

Burkart Lutz

Die Entwicklung von Sozialpolitik und Arbeitsmarktstruktur in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts

Wechselwirkungen und Widersprüche

**Notizen zur gesellschaftlichen Einbettung von
Arbeitsmarktstrukturen**

SFB 580

Gesellschaftliche
Entwicklungen
nach dem Systemumbruch

Diskontinuität
Tradition
Strukturbildung

zsh
Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.



Mein Vortrag besteht aus drei Teilen sehr unterschiedlicher Länge

1. Konzeptuelle Aufrisse
2. Fakten und Überlegungen zur Entwicklung der Arbeitsmarktstruktur in den alten Bundesländern von 1950 bis etwa 1980
3. Was bedeutet dies gegenwärtig für die neuen Bundesländer?



Konzeptueller Aufriss 1

- die gesellschaftliche Einbettung von Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitsmarkttransaktionen,
- die Bedeutung von Mikro-Makro-Vernetzungen
- der Zusammenhang mit dem Wert des jeweils gehandelten Arbeitsvermögens



Konzeptueller Aufriss 2

drei wesentliche Arbeitsmarktfunktionalitäten:

- Allokation von Arbeitskräften
- Gratifikation von Arbeitsleistung
- Qualifikation und Qualifizierung



Konzeptueller Aufriss 3

Drei Gruppen von Partnern und Agenturen
gesellschaftlicher Einbettung:

- (a) Gestaltungsfähige Institutionen**
(z. B. Instanzen der Arbeitsmarktpolitik)
- (b) bedingt einflussfähige Instanzen**
(z. B. Bildungssystem und Sozialpolitik)
- (c) unmittelbare Arbeitsmarktakteure**
(Wahrnehmung des Arbeitsmarktes,
Interessenlagen, Handeln am Arbeitsmarkt).



Konzeptueller Aufriss 4

Idealtypische Grundformen von Arbeitsmärkten

(a) Externe Arbeitsmärkte:

- Stark variable Beschäftigungsdauer
- „Arbeitsmarktgängige“ Qualifikation
- Verbreitete Orientierung auf Beruf und Beruflichkeit

(b) Interne Arbeitsmärkte:

- Deutliche Tendenz zu langfristiger Beschäftigung
- Häufige Muster interner Qualifizierung und internen Aufstiegs
- Dominanz betriebs- bzw. unternehmensspezifischer Qualifikation



2. Teil:

Eine Generalthese zur Entwicklung der Arbeitsmarktstruktur in den Jahrzehnten nach dem zweiten Weltkrieg:

Vergleicht man den deutschen Arbeitsmarkt zwischen dem Beginn der 50er und dem Ende der 70er Jahre, so wird eine sehr klare Entwicklung zu internen Strukturen sichtbar.

Diese Entwicklung ist insofern ausgesprochen paradox als sie:

- einerseits weithin als wesentlich betrachteten Interessen von Beschäftigten widerspricht, da sie deren Dispositionsspielraum erheblich einschränken kann,
- jedoch andererseits nicht ohne aktive Mitwirkung der Arbeitgeberseite zustande kommen und bis heute bestehen bleiben konnte.

Mein Beitrag will zeigen, wie sich dieser Widerspruch vielleicht auflösen lässt.



Die 50er Jahre:

Eine dramatische beschäftigungspolitische Herausforderung, starkes Beschäftigtenwachstum in völlig herkömmlichen Strukturen

- Die scheinbar desolate wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Ausgangslage
- nur punktuelle Innovationen der Sozialpolitik und
- hohe Mobilität auf völlig traditionellen, „externen“ Arbeitsmärkten



Der Arbeitsmarkt in den „goldenen“ 60er Jahren

- rasch wachsende Kapital- und Technologieintensität,
- zunehmende Bedeutung von und Bedarf an höheren und/oder neuartigen Qualifikationen,
- fortschreitende Erschöpfung der heimischen Arbeitskraftpotenziale und beginnender Einsatz von „Gastarbeitern“
- immer stärkerer Stau sozialpolitischer Reformen und
- wachsende Betriebsbindung und zunehmende Bedeutung „interner Arbeitsmärkte“



Die 70er Jahre:

Rasche Ausbreitung und zunehmende Verfestigung interner Problemlösungen und interner Arbeitsmärkte

- die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums,
- ein absinkendes Beschäftigungsniveau,
- rasches Vordringen des Bedarfs an wissensbasierten Qualifikationen,
- zunehmende Forderung nach Deregulierung und mehr externer Mobilität,
- Nachhaltig verstärkte Betriebsbindung der Beschäftigten als Folge „modernisierender“ sozialpolitischer Innovationen



3. Teil

Folgeprobleme der deutschen Einheit

1. Der Widerspruch zwischen unerwartet hohem Mobilitätsbedarf einer vorwiegend kleinbetrieblichen Wirtschaft einerseits und hohen Lerndefiziten vieler Akteure sowie verbreitetem Festhalten an früher Bewährtem andererseits
2. Die – überwiegend verkannte - Schlüsselrolle der „mittleren“ Qualifikation (Meister, Fachwirte, Techniker u.ä.) und der engen Beziehung zwischen Qualifizierung und sozialem Aufstieg
3. Die weitgehend unbeachtete Problematik der zu erwartenden Turbulenz der demografischen Entwicklung, insbesondere das Scheitern vieler Angehöriger der geburtenstarken Nachwuchsjahrgänge beim Übergang von Schule in Ausbildung und Erwerbstätigkeit.

