnarbeitsverhältnisses zustande kamen und welche Absichten die jeweiligen Akteure dabei verfolgten. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht die rechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Rechtsstruktur der Arbeitsbeziehung wird – historisch betrachtet – in hohem Maße von den jeweiligen politischen und sozialen Machtverhältnissen bestimmt und unterliegt damit gewissen Schwankungen (Mückenberger 1985: 7-9).

Ziel des vorliegenden Artikels ist es, den Institutionalisierungsprozess des Lohnarbeitsverhältnisses und den allmählichen Aufbau des Normalarbeitsverhältnisses nachzuzeichnen. Die Auseinandersetzung mit der Entstehungsgeschichte des Normalarbeitsverhältnisses ist deshalb besonders relevant, weil das Normalarbeitsverhältnis „als Referenzmodell für aktuelle Wandlungsphänomene in der Regulierung von Arbeit“ (Holtrup/Mehlis 2004: 5) für die gegenwärtige arbeitsmarktpolitische Diskussion behilflich ist. Schließlich prägten und prägen die Strukturen des Beschäftigungssystems bzw. die Regelungen auf dem Arbeitsmarkt, wie sie sich bis zum Zweiten Weltkrieg herausgebildet hatten, nachhaltig die Entwicklungen im 20. und 21. Jahrhundert. Dieses Phänomen ist der so genannten Pfadabhängigkeit der institutionellen Entwicklung geschuldet (Pierson 1996).

Der Weg zum Normalarbeitsverhältnis wurde in Deutschland bereits zur Kaiserzeit eingeschlagen. Die Beschäftigung im industriellen Sektor überstieg nach einer vorsichtigen Schätzung erstmals ungefähr um 1907 die Anzahl der Beschäftigten im Agrarsektor. Damit übertraf schon vor dem Ersten Weltkrieg der Anteil der lohnabhängigen Bevölkerung innerhalb der deutschen Gesellschaft andere Formen der Allokation gesellschaftlicher Arbeit (Flik 2009).

Um die sukzessive Konstituierung des Normalarbeitsverhältnisses adäquat beschreiben zu können, ist es notwendig, einen umfassenden Blick auf die verschiedenen Phasen der Ausgestaltung der Institutionalisierung des Lohnarbeitsverhältnisses zu werfen. Hierzu ist es unausweichlich, das Normalarbeitsverhältnis für die vorliegende Untersuchung zu definieren. Im Rahmen der Analyse wird unter dem Normalarbeitsverhältnis das abhängige und unbefristete

Lohnarbeitsverhältnis auf Vollzeitbasis zur Zeit seiner institutionellen Blüte Anfang der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts aufgefasst. Dieses zeichnete sich durch das Sozialversicherungssystem (Unfall-, Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung), tarifvertragliche Regelungen, Arbeitszeitregulierung sowie Kündigungsschutz aus. Von den aufgeführten sieben Elementen des Normalarbeitsverhältnisses existierten, wie in dem vorangegangenen Papier gezeigt werden konnte (Kendzia 2010), zu Beginn des Ersten Weltkrieges mit der Unfall-, Kranken- sowie der Rentenversicherung zunächst drei Teile des Sozialversicherungssystems. Erst im Untersuchungszeitraum wird das System der Sozialversicherungen durch die Arbeitslosenversicherung erweitert. Ausgehend von diesem Grundgedanken wird im Folgenden gezeigt, wie sich der weitere Institutionalisierungsprozess hin zum Normalarbeitsverhältnis zu Beginn der 70er Jahre gestaltete.

Abbildung 1: Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses zu Beginn der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts



Den theoretischen Rahmen der Untersuchung bildet dabei ein polit-ökonomischer Ansatz, der sich im Wesentlichen mit der Aufteilung der Ressourcen auf die zentralen Akteure innerhalb einer Gesellschaft befasst. Genauer geht es darum aufzuzeigen, wie die einzelnen Akteure agierten, d.h. über welche Ressourcen sie verfügten und welche Interessen wie durchgesetzt werden konnten. Als wesentliche Akteure lassen sich vorab Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat benennen. Zu den Instrumenten der Arbeitsmarktgestaltung zählen vor allem gesetzliche und vertragliche Regelungen sowie Versicherungen.

2 Das Lohnarbeitsverhältnis in der Kriegswirtschaft 1914-1918

Verschiedene Maßnahmen hatten am Ende des 19. Jahrhunderts dazu beigetragen, das Lohnarbeitsverhältnis der Arbeiter gegenüber den Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt aufzuwerten und die soziale Lage der Arbeiter zu verbessern (Pierenkemper 2009b: 96). Hierzu zählen eine Reihe von Arbeiterschutzgesetzen wie auch die Einführung der Sozialversicherungen in Westeuropa, die bemerkenswert einheitlich auf den Zeitraum zwischen dem Ausgang des 19. Jahrhunderts und dem Vorabend des Ersten Weltkrieges zu datieren ist (Alber 1982: 134).

Der Erste Weltkrieg und die damit einhergehende Mobilmachung im Jahr 1914 stellte eine große Herausforderung für den Arbeitsmarkt in Deutschland dar. Männliche Arbeitskräfte wurden entweder dem Kriegsdienst, der Rüstungsindustrie oder aber der zivilen Versorgung zugeordnet, sodass die massenhaften Einberufungen zu einem Mangel an Arbeitskräften führten. Auf dem Arbeitsmarkt ersetzten nun staatliche Regelungen marktwirtschaftliche Mechanismen nahezu vollständig (Pierenkemper 2006a: 67). In diesem Zusammenhang teilt Bry den Arbeitsmarkt zur Zeit des Krieges in vier Phasen ein: Die erste Phase war geprägt durch die Mobilisierung („mobilization crisis“), die zweite Phase durch die Formierung der zivilen Arbeitskräfte („formation of a civilian labor force“) unter Kriegsbedingungen, die dritte Phase beanspruchte das Hindenburg-Programm für sich, wohingegen die letzte Phase von der Niederlage bestimmt wurde (Bry 1960: 192). Der Krieg erforderte einen noch nie dagewesenen Einsatz materieller und menschlicher Ressourcen, weshalb ausdifferenzierte soziale und wirtschaftliche Organisationsstrukturen eine große Bedeutung für einen funktionstüchtigen Staat erlangten. Eine besonders wichtige Stellung nahm im Verlauf des Krieges auch die soziale Kohäsion ein (Feldman 1985: 21).

Da von der politischen Führung mit einem kurzen Krieg gerechnet wurde, hatte man keine besonderen ökonomischen Vorkehrungen getroffen und auch die später notwendige gewaltige Belastung der ökonomischen Ressourcen des Reiches unterschätzt. Eine vorausschauende Planung mit Blick auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung gab es nicht, auch nicht eine Regelung über die Aufteilung der Menschen zwischen Kriegsdienst, Rüstungsbedarf und Zivilversorgung. Bei der Einberufung zum Heer wurde daher keinerlei Rücksicht auf die Stellung der Einberufenen im Wirtschaftsprozess genommen, und es kam paradoxerweise im Sommer 1914 zu einem drastischen Anstieg der Arbeitslosigkeit, weil komplementäre Arbeitskräfte fehlten und Schlüsselpositionen unbesetzt blieben, das Auslandsgeschäft beschnitten war oder gänzlich zusammenbrach und das Verkehrssystem durch Heerestransporte weitgehend blockiert war (Feldmann/Steinisch 1985). Zu Beginn des Krieges wurde insbesondere die Gruppe

der Angestellten hart von der Arbeitslosigkeit getroffen. Dies führte ihnen ihre „beamtenähnliche Marktabhängigkeit ihrer Stellung, über die sie sich mit einem zunehmend illusionären Privatbeamtenbewusstsein hinweggetäuscht hatten, handgreiflich vor Augen“ (Kocka 1981: 146). Das Wachstum der Angestellten war zum einen auf steigende Betriebsgrößen zurückzuführen, die eine wachsende Zahl von Angestellten benötigten. Zum anderen wurde die Bürokratie des Deutschen Reiches, welches erst seit 1871 bestand, auf- und ausgebaut, wofür eine beträchtliche Zahl von Beamten erforderlich war. Petzina führt an, dass alleine zwischen 1900 und 1925 die Zahl der Angestellten in Deutschland auf 3,5 Mio. anwuchs. Auch der steigende Bedarf an Arbeitskräften in Handel und Verkehr sowie die Zunahme öffentlicher und privater Dienstleistungen kennzeichnete diese Entwicklung (Petzina 1987: 249).

2.1 Die politischen Strömungen zu Beginn des Ersten Weltkrieges

Die Führung des deutschen Reiches antizipierte, dass ein Krieg ohne die Unterstützung der Arbeiterschaft nicht zu gewinnen war. Arbeitgeber und Staat waren also gezwungen, der Arbeiterschaft erhebliche Eingeständnisse zu machen (Feldmann/Steinisch 1985: 17-18). Um Streiks bzw. eine Revolution zu verhindern, ging die politische Führung dazu über, die Gewerkschaften als legitime Vertreter der Arbeiterschaft zu akzeptieren, woraufhin diese im Gegenzug auf Arbeitskämpfe verzichteten und die Aussetzung einiger Arbeiterschutzbestimmungen mittrugen. Innerhalb der Gesellschaft überwogen erhebliche patriotische Strömungen (Hentschel 1983: 57). Sowohl die Sozialdemokratische Partei, die freien Gewerkschaften als auch die christlichen Gewerkschaften erklärten sich im August 1914 bereit, den Krieg zu unterstützen. Die Fraktion der Sozialdemokraten im Reichstag stimmte deshalb auch der Bewilligung der Kriegskredite zu. In der Folge wurde der so genannte „Burgfrieden“ ausgesprochen, womit die Gewerkschaften auf die Durchsetzung ihrer Arbeitnehmerinteressen verzichteten. Eine Produktivitätssteigerung in Form der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit war zunächst eine allgemein akzeptierte Maßnahme (Schneider 1984: 89).

Mit dem Einsetzen des Krieges verschlechterte sich die Situation der Arbeiterschaft also wieder, obwohl in den Jahrzehnten davor eine merkliche Verbesserung des Lebensstandards und der Arbeitsverhältnisse eingetreten war (Kocka 1978: 35). Die politische Führung gab sich der Illusion hin, durch den Krieg noch ausstehende innere Probleme lösen zu können. Dies war der Tatsache geschuldet, dass Krieg und Reform in Deutschland sich häufig historisch bedingten. So setzten die preußischen Reformen nach der Niederlage gegen Napoleon

ein und auch die Reichsgründung 1871 war auf den zuvor gewonnenen Krieg gegen Frankreich zurückzuführen. Auch die Sozialdemokraten unterlagen der Fehleinschätzung der Regierung und gingen von einem kurzen Krieg aus (Feldman 1985: 26-40). Jedoch erwies sich der Burgfrieden zwischen Parteien und Interessengruppen als relativ instabil und führte keinesfalls zu einer stärkeren Kohäsion innerhalb der deutschen Gesellschaft.

2.2 Das Hilfsdienstgesetz von 1916

Im Verlauf des Krieges kam es zu einer immensen Ausdehnung staatlicher Aktivitäten, schließlich blieben der Staatsbürokratie neben dem Ausbau und der Errichtung neuer Behörden nichts anderes übrig, als die ganze Nation einzubeziehen. Um dies zu bewerkstelligen, bedurfte es neuartiger Ansätze auf der Grundlage von Konzessionen und Kompromissen vor allem mit Blick auf die Arbeiterschaft (Feldmann/Steinisch 1985: 15). Händeringend versuchte der Staat mit Hilfe unterschiedlicher Maßnahmen, das Arbeitskräftepotential besser auszuschöpfen. Unter anderem verfolgte der Staat durch die Gründung einer Reichszentrale für das Arbeitsnachweiswesen im Jahr 1914 und deren „Abteilung für Zurückstellungswesen“ die Friktionen im Arbeitsmarkt durch Einberufungen zu verhindern. Außerdem traten immer häufiger Frauen an die Stelle der Männer im industriellen Produktionsprozess. Dies bedeutete, dass bedingt durch den Krieg massenhaft Frauen den Arbeitsmarkt des Deutschen Reichs betraten (Wunder 2004: 29-47) und das Arbeitspotential deutlich erhöhten. Mit dem „Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst“ wurden 1916 die bestehenden Arbeitsmarktmechanismen gänzlich außer Kraft gesetzt, indem eine gesetzlich geregelte Arbeitspflicht für männliche Arbeitnehmer an deren Stelle trat. „Abkehrscheine“ regelten den Wechsel des Arbeitsplatzes, und selbst Lohnanpassungen sollten gesetzlich unterbunden werden (Pierenkemper 2006a: 67). § 1 des Hilfsdienstgesetzes legte wie folgt fest:

„Jeder männliche Deutsche vom vollendeten siebzehnten bis zum vollendeten sechzigsten Lebensjahre ist, soweit er nicht zum Dienste in der bewaffneten Macht einberufen ist, zum vaterländischen Hilfsdienst während des Krieges verpflichtet.“

Mit dem Gesetz sollte zum einen der noch häufig vorkommende Arbeitsplatzwechsel vermindert werden und zum anderen die gesamte Bevölkerung zu intensivem Einsatz aufgerufen werden (Schneider 1984: 93). Frauen waren zwar vom Hilfsdienstgesetz ausgenommen, trotzdem kam es zu einer noch nie da gewesenen Mobilisierung der Frauenarbeit (Wunder 2004: 47). Da durch dieses Gesetz die freie Wahl des Arbeitsplatzes aufgehoben wurde, konnten Menschen zum vaterländischen Hilfsdienst verpflichtet und somit auch politisch ausge-

schaltet werden. Damit wurde das so genannte Hindenburg-Programm auf arbeitsmarktpolitischen Wege ergänzt, das die uneingeschränkte Anstrengung des gesamten Reiches („all-out effort“) (Bry 1960: 192) beinhaltete und im Kern darauf abzielte, die unternehmerisch geprägte Rüstungswirtschaft auf eine staatliche Kriegswirtschaft umzustellen. Die Wahl des Betriebes war frei gestellt, obwohl ein Arbeitsplatzwechsel nur mit Genehmigung des Arbeitgebers in Form eines Abkehrscheins möglich war. Nach dem Hilfsdienstgesetz mussten in betroffenen (ausschließlich kriegswichtigen) Betrieben mit mehr als 49 Beschäftigten (§ 11 des Gesetzes) so genannte Arbeiterausschüsse und in Wehrbezirken Ausschüsse zur Schlichtung innerbetrieblicher Streitigkeiten in Fragen der Lohn- und Arbeitsbedingungen gebildet werden. Unter dem Vorsitz eines Offiziers waren diese paritätisch aus Vertretern der Arbeiterschaft und der Arbeitgeberschaft zu besetzen (Hentschel 1983: 59-61). Somit wurden erste gesetzliche Regelungen für die Bildung von Arbeiterausschüssen erlassen, was faktisch neben der Anerkennung der Gewerkschaften durch den Staat einen enormen Machtzuwachs für die Gewerkschaften bedeutete.

Während des Krieges beschleunigte sich die bereits zuvor eingesetzte Einschränkung der Konkurrenz immer mehr. Zahlreiche Absprachen, Kartelle und andere wirtschaftliche Verflechtungen hemmten einen funktionierenden Wettbewerb. Kriegsausschüsse und anderweitige Kriegsgesellschaften entstanden und auch die Rolle von Fachverbänden wurde gestärkt (Kocka 1978: 24). Faust spricht in diesem Zusammenhang sogar von einer „Militarisierung des Arbeitsmarktes“ (Faust 1982: 171) durch das Hilfsdienstgesetz. Aus heutiger Sicht lässt sich das Hilfsdienstgesetz als einen staatlichen Versuch werten, alle gesellschaftlichen Kräfte zu mobilisieren. Das Verhalten der Arbeiterschaft ist insbesondere vor dem Hintergrund eines weit verbreiteten Patriotismus zu betrachten, der zunächst ohne weiteres imstande war, vorhandene sozialistische Tendenzen zu überlagern.

2.3 Die Demobilmachungsverordnung von 1918

Unter dem Begriff der „Demobilisierung“ versteht man im Allgemeinen „die Reduzierung der Streitkräfte auf den Friedensstand“ (Feldman 1983: 156). Die Demobilmachungsverordnung vom 21. November 1918 entsprach einem Mantelgesetz für eine Reihe von Gesetzen (Buschmann 1998: 218). Diese wurden nötig, zumal mit dem Waffenstillstand vom 11. November 1918 in Deutschland eine völlig neue Situation entstand. Ziel der Demobilmachungspolitik war es, die massenhafte Ausbreitung der Arbeitslosigkeit zu verhindern und den Arbeitern ein Erwerbseinkommen zu sichern. Zur Integration der Kriegsheimkehrer in den

Arbeitsmarkt trug auch bei, dass die Politik bestrebt war, die Zahl der arbeitslosen Männer durch einen Rückgang der Erwerbstätigkeit der Frauen zu verringern. Im Zuge der Demobilisierung wurden Frauen also von ihren Arbeitsplätzen verdrängt (Wunder 2004: 166). Das Demobilisierungsamt sollte nun mit den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenarbeiten, um die Wirtschaft von einer Kriegs- in eine Friedenswirtschaft zu überführen. Die Behörde war insbesondere damit betraut, die Rückführung und Verteilung der Arbeitskräfte zu organisieren und sich der Einrichtung von Arbeitsnachweisen und der Arbeitslosenunterstützung anzunehmen. Leiter des Demobilisierungsamtes wurde Joseph Koeth. Insgesamt mussten acht Millionen Soldaten in den Arbeitsmarkt integriert werden. Aus Unternehmen der Rüstungsindustrie waren teilweise gewaltige Konzerne geworden – so wuchs alleine das Düsseldorfer Unternehmen Rheinmetall von 8.000 Beschäftigten im Jahr 1914 auf 48.000 im Jahr 1918 an (Reidegeld 2006: 55-56). Im März/April 1919 wurde das Demobilisierungsamt wieder aufgelöst (Feldmann/Steinisch 1985: 44), obwohl die Demobilisierungskommissare bis März 1924 weiter im Amt blieben. Insgesamt erwies sich das Amt als stabilisierender Faktor in der frühen Phase der Weimarer Republik. Im Rahmen der Demobilisierung wurde weitestgehend Beschlüsse aus dem Jahr 1914, die im Zusammenhang mit der Steigerung der militärischen Schlagkraft standen, wieder rückgängig gemacht (Reidegeld 2006: 56-59). Verbessert wurde die Integration der Angehörigen des Militärs in die Nachkriegswirtschaft besonders in Folge der Inflationskonjunktur (1920-1923). Demzufolge stieg die Beschäftigung in diesem Zeitraum auf ein sehr hohes Niveau, sodass sogar von einer weitgehenden Vollbeschäftigung gesprochen werden kann. Die Eingriffe der Demobilisierungsverordnung in den Arbeitsmarkt konnten aufgehoben werden. (Pierenkemper 2006a: 67-68).

Was das Arbeitsverhältnis der Beamtenschaft betrifft, so lässt sich anführen, dass bei diesen bereits vor 1918 an die Stelle eines emphatischen Wertverhältnisses zwischen Beamten und Staat ein eher funktionales Willensverhältnis trat. Die Treuepflicht der Beamten wurde beibehalten, wenngleich die Beamtenschaft, so z.B. Morsey, der Monarchie im Herzen noch immer sehr nahe stand (Morsey 1980: 153-158).

3 Entwicklung des Lohnarbeitsverhältnisses in der Weimarer Republik

Die nur vierzehnjährige Geschichte der Weimarer Republik lässt sich in verschiedene Phasen einteilen: So war die Republik zwischen 1918 und 1923 einer massiven Inflation ausgesetzt, wohingegen die Phase zwischen 1925 bis 1929 durch eine relative Stabilität geprägt war – und das trotz einer kurzen Depression in den Jahren 1925/1926. Größere Rückschläge erlitt der Sozialstaat während der Hyperinflation 1923/24 und zur Zeit der Weltwirtschaftskrise 1929/30 und 1933 (Feldman 1984: 703). Die Weimarer Reichsverfassung war ein Kind der so genannten „Weimarer Koalition“ aus Sozialdemokraten, Zentrum und Deutscher Demokratischer Partei (Herrigel 1996: 127). Gemäß der Weimarer Verfassung (Art. 157) wurde die Arbeitskraft nunmehr unter den besonderen Schutz des Reiches gestellt (Schneider 1984: 102) zudem erfolgte die staatsbürgerliche Gleichstellung der Frauen (Wunder 2004: 166). Damit stärkte die Weimarer Reichsverfassung die rechtliche Stellung der Frau innerhalb der Gesellschaft.

Die beamtenrechtlichen Regelungen in der Weimarer Republik waren ebenfalls in der Verfassungsurkunde niedergelegt (Krause 2008: 28). Das Besondere am deutschen Beamten-tum war das öffentlich-rechtliche „Dienst-Treue-Verhältnis, welches sich klar vom privat-rechtlichen Arbeitsvertrag unterschied. Es war geprägt durch Unabsetzbarkeit, Pensionsberechtigung, Gehaltsbesoldung, sozialer Sicherheit und einem relativ hohen Ansehen (Kocka 1978: 67). Nachdem im Februar 1919 die Beamten das Koalitionsrecht erhielten, kam der Deutsche Beamtenbund 1920 auf eine Mitgliederzahl von 1,5 Mio. Mitgliedern. Die demokratischen Beamtenverbände bestanden bis zu ihrer Auflösung durch das „Gesetz über Beamtenvereinigungen“ vom 27. Mai 1937 fort. Im Februar 1920 sprachen sich auch die Sozialdemokraten gegen das Streikrecht der Beamten aus (Krause 2008: 31-38).

Die zahlreichen Eingeständnisse gegenüber der Arbeiterschaft erfuhren allerdings nicht von allen einen uneingeschränkten Zuspruch. So warnte der Ökonom Emil Lederer nach dem Krieg insbesondere vor der Gefahr zu hoher Löhne:

„Durch den politischen Druck, welchen die Arbeiter ausüben könnten, werde die Mechanik des Arbeitsmarktes zeitweise außer Kraft gesetzt; es würden Lohnsätze und einmalige Zulagen bewilligt, die bei einzelnen Unternehmungen weit über die verfügbaren Reserven hinausgingen“ (Winkler 1984: 153).

Dennoch waren drastische Nominallohnsteigerungen ein probates Mittel der Unternehmer revolutionären Tendenzen innerhalb der Arbeiterschaft entgegenzuwirken. Diese Praxis hatte zur Folge, dass gegen Ende des Krieges die Nominallöhne der Arbeiter höher ausfielen als zu

Beginn. Allerdings wuchsen die Lebenshaltungskosten im gleichen Zeitraum ebenfalls bedeutend an (Winkler 1984: 154).

Tabelle 1: Indizes der durchschnittlichen industriellen Stundenlöhne Arbeitsstunde im Deutschen Reich 1913/1914 (=100) bis 1932

Jahr	Durchschnittliche Bruttostundenverdienste der Industriearbeiter, nominal	Durchschnittliche Tarifstundenlöhne der Industriearbeiter, nominal	Preisindex für die Lebenshaltung	Bruttostundenverdienste, real
	I	II	III	IV
1913/1914	100	100	100	100
1924	112	107	130,8	86
1925	146	135	141,8	103
1926	155	146	142,1	109
1927	169	154	147,9	114
1928	190	168	151,7	125
1929	200	177	154	130
1930	194	180	148,1	131
1931	180	171	136,1	132
1932	151	144	120,6	125

Quelle: Holtfreich 1984.

3.1 Das Stinnes-Legien-Abkommen und die Zentralarbeitsgemeinschaft

Die einzelnen Akteure, insbesondere aber die kollektiven Akteure (wie z. B. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), hatten großen Einfluss auf die Regulierung des Lohnarbeitsverhältnisses. Die Verhandlungsposition der Arbeitgeber war durch die revolutionären Ereignisse bei Kriegsende, der Novemberrevolution von 1918/19, empfindlich geschwächt (Feldman 1984). Die Arbeitgeber fürchteten sich vor der Enteignung ihrer Betriebe und hatten der politisch revolutionären Strömung nur wenig entgegenzusetzen.

Ein „defensives Zweckbündnis“ zwischen Industrie und Gewerkschaften zu Kriegsende bewirkte in erster Linie, die deutsche Wirtschaft vor dem Zugriff des Staates und vor allem vor einer Revolution zu schützen. Zwei mächtige Interessenorganisationen in Form der Arbeiter und Arbeitgeber übten nun national eine überaus zentrale Funktion aus, die bisher ausschließlich dem Staat vorbehalten war. Dieses Bündnis wurde am 15. November 1918 zwischen Industrie und Gewerkschaften durch das so genannte Stinnes-Legien-Abkommen besiegelt. Den Namen erhielt diese Vereinbarung nach den beiden Hauptverhandlungspartnern, dem führenden Industriellen aus dem Ruhrgebiet Hugo Stinnes und dem Vorsitzenden der Generalkommission der freien Gewerkschaften, Carl Legien (Feldmann/Steinisch 1985:

22). Unter dem Vorsitzenden Carl Legien war die Mitgliederzahl der freien Gewerkschaften von 680.000 im Jahr 1900 auf 2.574.000 im Jahr 1913 angewachsen (Feldman 1985: 32). Durch das Abkommen wurden Tarifverträge in Deutschland als allgemein verbindlich erklärt (Feldman 1985: 23). Damit gelang den Gewerkschaften der politische Durchbruch: Sie wurden nun auch von den Arbeitgebern als Tarifpartner anerkannt, nachdem sie bereits 1916 infolge des Hilfsdienstgesetzes durch den Staat als legitime Interessenvertretung der Arbeiterschaft akzeptiert wurden. Insgesamt beinhaltete das Abkommen zwölf Punkte. Das entscheidende Gewicht aber für die Sozialpolitik in der Weimarer Republik umfasste sieben Punkte, die sich mit arbeitsrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Fragen befasste. Außerdem kam es, dies galt auch für die Gruppe der Angestellten, zur Statuierung des Achtstundentages (Hentschel 1983: 67). Steinisch nimmt an, dass sich die Umstellung der wöchentlichen Arbeitszeit im Jahr 1919 infolge des Achtstundentages relativ geräuschlos auf eine 48- bzw. 56-Stundenwoche vollzog (Steinisch 1989: 472). Die Verordnung vom 23. November 1918 machte die Tarifautonomie und damit tarifvertragliche Vereinbarungen zur Grundlage für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und delegierte die Zuständigkeit für die Lohnpolitik an die Tarifvertragsparteien des Arbeitsmarktes. Damit wurde auch der Grundstein für die noch heute existierende Sozialpartnerschaft in Deutschland gelegt. Die uneingeschränkte Koalitionsfreiheit (Art. 159) und die Anerkennung der Tarifverträge (Art. 165) führten dazu, dass beide Arbeitsmarktparteien in der Folge eine quasi öffentlich-rechtliche Funktion ausübten (Ritter 1989: 115-119).

Tabelle 2: Überblick über das Arbeitsgemeinschaftsabkommen

Inhalte des Arbeitsgemeinschaftsabkommen vom 15. November 1918:
• die Anerkennung der Gewerkschaften als berufene Vertreter der Arbeiterschaft
• die Unzulässigkeit der Einschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeiter
• die Rückkehr in den (vor dem Krieg ausgeübten) Arbeitsplatz der heimkehrenden Arbeiter aus dem Heeresdienst zu gewährleisten
• die paritätische Verwaltung des Arbeitsnachweises
• die Errichtung eines Arbeiterausschusses bei Betrieben über 50 Beschäftigten
• die Einrichtung von Schlichtungsausschüssen
• die maximale tägliche Arbeitszeit von acht Stunden

Quelle: Feldmann/Steinisch 1985: 135.

Das System tariflicher Schlichtung war mehrstufig um Tarifkonflikte durch paritätisch besetzte Schiedsinstanzen lösen zu können. Als Berufungsinstanz fungierte der Zentralausschuss der Zentralarbeitsgemeinschaft, dessen Entscheidungen anschließend bindenden Charakter haben sollten (Steinisch 1989: 472). Mit der Novemberrevolution im Jahr 1918 wurden alle Arbeitsschutzgesetze der Vorkriegszeit wieder in Kraft gesetzt. Das Stinnes-Legien-Abkommen begründete die Errichtung der zentralen Arbeitsgemeinschaft (ZAG) (Schneider 1984: 98, Feldmann/Steinisch 1985: 7). Herrigel beschreibt den eigentlichen Zweck der ZAG wie folgt:

„The explicit goal of the ZAG when it was established was to entrench the control of both actors over the organization of their activities and thereby block any potential attempts to intervene in these affairs on the part of revolutionary works councils or the new parliament“ (Herrigel 1996: 133).

Die ZAG basierte auf der Ideologie voluntaristischer Kooperation. Vereinbarungen sollten durch gemeinsame Verhandlungen erzielt werden, die das Parlament dann akzeptieren sollte. Jedoch war die Weimarer Republik geprägt durch zahlreiche Konflikte; es gab wenige bis keine Regeln dazu, welchen Einfluss Interessengruppen innerhalb des Staates ausüben sollten. Die ZAG war demnach durch ein massives Legitimationsproblem gekennzeichnet, die mit ihrer zentralen Aufgabe überfordert war (Feldmann/Steinisch 1985: 131). Ferner resümieren Feldman und Steinisch hierzu wie folgt:

„Das Parlament und die Parteien erlitten bekanntermaßen in der Weimarer Republik ebenfalls Schiffbruch und zwar aus Gründen, die sowohl politischer als auch struktureller und sozio-ökonomischer Natur waren. Wichtig aus der Perspektive der Entwicklung der Interessengruppen vor und nach dem Ersten Weltkrieg ist hier jedoch vor allem auf deren begrenzte Aktionsfähigkeit als Institutionen hinzuweisen, und zu zeigen, wie „überfordert“ Interessengruppen sind, wenn sie Parlament und Bürokratie zu ersetzen versuchen und wie wichtig es ferner ist, die jeweils optimalen Beziehungen innerhalb dieses Dreiecksverhältnisses genau zu umreißen. Falls die andersartige politische und sozio-ökonomische Entwicklung Deutschlands seit der Industrialisierung dem Land zunächst tatsächlich ermöglichte, in der Interessenpolitik zwei große Schritte voraus zu sein, machten die Erfahrungen während der Weimarer Republik jedoch die Notwendigkeit deutlich, wieder einen großen Schritt zurückzumachen und zu den relativ bescheidenen sowie periodisch notwendigen „konzertierten Aktionen“ einschließlich einer institutionalisierten, sich auf die Regelungen des Arbeitsverhältnisses beschränkten Tarifvertragssystems, zurückzukehren, wie das heute der Fall ist“ (Feldmann/Steinisch 1985: 133).

Die neue rechtliche Lage bot den Tarifparteien die Möglichkeit einer autonomen Interessenwahrnehmung sowohl auf dem Arbeitsmarkt (Tariffreiheit), als auch im Betrieb (Arbeitnehmervertretungen). Wie die Verhältnisse sich dann im Laufe der Jahre gewandelt hatten, durch die sich wandelnden Machtverhältnisse der Akteure, wurde am Beispiel des so genannten Ruhreisenstreits von 1928 offenbar (Steinisch 1986: 489-529).

3.2 Das Betriebsrätegesetz von 1920 und die Soziallast der Wirtschaft

Entscheidende Voraussetzung für das Betriebsrätegesetz war Art. 165 der Weimarer Verfassung, der den Arbeitnehmern im sozialen Bereich umfassende Mitbestimmungsrechte einräumte (Ritter 1989: 120). Mit dem Gesetz sollte der Betriebsrat über die Einhaltung der Arbeiterrechte wachen und zusätzlich u.a. bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern sowie der Vermeidung von Unfall- und Gesundheitsgefahren mitwirken (Winkler 1984: 283-294). Der Reichsverband der Deutschen Industrie (RDI), der Spitzenverband der deutschen Wirtschaft, wehrte sich zwar massiv gegen das Gesetz, konnte aber nichts dagegen unternehmen, da der Einfluss der Gewerkschaften zu diesem Zeitpunkt außerordentlich groß war. Das Betriebsrätegesetz enthielt im Grunde die ersten bedeutenden Regelungen für den späteren Kündigungsschutz von 1951, denn das Gesetz gestattete die Mitsprache des Betriebsrates bei Kündigungen. Außerdem enthielt es die Möglichkeit der Klage durch einen „Widerruf der Kündigung“ für den Fall, dass die Kündigung weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers noch durch die Betriebsverhältnisse gerechtfertigt werden konnte also eine „unbillige Härte“ vorlag. Es handelte sich dabei nicht nur um ein Gesetz zur Beschränkung der Kündigungsgründe, sondern sah bereits Abfindungen bei sozial ungerechtfertigten Kündigungen vor. Damit existierte noch vor dem eigentlichen Kündigungsschutzgesetz von 1951 ein Kündigungsschutz in Deutschland (Emmenegger/Marx 2010). Das Gesetz betraf allerdings ausschließlich Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten – also mit Betriebsrat – und wurde nur dann wirksam, wenn der Betriebsrat im Fall der Kündigung tätig wurde. Für die Unternehmer hingegen stellte das Betriebsrätegesetz einen massiven Eingriff in ihre Entscheidungsfreiheit dar. Nach ihrer Auffassung war die Gefahr einer Sozialisierung der Produktion und der Verwaltung innerhalb der Industrieunternehmen so hoch wie noch nie (Herrigel 1996: 132).

Die Arbeitszeitverordnung vom Dezember 1923 spiegelte dagegen das neue Kräfteverhältnis der Interessenvertreter am Arbeitsmarkt wider. Infolge der überwundenen Inflation und des Inkrafttretens des Dawes-Abkommens, welches die Reparationsleistungen Deutschlands regelte, erholte sich die deutsche Wirtschaft wieder merklich (Schneider 1984: 116). Den ersten und wichtigsten Konfliktbereich bildete die Arbeitszeitregelung. Der „Kampf um den Achtstundentag“ prägte die Auseinandersetzungen, denn die vorläufige Einführung dieser Maximalarbeitszeit durch die Demobilisierungsverordnung von 1918 stand von Anfang an unter heftiger Kritik. Als Argument gegen eine generelle Arbeitszeitverkürzung wurde insbesondere die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft

angeführt. Die Zeit zwischen dem Auslaufen der Demobilmachungsverordnung und einer möglichen Notverordnung der Reichsregierung auf Basis des Art. 48 WRV wurde von den Arbeitgebern der Großindustrie zum Abschluss eines Tarifvertrages mit zehnstündiger Arbeitszeit genutzt. Dies bedeutete das Ende für den Achtstundentag.

Bereits zwei Monate zuvor sah sich die Reichsregierung gezwungen, eine staatliche Zwangsschlichtung zu verordnen. Diese Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 ebnete der Zwangsschlichtung den Weg und reduzierte damit zugleich den Druck auf die Tarifparteien, eine tragfähige Einigung zu erzielen. Sie konnten daher äußerst kompromisslos mit Maximalforderungen auftreten, während der Staat mit seiner Vermittlungsfunktion überfordert war. Die Wirkung der Zwangsschlichtung auf die Höhe der Löhne ist zwar nicht eindeutig zu bestimmen, sie führte aber wohl zu tendenziell steigenden Löhnen. Ob diese Entwicklung die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft in der Weimarer Republik überfordert hat, ist eine bis heute währende Streitfrage in der Wissenschaft (Schmuhl 2003: 100, von Kruedener 1985, Holtfrerich 1984, Borchardt 1980, Borchardt 1979).

Mit dem Instrument der Zwangsschlichtung und der zugespitzten Form des Einmann-Schiedsspruchs konnte der Staat in die Tarifautonomie eingreifen, weshalb die Arbeitgeber darin eine massive Einflussnahme des Staates in die Wirtschaft sahen. Zugleich kritisierten die Arbeitgeber die weiter steigende Soziallast der Wirtschaft. Für das Jahr 1924 fächert Wunder anhand von Angaben des Reichsarbeitsministeriums die gesamte Soziallast der Wirtschaft ohne die öffentlichen Mittel auf. Danach beliefen sich im Jahr 1913 die Belastungen für die Wirtschaft auf 1.102 Mio. Reichsmark, wohingegen sie im Jahr 1924 bereits auf 1.610 Mio. Reichsmark angewachsen waren. Des Weiteren gibt Wunder an, dass sich nach Auffassung der Arbeitgeber die gesamte Soziallast, also inklusive der staatlichen Unterstützung, auf mindestens 1.900 Mio. Reichsmark belaufen würde. Bereits im Jahr 1925 kletterte die Soziallast laut Reichsarbeitsministeriums auf 2.650 Mio. Reichsmark an. Die Arbeitgeber verwiesen jedoch auch in dem Jahr darauf, dass dieser Wert zu niedrig wäre und veranschlagten ihre eigene Schätzung bei ungefähr drei Milliarden Reichsmark (Wunder 1927: 77).

Tabelle 3: Schätzung der Sozillast für die Wirtschaft im Jahr 1924

Versicherungsart	Betrag (in Mio. Reichsmark)
Krankenversicherung	750
Invalidenversicherung	330
Angestelltenversicherung	110
Unfallversicherung	100
Knappschaftliche Pensionsversicherung	100
Erwerbslosenfürsorge	220
Insgesamt	1.610

Quelle: Wunder 1927: 77.

Nur die Institution der Unfallversicherung wurde im Krieg und auch zur Weimarer Zeit nicht wesentlich verändert. Lediglich die Unfälle zur und von der Arbeit und Unfälle, die sich bei der Beförderung und Instandhaltung ereigneten, wurden fortan ebenfalls entschädigt (Hentschel 1983: 123-124). Die Schätzung des Reichsarbeitsministeriums für das Jahr 1924 offenbart, dass die Krankenversicherung in einer Höhe von 750 Mio. Reichsmark die mit Abstand größte finanzielle Belastung der Wirtschaft ausmachte. Danach folgten die Posten Invalidenversicherung mit ungefähr 330 Mio. und die Erwerbslosenfürsorge mit 220 Mio. Reichsmark. Eher bescheiden im Ausmaß verhielten sich dagegen die Angestellten, Unfall- und die knappschaftliche Pensionsversicherung.

3.3 Entwicklung des Anteils abhängig Beschäftigter seit 1925

Nach 1925 sank der Anteil der landwirtschaftlichen Beschäftigten weiter deutlich ab. Im produzierenden Gewerbe stieg zwar auch weiterhin wegen der wachsenden Zahl der Erwerbspersonen die Anzahl der Beschäftigten, ihr Anteil stagnierte aber bei gut 40 Prozent. Deutlich zunahm allein der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Bei einer genaueren Analyse zeigt sich, dass diese Zunahme vor allem auf das Wachstum der öffentlichen und privaten Dienste zurückzuführen war. Was die soziale Struktur der Erwerbstätigen anbetrifft, so lässt sich feststellen, dass der Anteil der unabhängig Erwerbstätigen sank, weil der weiterhin anhaltende Rückgang in Anzahl und Anteil der Selbständigen an der Erwerbsbevölkerung nicht länger durch eine entsprechende Zunahme der mithelfenden Familienangehörigen aufgefangen werden konnte, wie dies in der Vorkriegszeit der Fall gewesen war. Die Anteile der

Tabelle 4: Erwerbspersonen insgesamt und nach Wirtschaftsbereichen im Deutschen Reich 1925-1939

Jahr	Erwerbspersonen		Anteil der Wirtschaftssektoren (in %)		
	Anzahl (in Mio.)	Anteil (in %)	Land- und Forstwirtschaft	produzierendes Gewerbe	Dienstleistungen
1925	32,33	51,2	30,4	42,2	27,4
1933	32,62	49,4	28,5	40,6	30,6
1939	34,55	50,8	25,9	42,3	31,8

Quelle: Petzina 1981.

Arbeiter und Hausangestellten stagnierte; nur der Anteil der Angestellten und Beamten wuchs merklich an. Diese Entwicklung in der sozialen Zusammensetzung der Erwerbstätigen entspricht ganz der sektoralen Strukturverschiebung, die ein überdurchschnittliches Wachstum des Dienstleistungsbereichs deutlich werden ließ, also genau jenes Sektors, in dem überwiegend Angestellte und Beamte tätig waren (Pierenkemper 1987).

Tabelle 5: Entwicklung des Anteils abhängiger Beschäftigter (1925-1939)

Erwerbspersonen mit Hauptberuf in Deutschland 1925-1939				
Erwerbszweig	Einheit	1925	1933	1939
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Land und Forstwirtschaft, Fischerei	1000 %	9762 30,5	9343 28,9	10848 27,3
Industrie und Handwerk, Bau	1000 %	13239 41,4	13053 40,4	16504 41,5
Handel und Versicherung	1000 %	3083 9,6	3617 11,2	4696 11,8
Verkehr	1000 %	1520 4,7	1552 4,8	2155 5,4
Öffentliche und private Dienste	1000 %	2091 6,5	2699 8,4	4068 10,2
Sonstige	1000 %	2314 7,3	2032 6,3	1521 3,8
Insgesamt	1000	32009	32296	39792

Quelle: Grumbach/König 1957: 127.

Im Jahr 1925 wurde zudem das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung (DINTA) gegründet. Damit wurde der Weg hin zum dualen Ausbildungssystem in Deutschland beschritten. Dabei orientierte sich die duale Ausbildung an der handwerklichen Meisterlehre. Hierdurch verband man die praktische Ausbildung in einem privaten Betrieb mit einem Besuch von erst privaten, dann öffentlichen Berufsschulen. Aufgrund der teilweise recht spezifischen Ausbildung entwickelte sich innerhalb der Industrie auch ein Interesse an der Verstetigung des Arbeitsverhältnisses, um Arbeiter mit betriebsspezifischen Kenntnissen nicht zu verlieren. Die Ausbildungsform korrespondiert damit in hohem Maße mit der weiteren Ausgestaltung des Lohnarbeitsverhältnisses (Marx 2009).

3.4 Einführung der Arbeitslosenversicherung 1927

Das Risiko der Arbeitslosigkeit galt lange Zeit als unberechenbar und daher auch nicht als versicherungsfähig, weil das Phänomen der Arbeitslosigkeit in hohem Maße von der wirtschaftlichen Konjunktur bestimmt wurde. Erst allmählich verlagerte sich die Verantwortung hinsichtlich der Arbeitslosen von den Gemeinden auf das Reich und vom Fürsorge- zum Versicherungsprinzip (Ritter 1989: 110-111). Angesichts der Wirtschaftskrise 1925/26 setzte sich zunehmend die Erkenntnis durch, „dass Arbeitslosigkeit dieses Ausmaßes nicht von persönlichem Fehlverhalten oder konjunkturellen Schwankungen allein, sondern auch von strukturellen Umbrüchen verursacht sein musste“ (Weisbrod 1982: 199) und Arbeitslosigkeit in modernen Industriegesellschaften mit anonymen Arbeitsmärkten nicht nur ein privates Problem, sondern eine dauernde öffentliche Herausforderung darstellte (Hentschel 1983: 104). In der Weimarer Republik entwickelte sich die Arbeitslosigkeit zu einem „Dauerproblem“, dem dringend Abhilfe geschaffen werden musste.

Bis zum Ersten Weltkrieg ging man davon aus, dass die Arbeitslosigkeit nicht vom Staat zu lösen sei, weshalb sie zunächst den jeweiligen Berufsorganisationen überlassen wurde. Immer wieder diskutiert wurde vor allem das so genannte Genter System, welches sich auf ein in Gent 1901 eingeführtes System einer Arbeitslosenunterstützung bezog. Nach dem Genter System sollten die Gewerkschaften besondere, öffentlich subventionierte Kassen für Arbeitslose einrichten. Im Laufe der Zeit rückte man aber immer mehr von diesem Modell ab, zumal nicht alle Akteure auf dem Arbeitsmarkt die Position der Gewerkschaften stärken wollten. Außerdem waren nicht alle Arbeiter, sondern nur ein Teil der Arbeiter gewerkschaftlich organisiert (Wunder 1927: 33-34).

Bei der Diskussion um die Einführung einer möglichen Arbeitslosenversicherung ging es also auch um die politischen Herrschaftsverhältnisse in Form der Kontrolle über den Arbeitsmarkt und das Kräfteverhältnis der Arbeitsmarktparteien. Eingriffe in die Entscheidungsfreiheit der Unternehmer hatten auch eine Verteilung des Sozialproduktes zur Folge und stellten die Frage nach der eigentlichen Rolle des Staates. Die Arbeitslosenpolitik war damit ein Konfliktfeld, welches die Reformfähigkeit des Deutschen Reiches vor eine große Prüfung stellte (Faust 1982: 170).

Auf dem Weg zur Einführung der Arbeitslosenversicherung von 1927 lagen 1920 die Institutionalisierung der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung 1920 und das Arbeitsnachweisgesetz im Jahr 1922. Es folgten die Krisenfürsorge, die Kurzarbeiterfürsorge und 1926 das erste Arbeitsbeschaffungsprogramm (Lewek 1992: 405). Am 16. Juli 1927 folgte schließlich das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG), welches Faust „zu den wichtigsten sozialpolitischen Innovationen der Weimarer Republik“ (Faust 1987: 260) zählt. Auch Hentschel spricht von der Arbeitslosenversicherung als „bedeutsamste Errungenschaft der Weimarer Republik für das deutsche System der sozialen Sicherung“ (Hentschel 1983: 103). Mit etwa 17,25 Mio. Arbeitnehmern wurde gleich zu Beginn ein sehr großer Personenkreis durch Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit geschützt (Weisbrod 1982: 197).

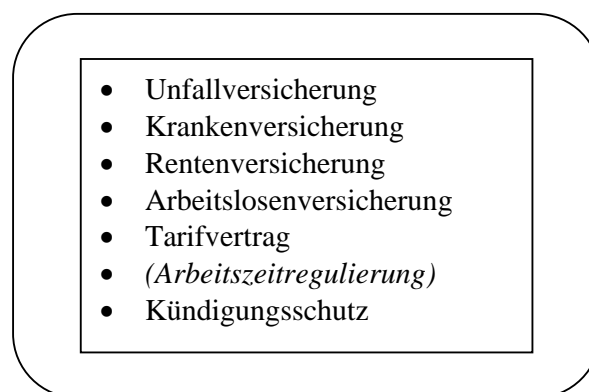
Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, genauso wie Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosenversicherung sowie die Förderung der Arbeitsplatzhaltung und der Arbeitsaufnahme wurden in der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zusammengeführt. Diese operierte als selbständige Körperschaft unter der Aufsicht des Reichsarbeitsministers dreistufig gegliedert in Hauptstelle, Landesarbeitsämter und Arbeitsämter. Besetzt wurde sie drittelparitätisch von Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber sowie des Staates. Alle kranken- und angestelltenversicherungspflichtigen Personen wurden jetzt auch gegen Arbeitslosigkeit versichert. Die Beiträge und Leistungen staffelten sich nach Einkommensstufen. Wer in den vorangegangenen 12 Monaten 26 Wochen beschäftigt war, hatte automatisch einen Rechtsanspruch auf eine 26-wöchige Unterstützung. Die Beiträge wurden paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entrichtet und beliefen sich auf 3% des für die Krankenversicherung entfallenden Grundlohns. Für den Fall, dass die Leistungen nicht durch die Beiträge aufgewendet werden konnten, sollte das Reich in Form von Darlehen einspringen (Faust 1987: 276-277). Allerdings geriet die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung nur wenige Jahre nach ihrer Gründung in der großen Depression (1929-1933) in eine krisenhafte Situation (Pierenkemper 2006a: 68). Nicht nur die Hyperinflation und die angeschlagene Weltwirt-

schaft, sondern auch die Belastung der Wirtschaft durch hohe Löhne erschwerten die Finanzierung der Sozialstaatlichkeit (von Kruedener 1985: 376).

Die Arbeitslosenversicherung ergänzte das bestehende System der sozialen Sicherung um eine weitere entscheidende Facette. Mit dieser finanziellen Unterstützung der abhängig Beschäftigten wurde unter Aufsicht der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung ein Schutzsystem für die Arbeitnehmer vor der Verarmung durch Arbeitslosigkeit errichtet. Zudem entstand mit der Reichsanstalt eine Institution für die marktmäßige Verwertung des Potentials der Lohnarbeiterschaft. Mit der Aufrechterhaltung der Verfügbarkeit der Lohnarbeiterschaft wurde auch eine Anpassung der Erwerbsbevölkerung an die wechselnden Erfordernisse des Arbeitsmarktes vorgenommen (Faust 1987: 260).

Zwar war damit eine sozialpolitische Innovation gelungen, die die Situation der Anbieter von Arbeitskraft verbesserte, doch die Finanzausstattung der neuen Institution erwies sich als gänzlich unzureichend, um den Anforderungen der großen Krise (1929-1933) standzuhalten (Bender 1991: 156). Der Massenarbeitslosigkeit seit 1929 war das neu entstandene Strukturelement des deutschen Sozialversicherungswesens noch nicht gewachsen. Trotz Erhöhung der Beiträge und Abbau des Leistungsniveaus waren nach der Bezugsdauer der Arbeitslosenhilfe immer mehr Menschen auf die Krisenfürsorge und nach deren zeitlichen Auslaufen auf die Wohlfahrtsunterstützung der Gemeinden angewiesen (Ritter 1989: 112). Trotz allem entstand zur Zeit der Weimarer Republik eben jenes vierte Strukturelement des deutschen Sozialversicherungssystems, das einen wichtigen Bestandteil des Normalarbeitsverhältnisses darstellt.

Abbildung 2: Vorhandene Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses 1927



Bis auf die Arbeitszeitregulierung, die nur von 1919 bis 1923 bestand hatte, können damit im Jahr 1927 sechs der insgesamt sieben strukturellen Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses identifiziert werden.

3.5 Der Ruhreisenstreit von 1928

Der Ruhreisenstreit dauerte vom 1. November bis zum 3. Dezember 1928 und spielte sich ausschließlich im Rheinisch-Westfälischen Industriegebiet ab. Als Auslöser gilt die Forderung der Gewerkschaften in der Eisenindustrie: Sie verlangten eine Lohnerhöhung von 15 Pfennigen pro Stunde für sämtliche Beschäftigte, die das 21. Lebensjahr vollendet hatten. Diese Lohnforderung wurde seitens des zuständigen Arbeitgeberverbandes abgelehnt und darüber hinaus den Arbeitern zum 1. November 1928 gekündigt. Die anschließenden Schlichtungsverhandlungen führten zu keinem Ergebnis und der vom Reichministerium für Arbeit bestimmte Schlichter erließ einen Schiedsspruch. Diesen erklärte der damalige Reichsarbeitsminister Wissell für verbindlich und auch die Gewerkschaften sahen ihn als bindend an. Die Arbeitgeber hingegen warteten die anstehenden Urteile der Arbeitsgerichte nicht ab, sondern kündigten alles in allem ungefähr 240.000 Arbeitern. Diese erlitten schon bald materielle Not, da die 1927 eingeführte Arbeitslosenversicherung nicht für ausgesperrte Arbeit aufzukommen hatte. Erst dem Sonderschiedsspruch des Sonderschlichters Carl Severing wurde von beiden Seiten zugestimmt, indem die Löhne um bis zu sechs Pfennig erhöht wurden und zudem die Arbeitszeit von 60 auf 57 bzw. 52 reduziert wurde. Damit hatten sich die Arbeitgeber zum ersten Mal entschieden gegen den staatlichen Eingriff und das bestehende Schlichtungswesen gestellt. Im Kern kann hierdurch ein erster Schritt von den Tarifverträgen hin zu betrieblichen Vereinbarungen gesehen werden. Der Konflikt verdeutlicht das konfrontative Stadium zwischen Industrie und Arbeiterschaft und stellte den Höhepunkt dieser Auseinandersetzung zur Zeit der Weimarer Republik dar (Steiger 1998: 169-172, Kolb 2002: 92-93). Der Ruhreisenstreit warf, bedingt durch die Dauerarbeitslosigkeit infolge der Weltwirtschaftskrise, die Gewerkschaften von der Offensive in ihrer Verhandlungsposition nun wieder in die Defensive (Ritter 1989: 129). Damit kennzeichnete der Ruhreisenstreit den Wandel innerhalb der arbeitsmarktpolitischen Machtverhältnisse, die sich ab 1927 zuungunsten der Gewerkschaften entwickelten (Steiger 1998: 14).

In der Folge kam es zu drastischen Einschnitten der Rechte der Arbeiter auf dem Arbeitsmarkt (Pierenkemper 2009: 8). In den Jahren 1928 und 1929 gibt Hentschel an, dass mindestens die Löhne für die Hälfte aller Industriearbeiter mit Hilfe von Schiedssprüchen zustande kamen (Hentschel 1983: 76-77). Nach dem Ruhreisenstreit, der sich im Kern um die Reform des Schlichtungswesens drehte, verschärfte sich auch bei der Reform der Arbeitslosenversicherung die Debatte von Seiten der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Weisbrod 1982: 203).

3.6 Ausdehnung der Arbeitslosigkeit

Die Wirtschaft der 20er Jahre des 20. Jahrhunderts hatte geringe Wachstumsraten beim realen Sozialprodukt je Einwohner, was mitunter dazu führte, dass Arbeitslosigkeit zu einem Dauerproblem wurde. Borchardt nimmt an, dass die Zahl der Arbeitslosen bedingt durch den harten Winter 1928/29 auf über 20% aller Gewerkschaftsmitglieder anwuchs, sodass im Februar 1929 drei Millionen Arbeitslose bei den Arbeitsämtern verzeichnet waren (Borchardt 1980: 225-238, Feldman 1983: 162). In der Weltwirtschaftskrise erreichte die Arbeitslosigkeit nach 1929 „ein Ausmaß, das alle bisherigen Erfahrungen hinter sich ließ“ (Homburg 1985: 258). Deutschland wurde durch den Strukturbruch so hart wie kein anderer Industriestaat getroffen, wodurch das Bruttosozialprodukt gewaltig absank (Wehler 2003: 257-262). Bei einer Bevölkerungszahl von 65 Mio. Menschen betrug die Zahl der Arbeitslosen 1929 rund 1,679 Mio. und 1930 bereits über 3 Mio. Reidegeld gibt an, dass 1931 ungefähr 4,5 Mio. und 1932 schon 5,57 Mio. Menschen ohne Arbeit waren. Aufgrund der weit verbreiteten aber nur schwer quantifizierbaren Menge der unsichtbaren Arbeitslosen schätzt der gleiche Autor für das Jahr 1932 eine Spitzenarbeitslosigkeit von 8 Mio (Reidegeld 2006: 266). War bereits die letzte parlamentarische Regierung im März 1930 an der Frage der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung gescheitert, so demontierten die folgenden Präsidialkabinette diesen neuen Versicherungszweig durch Beitragserhöhungen und Leistungskürzungen soweit, dass die Arbeitslosenversicherung auf dem Höhepunkt der Krise zwar einen Kassenüberschuss erzielte, große Teile der Bevölkerung aber wegen fehlender Erwerbschancen dem Elend anheim fielen. Dem wirtschafts- und finanzpolitischen Handlungsspielraum der Regierung waren nun enge Grenzen gesetzt (von Krüedener 1985: 374-375).

Tabelle 6: Jährlicher Anstieg der durchschnittlichen nominalen Tariftstundenlöhne der Industriearbeiter im Deutschen Reich 1924-32¹

Jahr	In %
1924	23,8
1925	18,0
1926	0,8
1927	9,1
1928	7,4
1929	3,8
1930	- 0,4
1931	- 17,5
1932	- 4,6

Quelle: Holtfrerich 1984: 125.

Tabelle 7: Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität je Beschäftigten und je Arbeitsstunde im Deutschen Reich 1913-1923

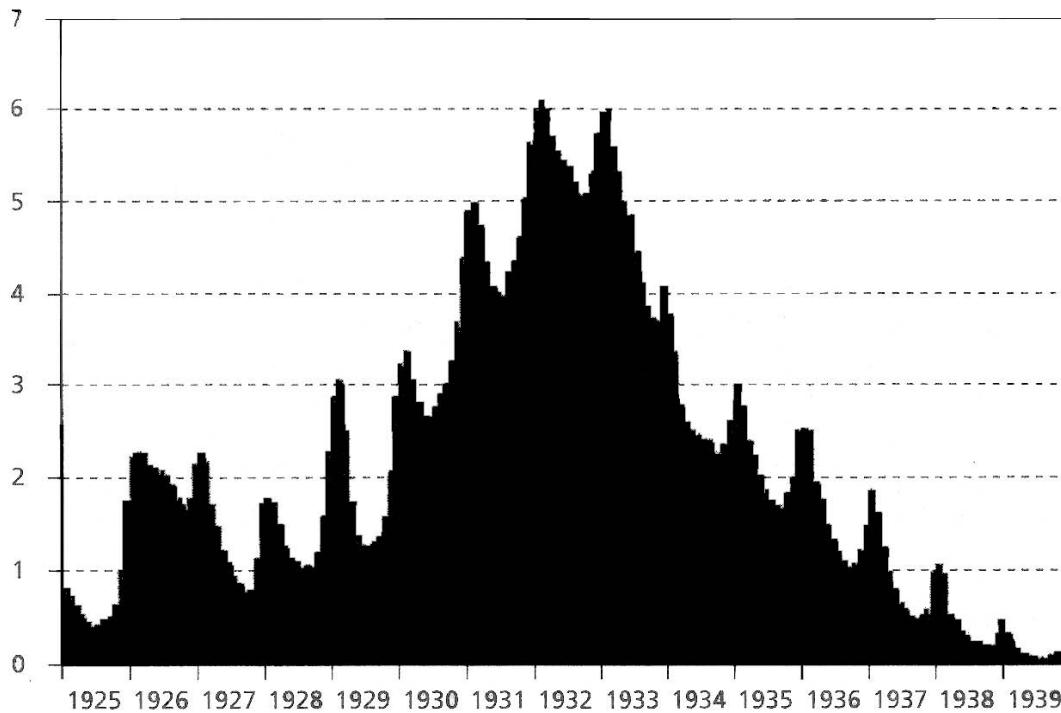
Die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität je Beschäftigten und je Arbeitsstunde im Deutschen Reich 1913-1932			
Jahr	Index der Arbeitsproduktivität je Beschäftigten (1913=100)	Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Index der Arbeitsproduktivität je Arbeitsstunde (1913=100)
	III	IV	V
1913	100	57	100
1925	93,7	50,5	105,7
1926	93,5	50,5	105,5
1927	103,5	50	118
1928	104	49	121
1929	106,1	46	131,5
1930	105,5	44	136,6
1931	102,7	42,5	137,8
1932	100,3	41,5	137,8

Quelle: Holtfrerich 1984: 127.

¹ Die jährliche Änderungsrate der Lohnsätze ist hier definiert als Differenz der Lohnsätze zwischen dem ersten Quartal des folgenden Jahres und dem ersten Quartal des laufenden Jahres in Prozent des Durchschnitts im laufenden Jahr.

Nur zögerlich erholte sich der Arbeitsmarkt durch einen Produktionsaufschwung vom Frühling 1926 und eines Booms im Jahr 1927. Im Juli 1926 übertraf die Arbeitslosigkeit der Angestellten sogar die der gewöhnlichen Lohnarbeiter (Weisbrod 1982: 200-201).

Abbildung 3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit (in Mio.) von 1925-1939



Quelle: Tocze 2007: 72.

Neben dem quantitativen Überblick über den Verlauf der Arbeitslosenzahl durch Tocze lässt sich bei Petzina auch der prozentuale Anteil der Arbeitslosen der Gewerkschaftsmitglieder und der abhängigen Erwerbepersonen insgesamt bestimmen.

Tabelle 8: Arbeitslosigkeit 1913-1940 und abhängige Erwerbspersonen

Jahr	abhängige Erwerbspersonen 1000	Arbeitslosigkeit		
		Arbeitslose 1000	in % d. Gewerkschaftsmitglieder	in % d. abhängigen Erwerbspersonen
1913	14556		2,9	
1914	16917		7,2	
1915	14584		3,2	
1916	14278		2,2	
1917	15052		1	
1918	15383		1,2	
1919	16950		3,7	
1920	18367		3,8	
1921	19126	346	2,8	1,8
1922	20184	215	1,5	1,1
1923	20000	818	9,6	4,1
1924	19122	927	13,5	1,9
1925	20176	682	6,7	3,4
1926	20287	2025	18	10
1927	21207	1312	8,7	6,2
1928	21995	1391	8,4	6,3
1929	22418	1899	13,1	8,5
1930	21916	3076	22,2	14
1931	20616	4520	33,7	21,9
1932	18711	5603	43,7	29,9
1933	18540	4804	46,3	25,9
1934	20090	2718		13,5
1935	20886	2151		10,3
1936	21507	1593		7,4
1937	22347	912		4,1
1938	23222	429		1,9
1939	24372	119		0,5
1940	28592	52		0,2

Quelle: Petzina et al. 1978 : 119.

4 Das Lohnarbeitsverhältnis unter dem Nationalsozialismus

Nach der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten änderten sich die Verhältnisse im Beschäftigungssystem und am Arbeitsmarkt in Deutschland sehr bald grundlegend. Die Machtübernahme der Nationalsozialisten am 30. Januar 1933 markierte das Ende der ersten deutschen Demokratie (Winkler 2009: 487). Im Zuge der Auflösung der Arbeiterorganisationen wurden neue Institutionen gegründet, welche die marktmäßigen Regulierungsmechanismen für die Allokation der gesellschaftlichen Arbeit substituierten. Damit konnte der Arbeitsmarkt nicht mehr als Regulierungsmechanismus fungieren und staatliche Instanzen regelten fortan den Arbeitseinsatz. Anschließend schlug das Regime sowohl durch einen Preisstopp (1936) als auch durch einen Lohnstopp (1938) einen planwirtschaftlichen Kurs ein. Die nationalsozialistische Regierung rüstete massiv auf und schuf zusätzliche Arbeitsplätze. Die positive Entwicklung der Weltwirtschaft und Rationalisierungserfolge der 20er und frühen 30er Jahre reduzierten die Arbeitslosigkeit bis 1936 merklich. Anschließend auftretende Verknappungen auf dem Arbeitsmarkt, verschärfen sich insbesondere bei Fachkräften nach Kriegsausbruch im Zweiten Weltkrieg, da wiederum Millionen von Männern zum Kriegsdienst eingezogen wurden. Der Mangel an Arbeitskräften wurde im Laufe des Krieges immer größer und die Versorgung der Bevölkerung wie auch die Rüstungsproduktion konnte nur gewährleistet werden, weil das Regime auch das Arbeitspotenzial besetzter Länder und unterdrückter Volksgruppen ausbeutete. Demnach arbeiteten am Ende des Krieges etwa sieben Mio. Fremd- und Zwangsarbeiter in Deutschland (Pierenkemper 2006a: 68-69).

Was die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt betrifft, so durchlief die weibliche Erwerbstätigkeit, wie Schulz zeigt, zur Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft drei unterschiedliche Phasen. Zunächst drängte die NS-Politik nach der Weltwirtschaftskrise Frauen aus der Erwerbstätigkeit und förderte stattdessen haus- und landwirtschaftliche Tätigkeiten. In der zweiten Phase ab etwa 1936, als Vollbeschäftigung erreicht wurde, duldeten die Nationalsozialisten die Erwerbstätigkeit der Frauen und fingen sogar an sie zu fördern. In der dritten Phase ab 1942, die außerhalb des Betrachtungszeitraums liegt, hatte sich bereits ein Arbeitskräftemangel eingestellt, und die Nationalsozialisten verfolgten vehement die Erwerbsarbeit der Frauen, was 1943 in der Einführung der Arbeitspflicht für Frauen mündete. Die Motive der Nationalsozialisten mit Blick auf die Erwerbstätigkeit der Frauen standen also im engen Zusammenhang mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt (Schulz 1998: 124).

Mit dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit wurden die Tarifvertragsordnung von 1918, die Schlichtungsverordnung von 1923 und das Betriebsrätegesetz von 1920 abgelöst. Den Kern des Lohnarbeitsverhältnisses bildete fortan nicht der Tarifvertrag, sondern die so

genannte Betriebsgemeinschaft mit dem Unternehmer als Führer des Betriebes und den Angestellten und Arbeitern als Gefolgschaft. Somit entsprach das Arbeitsverhältnis keinem schuldrechtlichen Verhältnis mehr, vielmehr konstituierte sich ein personenrechtliches Fürsorge- und Treueverhältnis (Hentschel 1983: 99). Dieses Arbeitsverhältnis wies damit gewisse Parallelen zum Dienstverhältnis der Beamtenschaft auf, welches ebenfalls auf einem Treueverhältnis basiert. Inwiefern allerdings das Beamtenverhältnis nun als Vorbild oder Muster für das Lohnarbeitsverhältnis in der Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft herangezogen wurde, bleibt angesichts mangelnder Hinweise in den untersuchten Quellen offen.

Am 2. Mai 1933 besetzten nationalsozialistische Betriebszellen-Organisationen (NSBO) die Gewerkschaftshäuser. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände wurden durch die „Deutsche Arbeitsfront“ ersetzt. Zudem entstanden so genannte Reichstreuhand der Arbeit sowie Vertrauensräte. Mit der Arbeitszeitverordnung (AZO) vom 30. April 1938 wurden zahlreiche Schutzbestimmungen und auch wieder der Achtsturentag festgelegt. Außerdem wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden beschränkt (Schneider 1984: 147-150). Am 1. September 1939 wurde die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels erlassen. Dies führte dazu, dass der Arbeitsplatzwechsel nur noch durch Zustimmung des Arbeitsamtes erfolgen konnte (Weddigen 1957: 38). Die Arbeitsämter selbst wurden zu einer umfassenden Organisation mit Arbeitsvermittlung und Berufsberatung ausgebaut.

Die Beseitigung der hohen Arbeitslosigkeit im Winter 1932/33 war von größter Wichtigkeit für die Nationalsozialisten. Dementsprechend massiv waren die Anstrengungen des Regimes, die Arbeitslosigkeit zumindest in der öffentlichen Wahrnehmung zurückzudrängen (Smelser 1989). Als förderlich erwies sich insbesondere der Aufschwung der Weltwirtschaft, der sich bereits ab 1932 langsam abzeichnete und an dem Deutschland nicht wegen, sondern trotz der Wirtschaftspolitik der Nationalsozialisten Anteil hatte.

Die Statistik der Zeit zeichnet vom Rückgang der Arbeitslosigkeit nach 1933 ein zusätzlich geschöntes Bild, da unregelmäßig Beschäftigte (Landhilfen, Arbeitsdienst) nicht mehr zu den Arbeitslosen gezählt wurden und auch die ca. eine Mio. Notstandsarbeiter aus der Statistik entfernt wurden. Es gelang jedoch bereits 1934 etwa 2,5 Mio. neue Dauerarbeitsplätze zu schaffen. Staatliche Aufträge an die Industrie waren dafür von ausschlaggebender Bedeutung. Darüber hinaus erfolgte eine Umverteilung der vorhandenen Arbeitsplätze nach „sozialen“ Gesichtspunkten in dem Sinne, dass Arbeiterinnen, die nach ihrer Heirat die Arbeitsstelle aufgaben, ein Ehestandsdarlehen erhielten, und ledige Arbeiter unter 25 Jahren durch erwerbslose Familienväter ersetzt werden sollten. Außerdem wurde der Personalbestand der Wehrmacht erheblich ausgedehnt und die Möglichkeit des doppelten Verdienstes in einer Familie beseitigt. Wirtschaftliche Erwägungen spielten bei der

Familie beseitigt. Wirtschaftliche Erwägungen spielten bei der Organisation der Arbeiter nur eine untergeordnete Rolle. Das Hauptinteresse bestand darin, die Menschen in Arbeit und Lohn zu bringen (Mason 1993: 109-127).

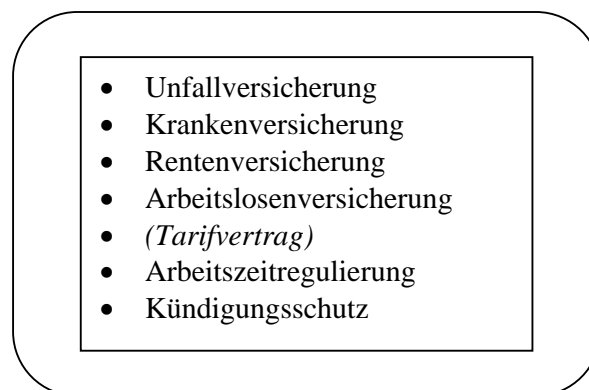
Der Sozialpolitik kam eine besondere Rolle im nationalsozialistischen Deutschland zu, schließlich bildete sie den sozialen Kitt, der die Gesellschaft zusammenhielt. Allerdings wurde die Sozialversicherungspolitik unter dem nationalsozialistischen System am kurzen Zügel gehalten. Die Entwicklung der Sozialversicherung „folgte im Grundzug den sachlogischen Notwendigkeiten der bisherigen Entwicklung“ (Zöllner 2000: 127). Die Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger wurde abgeschafft. Bei der Krankenkasse kam es zu einer Reduktion der Anzahl der Kassen bei gleichzeitiger Ausweitung des Kreises der Versicherten. Innerhalb der Unfallversicherung wurden fortan die Beschäftigten und nicht mehr die Betriebe versichert, sodass sich formal Arbeitsunfälle und keine Betriebsunfälle ereigneten. Nach 1933 erhielten die Invalidenversicherung wie auch die Angestelltenversicherung und die Knappschaftsversicherung erstmals eine finanzielle Unterstützung, um überhaupt fortbestehen zu können. Infolge der sinkenden Arbeitslosigkeit konnte bei der Rentenversicherung wieder vom Umlageverfahren auf das Anwartschaftsdeckungsverfahren umgestellt werden. Als neue Gruppe wurden die Handwerker in der Angestelltenversicherung pflichtversichert (Stolleis 2001: 320-322).

Von 1933 bis 1939 wuchs die deutsche Wirtschaft beträchtlich. So betrug in den Jahren das Wachstum des durchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommens rund 7%. Entsprechend nahm die Arbeitslosenzahl von 1932 bis 1938 um über 5,2 Mio. ab. Bezüglich des Sozialversicherungssystems lässt sich sagen, dass die Ausgabenquote der Krankenversicherung konstant blieb und die der Unfallversicherung sich auch nur gering nach oben veränderte. Spürbar ging hingegen die Ausgabenquote der Arbeitslosenversicherung zurück. In der Folge wurden die Staatsfinanzen zu Gunsten von Rüstungsausgaben und Investitionen in die Infrastruktur (u.a. Autobahnbau und Elektrifizierung) umgeschichtet (Schmidt 2005: 64-65). Die weiterhin steigenden Rüstungsanstrengungen stießen nun auf zunehmend knapper werdende Ressourcen, und auch die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte reduzierte sich deutlich. In diesem System spiegelte sich die wachsende Knappheit an Arbeitskräften nicht in steigenden Löhnen. Die 1936 erreichten Löhne wurden weitgehend stabil gehalten und das Realeinkommensniveau der Bevölkerung lag kaum wesentlich über dem Tiefstand von 1933. Zwar kam es in Rüstungsbetrieben aufgrund der Anwerbung von Arbeitern zu Lohnsteigerungen, doch waren zugleich die Arbeitszeiten verlängert worden und die Überstundenzuschläge nicht so hoch bemessen, dass dies zu einer merklichen Einkommenssteigerung geführt hätte. Die

„Vollbeschäftigung“ während der NS-Zeit erscheint daher nicht als Ergebnis eines autonomen Marktprozesses. Der freie Arbeitsmarkt war durch einen Zwangsmechanismus zur Allokation der gesellschaftlichen Arbeit ersetzt worden. Mit der Vollbeschäftigung stellte sich insbesondere ein großer Mangel an Facharbeitern ein, den man durch administrative Maßnahmen der Bewirtschaftung von Arbeitskräften zu begegnen suchte. Produktionsstockungen wegen des Mangels an Arbeitskräften wurden bemerkbar, und die Lage verschärfte sich noch, als bei Kriegsbeginn zusätzliche Einberufungen zur Wehrmacht erfolgten, da bereits innerhalb von nur zwölf Tagen 1939 640.000 Arbeiter eingezogen wurden und allein im März 1940 weitere 750.000 Arbeiter folgten. Seit 1939 nahmen im Rahmen der Kriegswirtschaft die Eingriffe des Staates in die Arbeitsverhältnisse immer weiter zu und führten schließlich zu einem großen Anteil erzwungener Arbeit durch den Rückgriff auf die Arbeitsfähigkeit von Fremd- und Zwangsarbeitern, schließlich auch von KZ-Häftlingen. Ende Mai 1944 gab es etwa 28,4 Mio. deutsche Arbeiterinnen und Arbeiter und etwa 7,5 Mio. ausländische Arbeiter (Reidegeld 2006: 385-466).

Abschließend lässt sich anführen, dass im Zuge der Machtübernahme der NSDAP in Deutschland der Staat radikal verändert wurde. Sämtliche Institutionen wurden nach dem Führerprinzip umgebaut und der Arbeitsmarkt gänzlich außer Kraft gesetzt. Nicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern der Staat trat nun als bestimmender Akteur auf und regulierte bzw. diktierte den Arbeitsmarkt nach seinen machtpolitischen Vorstellungen. Trotz aller gravierenden Änderungen auf dem nur noch in Konturen erkennbaren Arbeitsmarkt übernahmen die Nationalsozialisten Struktur und Funktion des bestehenden Systems der sozialen Sicherung und ließen es nach ihrem Machtverlust zurück.

Abbildung 4: Vorhandene Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses 1939



Mit der Aufhebung des Betriebsrätegesetzes durch die Nationalsozialisten und der Substitution durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit wurde der Tarifvertrag als Kern des Arbeitsverhältnisses abgelöst. Der darin enthaltene Kündigungsschutz jedoch wurde beibehalten, so dass Arbeiter innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Kündigung vor einem Arbeitsgericht gegen die Kündigung Klage einreichen konnten. Der Schutz kam jenen Arbeitern und Angestellten zugute, die mehr als ein Jahr im gleichen Betrieb gearbeitet hatten. Des Weiteren führten die Nationalsozialisten den Achtstundentag ein, wodurch die tägliche (und auch wöchentliche) Arbeitszeit wieder reguliert wurde. Am Ende des Betrachtungszeitraums bestanden demnach sechs von insgesamt sieben strukturellen Elementen des Normalarbeitsverhältnisses.

5 Schlussbemerkungen

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung war der Institutionalisierungsprozess des Normalarbeitsverhältnisses. Mit Blick auf das Normalarbeitsverhältnis zur Zeit seines institutionellen Höhepunkts in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts konnten bereits zu Beginn des Untersuchungszeitraums aufgrund der Bismarckschen Sozialversicherungen (der Unfall-, Kranken- sowie der Rentenversicherung) drei essentielle Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses identifiziert werden.

Im Verlauf des Ersten Weltkrieges wurden den Arbeitnehmern durch das Hilfsdienstgesetz von 1916 erhebliche Zugeständnisse abverlangt, die sich jedoch angesichts des patriotischen Eifers zu jener Zeit erklären ließen. Mit der Novemberrevolution von 1918 änderte sich das Bild grundlegend. Die Weimarer Republik erwies sich aus sozialpolitischer Sicht als ein Segen für die Arbeiterschaft. Schließlich wurden nun eine Reihe lang ersehnter Forderungen realisiert, wie z.B. die Einführung des Achtstundentags und die Anerkennung der Gewerkschaften als den Arbeitgebern gleichberechtigte Tarifpartner (Entstehung der Sozialpartnerschaft). Gleichzeitig stieg in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts die Zahl der Angestellten und Beamten stetig an. Im Zuge des Betriebsrätegesetzes von 1920 wurden erste wichtige Akzente im Bereich des Kündigungsschutzes gesetzt. Zudem entstand 1925 das duale Ausbildungssystem in Deutschland, das zur weiteren Verstetigung des Lohnarbeitverhältnisses beitrug. Den sozialpolitischen Höhepunkt der Regulierung zur Zeit der Weimarer Republik bildete die Errichtung der Arbeitslosenversicherung. Mit ihr wurde im Jahr 1927 das bestehende System der sozialen Sicherung in Deutschland um ein weiteres Element ergänzt.

Aufgrund der Weltwirtschaftskrise von 1929 und den auf Deutschland lastenden Reparationsleistungen überforderte die zusätzliche finanzielle Belastung der Arbeitslosenversicherung den Staat. Bis zum Jahr 1933 schnellte die Arbeitslosenzahl in Deutschland rasant in die Höhe und die Nationalsozialistische Partei übernahm am 30. Januar 1933 das politische Ruder. Das NS-Regime setzte auf eine immense Wachstumspolitik und profitierte auch vom weltwirtschaftlichen Aufschwung. Zudem wurde massiv in die Aufrüstung und die Infrastruktur investiert, wodurch das staatliche Handeln in hohem Maße Beschäftigung generierte. Preis- und Lohnstopps setzten den Arbeitsmarkt gänzlich außer Kraft. Die Sozialpartnerschaft der Arbeitsmarktparteien wurde aufgelöst und Betriebe und andere Einrichtungen dem Führerprinzip unterstellt. Die Gewerkschaften wurden aufgelöst und einer eigenen Organisation unterstellt. Zahlreiche Eingriffe führten dazu, dass der Arbeitsmarkt seinen allokativen Charakter verlor und planwirtschaftlichen Elemente Einzug erhielten. Trotz der drastischen

Eingriffe des Staates in den Arbeitsmarkt, blieben abgesehen vom Tarifvertragsgesetz die meisten Strukturelemente des Normalarbeitsverhältnisses beim Lohnarbeitsverhältnis weiterhin intakt. Außerdem wurde der Achtsturentag wieder eingeführt.

Insgesamt konnte gezeigt werden, dass der Institutionalisierungsprozess des Lohnarbeitsverhältnisses im betrachteten Zeitraum einer ungemein wechselvollen Geschichte unterworfen war. Ganz besonders markante Veränderungen des Lohnarbeitsverhältnisses kamen immer dann zustande, wenn die Verhandlungsposition einer Arbeitsmarktpartei bzw. Interessengruppe erkennbar besser wurde als die der Gegenseite. So wuchs zunächst die machtpolitische Stellung der Gewerkschaften kontinuierlich seit dem Ersten Weltkrieg an, bis sich ab 1927 infolge der schlechten Situation auf dem Arbeitsmarkt das Kräfteverhältnis zu Gunsten der Arbeitgeber entwickelte. Der Ruhreisenstreit von 1928, der sich im Kern gegen das Schlichtungswesen richtete, stellte den Gipfel dieser Entwicklung eindrucksvoll dar und beendete die Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber. Der Zusammenhang zwischen der jeweiligen gesellschaftlichen Position einer Interessengruppe und den Implikationen für das Lohnarbeitsverhältnis wurde besonders in den politischen Brüchen auffällig.

Literaturverzeichnis:

- Alber, Jens: Vom Armenhaus zum Wohlfahrtsstaat. Analysen zur Entwicklung der Sozialversicherung in Westeuropa, Frankfurt am Main 1982
- Bender, Gerd: Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in der Weimarer Republik. Ein sozialrechtshistorischer Überblick, in: Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in der neueren deutschen Rechtsgeschichte, Hrsg.: Benoehr, Hans-Peter, Tübingen 1991, S. 137-169
- Borchardt, Knut: Zwangslagen und Handlungsspielräume in der großen Weltwirtschaftskrise in den frühen dreißiger Jahren. Zur Revision des überlieferten Geschichtsbildes, in: Bayrische Akademie der Wissenschaften, Jahrbuch, 1979, S. 87-132
- Borchardt, Knut: Wirtschaftliche Ursachen des Scheiterns der Weimarer Republik, in: Weimar. Selbstpreisgabe einer Demokratie. Eine Bilanz heute, Hrsg.: Erdmann, Karl Friedrich/Schulze, Hagen, Düsseldorf 1980, S. 211-249
- Buschmann, Birgit: Unternehmenspolitik in der Kriegswirtschaft und in der Inflation. Die Daimler-Motoren-Gesellschaft 1914-1923, Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte: Beihefte Nr. 144, Tübingen 1998
- 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,
- Faust, Anselm: Der Staat und die Arbeitslosigkeit in Deutschland 1890-1918, in: Die Entstehung des Wohlfahrtsstaates in Großbritannien und Deutschland 1850-1950, Hrsg.: Mommsen, Wolfgang J., Stuttgart 1982, S. 159-172
- Faust, Anselm: Von der Fürsorge zur Arbeitsmarktpolitik: Die Errichtung der Arbeitslosenversicherung, in: Die Weimarer Republik als Wohlfahrtsstaat. Zum Verhältnis von Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Industriegesellschaft, Hrsg.: Abelshauer, Werner, Stuttgart 1987, S. 260-279
- Feldman, Gerald D.: Die Demobilmachung und die Sozialordnung der Zwischenkriegszeit in Europa, in: Geschichte und Gesellschaft 9, 1983, S. 156-177
- Feldman, Gerald D.: Das deutsche Unternehmertum zwischen Krieg und Revolution. Die Entstehung des Stinnes-Legien-Abkommen, in: Vom Weltkrieg zur Weltwirtschaftskrise. Studien zur deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte 1914-1932, Hrsg.: Feldman, Gerald D., Göttingen 1984, S. 100-127
- Feldman, Gerald D.: Armee, Industrie und Arbeiterschaft in Deutschland 1914 bis 1918, Berlin/Bonn 1985
- Feldman, Gerald D.: From Crisis Creation to Work Creation. Government Policies and Economic Actors in the Great Depression, in: Von der Arbeiterbewegung zum modernen Sozialstaat. Festschrift für Gerhard A. Ritter zum 65. Geburtstag, Hrsg.: Kocka, Jürgen et al., München/London/Paris 1994, S. 703-718
- Feldmann, Gerald D./Steinisch, Irmgard: Industrie und Gewerkschaften 1918-1924. Die überforderte Zentralarbeitsgemeinschaft, Schriftenreihe der Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 50, Stuttgart 1985
- Flik, Rainer: Korreferat zu Toni Pierenkemper. Vom Aufstieg und Niedergang des Normalarbeitsverhältnisses, in: Geschichte der Arbeitsmärkte, Hrsg.: Walter, Rolf, Stuttgart 2009, S. 113-118
- Grumbach, Franz/König, Heinz: Beschäftigung und Löhne der deutschen Industriegewirtschaft 1888-1954, in: Weltwirtschaftliches Archiv, Ausgabe 79, 1957,
- Hentschel, Volker: Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1880-1980, Frankfurt am Main 1983
- Herrigel, Gary: Industrial constructions: The sources of German industrial power, Structural analysis in the social sciences 9, Cambridge 1996
- Holtfreicher, Carl-Ludwig: Zu hohe Löhne in der Weimarer Republik? Bemerkungen zur Borchardt-These, in: Geschichte und Gesellschaft 10 (1984),

- Holtrup, André/Mehlis, Peter: Arbeitsbeziehungen im Wandel. Theoretischer Rahmen und Modell zur empirischen Analyse neuer Formen der Regulierung von Arbeit, IAW Arbeitspapier 5, Bremen 2004
- Homburg, Heidrun: Vom Arbeitslosen zum Zwangsarbeiter. Arbeitslosenpolitik und Fraktionierung der Arbeiterschaft in Deutschland 1930-1933 am Beispiel der Wohlfahrtsarbeitslosen und der kommunalen Wohlfahrtshilfe, in: Archiv für Sozialgeschichte 25, 1985, S. 251-298
- Kendzia, Michael J.: Herausbildung erster Wesenszüge des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland, IZA Discussion Paper Series 5107
- Kocka, Jürgen: Klassengesellschaft im Krieg. Deutsche Sozialgeschichte 1914-1918, Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft 8, 2. Aufl., Göttingen 1978
- Kocka, Jürgen: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850-1980, Göttingen 1981
- Kolb, Eberhard: Die Weimarer Republik, 6. Aufl., München 2002
- Krause, Ferdinand: Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Eine rechtshistorische Analyse, Frankfurt am Main 2008
- Lewek, Peter: Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenversicherung in der Weimarer Republik 1918-1927, Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Beihefte Nr. 104, Stuttgart 1992
- Mason, Timothy W.: Social Policy in the Third Reich. The Working Class and the 'National Community', Oxford 1993 [1977]
- Morsey, Rudolf: Beamtenschaft und Verwaltung zwischen Republik und "Neuem Staat", in: Weimar. Selbstpreisgabe einer Demokratie. Eine Bilanz heute, Hrsg.: Erdmann, Karl Friedrich/Schulze, Hagen, Düsseldorf 1980, S. 151-168
- Mückenberger, Ulrich: Arbeitsprozess - Vergesellschaftung - Sozialverfassung, 2. Aufl., Bremen 1985a
- Petzina, Dietmar: Materialien zum sozialen und wirtschaftlichen Wandel in Deutschland seit dem Ende des 19. Jahrhunderts, in: Wirtschaftliche Entwicklung und sozialer Wandel, Hrsg.: Winkel, Harald, Darmstadt 1981, S. 297-342
- Petzina, Dietmar: Arbeitslosigkeit in der Weimarer Republik, in: Die Weimarer Republik als Wohlfahrtsstaat. Zum Verhältnis von Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Industriegesellschaft, Stuttgart 1987, S. 239-259
- Petzina, Dietmar et al.: Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch III 1914-1945. Materialien zur Statistik des Deutschen Reiches 1914-1945, München 1978
- Pierenkemper, Toni: Labour Market, Labour Force and the Standards of Living from Agriculture to Industry, in: Population, Labour and Migration in the 19th and 20th Century Germany, Hrsg.: Bade, Klaus J., Leamington Spa 1987, S. 35-58
- Pierenkemper, Toni: Arbeit und Alter in der Geschichte, Otto von Freising-Vorlesungen der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, 25, Wiesbaden 2006a
- Pierenkemper, Toni: The Rise and Fall of the "Normalarbeitsverhältnis" in Germany, in: IZA Discussion Paper, Ausgabe 4068, 2009a,
- Pierenkemper, Toni: Der Auf- und Ausbau eines "Normalarbeitsverhältnisses" in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert, in: Geschichte der Arbeitsmärkte, Hrsg.: Walter, Rolf, Stuttgart 2009b, S. 77-112
- Pierenkemper, Toni/Zimmermann, Klaus F.: Zum Aufstieg und Niedergang des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland 1800-2010 - ein Forschungsprojekt, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte/Economic History Yearbook 2, 2009, S. 231-242

- Reidegeld, Eckart: Staatliche Sozialpolitik in Deutschland. Sozialpolitik in Demokratie und Diktatur 1919-1945, Bd. 2, Wiesbaden 2006
- Reidegeld, Eckart: Staatliche Sozialpolitik in Deutschland. Von den Ursprüngen bis zum Untergang des Kaiserreiches 1918, 1, 2. Aufl., Wiesbaden 2006 [1996]
- Ritter, Gerhard A.: Der Sozialstaat. Entstehung und Entwicklung im internationalen Vergleich, Historische Zeitschrift, Beihefte, Bd. 11, München 1989
- Schmidt, Manfred G.: Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich, 3. Aufl., Wiesbaden 2005
- Schmuhl, Hans-Walter: Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsverwaltung 1871-2002. Zwischen Fürsorge, Hoheit und Markt, Nürnberg 2003
- Schneider, Michael: Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland, Köln 1984
- Schulz, Günther: Soziale Sicherung von Frauen und Familien, in: Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit. NS-Diktatur, Bundesrepublik und DDR im Vergleich, Hrsg.: Hockerts, Hans Günter, München 1998, S. 117-150
- Smelser, Ronald: Robert Ley. Hitlers Mann an der "Arbeitsfront". Eine Biographie, Paderborn 1989
- Steiger, Karsten: Kooperation, Konfrontation, Untergang. Das Weimarer Tarif- und Schlichtungswesen während der Weltwirtschaftskrise und seine Vorbedingungen, Stuttgart 1998
- Steinisch, Irmgard: Vorkriegsreform und Nachkriegsentwicklung. Die Arbeiter- und Arbeitszeitpolitik der deutschen und amerikanischen eisen- und stahlerzeugenden Industrie im und nach dem Ersten Weltkrieg, in: Geschichte und Gesellschaft 15 (1989), S. 457-488
- Steinisch, Irmgard: Arbeitszeit und sozialer Wandel. Der Kampf um die Achtstundenschicht in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie 1880-1929, Berlin 1986
- Stolleis, Michael: Historische Grundlagen. Sozialpolitik in Deutschland bis 1945, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Band 1, Baden-Baden 2001, S. 199-332
- Tooze, Adam: Ökonomie der Zerstörung. Die Geschichte der Wirtschaft im Nationalsozialismus, München 2007
- von Kruedener, Jürgen: Die Überforderung der Weimarer Republik als Sozialstaat, in: Geschichte und Gesellschaft 11 (1985), S. 358-376
- Weddigen, Walter: Grundzüge der Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege, Stuttgart 1957
- Wehler, Hans-Ulrich: Deutsche Gesellschaftsgeschichte 1914-1919, 2. Aufl., München 2003
- Weisbrod, Bernd: Die Krise der Arbeitslosenversicherung und der Bruch der Großen Koalition (1928-1930), in: Die Entstehung des Wohlfahrtsstaates in Großbritannien und Deutschland 1850-1950, Hrsg.: Mommsen, Wolfgang J., Stuttgart 1982, S. 196-212
- Winkler, Heinrich August: Von der Revolution zur Stabilisierung. Arbeiter und Arbeiterbewegung in der Weimarer Republik 1918 bis 1924, Geschichte der Arbeiter und der Arbeiterbewegung in Deutschland seit dem Ende des 18. Jahrhunderts, Berlin/Bonn 1984
- Winkler, Heinrich August: Weimar, Bonn, Berlin, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte, 57 Jg., Heft 4, 2009, S. 485-496
- Wunder, Anke: Pflichten statt Rechte? Die Mobilisierung und Demobilisierung von Frauenarbeit im Kontext des Ersten und Zweiten Weltkrieges, Wiesbaden 2004
- Wunder, Gerhard: Die Einführung einer Arbeitslosenversicherung in Deutschland, Greifswald 1927