

Die Angestelltenschaft in der modernen Gesellschaft

Dr. Fritz Croner, Chef des Statistischen Büros der schwedischen Angestellten und Beamten, hat uns gestattet, seinen in der „International Labour Review“ (Februar 1954) in Englisch, Französisch und Spanisch publizierten Aufsatz in deutscher Sprache zu veröffentlichen. Die grundlegende Arbeit vermittelt eine konzentrierte Zusammenfassung der Angestelltentheorie Croners, die er in dem demnächst im Humboldt-Verlag, Wien-Frankfurt, erscheinenden Buch „Die Angestellten in der modernen Gesellschaft“ ausführlich dargelegt hat. Wir freuen uns, unsere Leser mit Croners Gedanken bekannt machen zu können. Die organisatorische Konsequenz, die Croner zieht, indem er das Recht auf autonome Organisation der Angestelltenschaft fordert, wird zweifellos bei vielen unserer Leser Widerspruch hervorrufen. So gewiß das spezifische Klassenbewußtsein der Angestellten organisatorische Lösungen verlangt, die die Eigenständigkeit der Angestelltenschaft respektiert, so ist doch damit nicht gesagt, daß diese Autonomie der Angestelltenschaft nicht im Rahmen der auf dem Industrieverbandsprinzip aufgebauten Gewerkschaften des DGB völlig zureichend gesichert werden kann.

Die Angestelltenschaft ist in allen Industrieländern der Welt unerhört rasch angewachsen. Überall sehen wir die gleiche Tendenz: Die Zahl der Arbeiter vermehrt sich nur langsam oder steht neuerdings sogar still, während die „neuen“ Gruppen in der Arbeitnehmerschaft, die Angestellten und Beamten, in einem Tempo zunehmen, das nur wenige haben voraussehen können. Und niemand dürfte heute die Behauptung wagen — oder wenigstens überzeugende Argumente für die Richtigkeit einer solchen Behauptung anführen können —, daß diese tiefgehende Umschichtung der Gesellschaft nun ihren Höhepunkt erreicht habe.

Aus naheliegenden Gründen wähle ich meine Zahlenbeispiele aus der schwedischen Statistik. Sie können jedoch ohne weiteres durch entsprechende — und teilweise noch schlagendere — Zahlen der Statistik der großen Industrieländer ersetzt werden.

Die nebenstehende Übersicht gibt somit einen Einblick in das Entwicklungstempo der Angestellten- (und Beamten-) Zahl in den wichtigsten Zweigen der schwedischen Wirtschaft von 1910 bis 1950. Das Material der Tabelle ist zum großen Teil das Ergebnis meiner Bearbeitungen der in Frage kommenden Volkszählungen.

Die Zahl der schwedischen Angestellten (und Beamten) hat sich also in den 40 Jahren zwischen 1910 und 1950 mehr als vervierfacht; die Zahl der weiblichen Angestellten ist fast auf das Sechseinhalbfache gestiegen. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Angestelltenschaft an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen von 8 vH auf 27 vH erhöht. Die Zahl der weiblichen Angestellten betrug 1910 11 vH und 1950 46 vH aller erwerbstätigen Frauen.

In den letzten zehn Jahren (1940 bis 1950) ist die Gesamtzahl der Angestellten (und Beamten) um 40 vH gestiegen, die der Männer um .35 vH und die der Frauen um 48 vH. Wenn wir das gleiche Entwicklungstempo wie in den 1940er Jahren auch für die 50er Jahre zugrunde legen — nichts deutet daraufhin, daß es sich verlangsamt haben sollte —, können wir berechnen, daß die Gesamtzahl der schwedischen Angestellten (und Beamten) im Jahre 1953 900 000 überschritten und ungefähr zur Zeit der nächsten Volkszählung (1955) die Millionengrenze erreicht haben dürfte.

Es ist von großem Interesse, mit dieser Entwicklungstendenz die Zahl der Arbeiter seit 1940 zu vergleichen. Hierüber können wir den Volkszählungen folgende Angaben entnehmen:

Die Zahl der Angestellten und Beamten in Schweden 1910 - 1950
(in 1000)

Wirtschaftszweig	1950 ¹		1945		1940		1930		1920		1910	
	Männer	Frauen Zus.	Männer	Frauen Zus.	Männer	Frauen Zus.	Männer	Frauen Zus.	Männer	Frauen Zus.	Männer	Frauen Zus.
I Land- und Forstwirtschaft ..	23,2	1,4 24,6	23,3	1,2 24,5	21,3	1,3 22,6	14,3	0,9 15,2	10,5	0,4 10,9	8,0	0,1 8,1
II Industrie und Handwerk	149,6	48,4 198,0	113,0	35,6 148,6	88,6	23,4 112,0	64,9	14,4 79,3	41,0	8,7 49,7	15,1	0,6 15,7
III Verkehr	45,6	37,7 83,3	35,5	28,9 64,4	33,6	22,3 55,9	26,3	17,3 43,6	20,2	13,6 33,8	11,1	5,1 16,2
IV Handel	126,0	144,7 270,7	114,0	126,1 240,1	103,8	107,6 211,4	64,0	76,0 140,0	53,5	51,0 104,5	39,0	26,1 65,1
V Öffentl. Dienste, freie Berufe	120,1	135,0 255,1	110,4	110,5 220,9	96,1	91,9 188,0	51,0	61,8 112,8	42,9	44,1 87,0	32,2	26,7 58,9
VI Hausarbeit usw..	—	4,0 4,0	—	4,9 4,9	—	5,2 5,2	—	1,2 1,2	—	—	—	—
VII Andere und unspezifizierte .	5,1	5,4 10,5	1,7	1,4 3,1	4,8	3,2 8,0	—	—	—	—	—	—
Sämtliche	469,6	376,6 846,2	397,9	308,6 706,5	348,2	254,9 603,1	220,5	171,6 392,1	168,1	117,8 285,9	105,4	58,6 164,0
Wenn 1910 = 100	446	643 516	377	527 431	330	435 368	209	293 239	159	201 174	100	100
Gesamtzahl Erwerbstätige...	2296,0	823,8 3119,8	2240,0	752,2 2992,2	2189,7	809,8 2999,5	1999,9	906,6 2906,5	1835,7	790,9 2626,6	1557,0	510,2 2067,2
Angestellte und Beamte in % aller Erwerbstätigen ..	20,5%	45,7% 27,1%	17,8%	41,0% 23,6%	15,9%	31,5% 20,1%	11,0%	18,9% 13,5%	9,2%	14,9% 10,9%	6,8%	11,5% 7,9%

¹ Zahlen für 1950 sind vorläufig

*Die Zahl der schwedischen Arbeiter nach den Volkszählungen 1940 bis 1950 (in 1000)**Die Zahl der schwedischen Arbeiter nach den Volkszählungen 1940—1950 (in 1000).*

Jahr	Männer	Frauen	Zusammen
1940	1303	444	1747
1945	1333	355	1688
1950	1308	360	1668

Die Zahl der männlichen Arbeiter ist also 1950 praktisch ebenso groß wie 1940; die Zahl der Arbeiterinnen ist um 19 vH gesunken, und die Gesamtzahl der Arbeiterschaft ist 1950 um 5 vH geringer als 1940. In der gleichen Zeit stieg z. B. die Zahl der männlichen Industrieangestellten um etwa 70 vH und die Zahl der weiblichen Industrieangestellten um nahezu 110 vH.

Ich komme auf die Entwicklung in der Industrie sofort in einem anderen Zusammenhang zurück. Zunächst sollen hier einige Worte über die Ursachen der revolutionären Entwicklung gesagt werden, die die moderne Industriegesellschaft vor unseren Augen durchgemacht hat. Ich kann mich hier wirklich auf wenige Worte beschränken, denn diese Ursachen sind wohlbekannt und in der sozialökonomischen und soziologischen Literatur der Welt oft und eingehend diskutiert worden. Ich kann sie der Einfachheit halber zusammenfassen mit den Schlagworten: Industrialisierung, Rationalisierung, Kommerzialisierung, Sozialisierung.

Die *Industrialisierung* schafft Arbeitsplätze für Hunderttausende von „Funktionären“ in technischen, arbeitsleitenden, verwaltenden und merkantilen Stellungen der Betriebe. Die *Rationalisierung*, vor allem die Durchführung des „Line-and-Staff-Systems“ in den Industriebetrieben und die gleichzeitige Funktionszentralisierung von der Werkstatt zum Büro, bildet die Grundlage für die Anstellung völlig neuer Stäbe von „Funktionären“. Innerhalb dieser Stäbe selbst kann dann eine weitgehende Arbeitsteilung durchgeführt und auf diese Weise Beschäftigung für Personal mit höchst unterschiedlichen Qualifikationen geschaffen werden.

Wir können diese beiden Entwicklungslinien wiederum an Hand von schwedischen statistischen Angaben belegen. Die Zahl der Angestellten in der schwedischen Industrie ist in den dreieinhalb Jahrzehnten von 1915 bis 1950 von 30 000 auf 150 000 gestiegen. In derselben Zeit stieg die Zahl der Industriearbeiter von 374 000 auf 663 000. Die Vermehrung der Angestellten beläuft sich auf 400 vH, die der Arbeiter auf 77 vH! Der „Angestelltenkoeffizient“ der schwedischen Industrie — wie ich diese Zahl genannt habe —, also die Zahl der Arbeiter je einen Angestellten, ist von 12,5 im Jahre 1915 auf 4,5 im Jahre 1950 gesunken. Im genannten Zeitraum hat sich die Zahl der männlichen Industrieangestellten um 341 vH und die der weiblichen Industrieangestellten um nicht weniger als 711 vH vermehrt. Innerhalb der Angestelltenschaft steigt die Zahl des technischen Personals (Ingenieure, Konstrukteure, Zeichner, Werkmeister usw.) schneller als die Zahl der Kontoristen. In Schweden war 1925 die Zahl der Industriekontoristen noch doppelt so groß wie die Zahl des technischen Personals. 25 Jahre später gab es fast ebenso viele Techniker wie Kontoristen in der Industrie. Innerhalb des technischen Personals wiederum steigt die Zahl der Werkmeister langsamer als die der übrigen Techniker: Die Durchführung des „Line-and-Staff-Systems“ und andere Rationalisierungsmaßnahmen wirken zugunsten der Beschäftigung von Ingenieuren und ähnlichen Technikern auf Kosten der Werkmeister.

Aus dem oben Gesagten folgt, daß der „Angestelltenkoeffizient“ um so niedriger sein muß, je weiter die Rationalisierung fortgeschritten ist. Eine Detailanalyse der Ziffern für das Personal der verschiedenen schwedischen Industriezweige bestätigt diesen Zusammenhang vollständig. Hier soll nur erwähnt werden, daß der „Angestellten-

koefizient“ in der rationalisiertesten Industrie, der chemischen, nur 2,5 ist: Hier kommen also nur noch 2,5 Arbeiter auf einen Angestellten¹⁾).

Die dritte von mir genannte Ursachenreihe für die Umschichtung der modernen Gesellschaft ist die *Kommerzialisierung*. Diese, oder einfacher ausgedrückt, das Anwachsen der Handelsbevölkerung ist zum großen Teil eine Folge der steigenden Industrialisierung. Man hat mit Recht gesagt, daß die steigende Kommerzialisierung nur das schnelle Wachsen der Industrieproduktion „widerspiegelt“. Der Handel muß eine immer größere Warenmenge übernehmen und an die Konsumenten vermitteln. Die Größe der Handelsbevölkerung wird so zu einer Funktion der industriellen Produktivität. Aber mit der steigenden Industrialisierung steigt auch der Wohlstand des Landes und damit der Lebensstandard der Bevölkerung. Das ist jedoch synonym mit höheren Ansprüchen an das Warensortiment der Handelsunternehmungen, mit der Erschließung neuer Kundenkreise, mit dem Ausbau der Reklame und des gesamten Verkaufsapparates, kurz: mit dem Wachsen der Handelsbevölkerung. Man kann also konstatieren, daß die mit dem steigenden Lebensstandard steigenden Ansprüche die Tendenz haben, ein schnelleres Zuwachstempo bei der Handelsbevölkerung als bei der Industriebevölkerung hervorzurufen. Dazu kommt noch, daß die Arbeit im Handel in weit geringerem Grade als die Arbeit in der Industrie rationalisiert oder mechanisiert werden kann. Der Vertrieb der steigenden Warenmenge verlangt einen relativ größeren Arbeitseinsatz als ihre Herstellung. Der Einzelhandel hat in den letzten Jahrhunderten seine Formen nicht wesentlich verändert. Erst in der allerjüngsten Zeit zeigen sich auf einigen Gebieten Ansätze zu einer Strukturrationalisierung (Selbstbedienungsläden, Supermarkets usw.). Der Großhandel ist, wenigstens soweit er Sortimentshandel ist, besonders schwer zugänglich für arbeitskraftsparende Rationalisierungsmaßnahmen: Die Arbeitsleistung der Verkäufer und anderer Großhandelsfunktionäre ist in hohem Maße individuell und persönlich. Ferner nimmt der Außenhandel sowohl durch seine steigende Bedeutung wie durch seine immer komplizierteren Aufgaben immer mehr Personal in Anspruch. Auch die Entwicklung dieses Handelszweiges kann man als eine wenigstens indirekte Wirkung der Industrialisierung darstellen, die steigenden Import und damit steigenden Export oder umgekehrt verlangt. Schließlich setzt die Industrialisierung eine immer schnellere Entwicklung der Bank- und Versicherungstätigkeit voraus — und stimuliert sie.

Das ist also der faktische Inhalt der Tendenz, die man mit dem Schlagwort „Kommerzialisierung“ zu bezeichnen pflegt. Sie ist kein „selbständiger“ Teil der Entwicklung in dem Sinne, daß sie unabhängig oder neben der Industrialisierung vor sich gehen sollte, sondern ein integrierender Teil der Industrialisierung.

Mit dem Begriff der *Sozialisierung* will ich schließlich alle die Entwicklungstendenzen bezeichnen, die — völlig unabhängig von der offiziellen Ideologie der verschiedenen Staaten und Gesellschaften — das faktische Geschehen des 20. Jahrhunderts charakterisieren, also vor allem den Ausbau und die Effektivisierung der öffentlichen Unternehmungen, die immer größeren Ansprüche, die an den modernen Staat und die modernen Gemeinden auf den Gebieten der Arbeitsbeschaffung und des Konjunkturausgleichs, des Schutzes, der Unterstützung und der Ausbildung der Staatsangehörigen gestellt werden. Im Lichte dieser einfachen Tatsachen, die ja von keiner Seite bestritten werden, muß man die ab und zu in der Diskussion auftauchende Frage: „Gibt es nicht zu viele Angestellte?“ beurteilen.

Es dürfte niemanden geben, der gewillt wäre, den *Industrialisierungsprozeß* abubrechen. Diese Ursachenkette für die Vermehrung der Zahl der Angestellten braucht

1) Eine eingehendere Analyse dieses sehr aufschlußreichen „Angestelltenkoeffizienten“ sowie überhaupt aller Fragen, die in diesem Aufsatz behandelt werden, kann der interessierte Leser in meinem Buche „Die Angestellten in der modernen Gesellschaft“, Humboldt-Verlag, Wien, finden.

also nicht diskutiert zu werden. In unseren Tagen ist jedoch die *Rationalisierung* eine noch wichtigere Ursache für die rasche Zunahme der Angestellten. Die Klage über „zuviel“ Angestellte ist insoweit die Klage über das Vordringen der Rationalisierung. Nun kann es sich natürlich so verhalten, daß die Rationalisierung an verschiedenen Stellen „zu schnell“ oder auch ohne genügenden Kontakt mit der praktischen Erfahrung durchgeführt worden ist, aber es dürfte doch äußerst unwahrscheinlich sein, daß solche einzelnen, überhasteten Maßnahmen einen merkbaren Einfluß auf die *Gesamtzahl* der Angestellten gehabt hätten. Man könnte eher zu der Auffassung neigen, daß die Entwicklung der planmäßigen Rationalisierung hier und da recht langsam geht, so daß man auf diesen Gebieten eher Anlaß zu der Frage haben könnte, ob es nicht „zuviel“ Arbeiter gibt, wenn man nämlich den faktischen Zustand mit dem vergleicht, der nach Durchführung wirklich moderner Arbeitsbedingungen als aktueller Produktivitätsstandard erreichbar wäre. Wenn man dagegen mit der Klage über „zuviel“ Angestellte die Entwicklung auf dem Gebiet der *Kommerzialisierung* meint, so ist die Kritik wiederum unrichtig formuliert. Die Kritik muß sich in diesem Fall entweder gegen eine zu hohe Produktion richten, die einen Ausbau der Handels- und Kreditunternehmungen zwangsläufig mit sich führt, oder aber gegen einen zu hohen Lebensstandard, der identisch mit höheren Ansprüchen der Bevölkerung ist und damit den Ausbau der Handels-, Kredit-, Verkehrs- usw. Betriebe beschleunigt. Auf dem Gebiete der *Sozialisierung* schließlich ist die Zahl der Angestellten (und Beamten) mit Sicherheit im allgemeinen zu *gering* und nicht zu groß, wenn man nämlich in der öffentlichen Verwaltung, in den sozialen Schutzorganen, in Schulen und Hochschulen usw. eine unbürokratische und effektive Arbeit verlangen will.

Wer ist „Angestellter“?

Was sind das nun für Leute, diese „Angestellten“? Wer ist „Angestellter“? Wie soll man den Angestelltenbegriff definieren? Um diese Fragen hat sich die Diskussion in Stilen Industrieländern bewegt, seitdem die Bedeutung der Angestelltenschaft in der Umschichtung der modernen Gesellschaft offenbar geworden ist. Der erste und grundlegende Beitrag zu dieser internationalen Diskussion war *Emil Lederers* große Arbeit vom Jahre 1912 („Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung“). Die Resultate der Diskussion waren äußerst mager. Im Grunde ist man nicht viel weiter gekommen als bis zu Lederers fataler Feststellung, daß der Angestelltenbegriff nicht definiert werden könne, aber daß „wir im großen und ganzen ja wissen, was wir unter der Angestelltenschicht zu verstehen haben . . .“ Das ist sicher „im großen und ganzen“ richtig, aber — muß man fragen — woher kommen dann diese „praktischen“ Kenntnisse? Auf diese Frage hat man in der Regel — z. B. auch Lederer — geantwortet, daß die Angestelltenarbeit ihren speziellen Charakter durch die „geistige“ Leistung erhalte, während der Arbeiter „manuelle“ Arbeit leiste. Es ist ja offensichtlich, daß diese Erklärung sachlich falsch ist und deutlich auf einem Zirkelschluß aufbaut. Die junge Schreibmaschinistin, die ihren Arbeitstag mit Routineabschriften verbringt, ist ohne Zweifel Angestellte, der Setzer in einer Buchdruckerei mit fremdsprachlichen Arbeiten als Spezialität ist ohne Zweifel Arbeiter. Braucht man zu diskutieren, wer von den beiden die „geistigere“ Arbeit verrichtet? Der Zirkelschluß ist ganz einfach der, daß man die Grenze zwischen der „geistigen“ und „manuellen“ Arbeit da zieht, wo man die Grenze zwischen den Angestellten und Arbeitern zieht, d. h. man definiert den Angestelltenbegriff durch den Begriff „geistige“ Arbeit und die „geistige“ Arbeit durch den Angestelltenbegriff.

Auf diesem Wege kommt man also niemals zu einer Bestimmung des Begriffs „Angestellter“. Und doch ist Lederers These, daß wir im großen und ganzen wissen,

was ein Angestellter ist, völlig richtig. Dann muß es aber auch, möglich sein, dieses Wissen systematisch darzulegen und den soeben aufgezeigten Zirkel zu sprengen. Das bedeutet natürlich nicht, daß wir so weit kommen müssen, daß wir jeden einzelnen Grenzfall zwischen den Sozialgruppen erklären können, aber es muß möglich sein, den „gesellschaftlichen Raum“ so aufzugliedern, daß keine wichtigen Gruppen außerhalb der im System angegebenen Grenzen bleiben.

Die Funktionstheorie

Wir können zu diesem Ziele gelangen, wenn wir bei der Analyse der charakteristischen Stellung der Angestelltenschaft von den speziellen *Funktionen* der Angestellten ausgehen. Als Angestelltenarbeit werden folgende vier Arbeitnehmerfunktionen angesehen:

1. die *arbeitsleitende* Funktion,
2. die *konstruktive bzw. analysierende* Funktion,
3. die *verwaltende* Funktion,
4. die *merkantile* Funktion.

Mit diesen vier Funktionen ist das Gesamtgebiet der Angestelltenschaft abgegrenzt. Die Abgrenzung gegen die Unternehmerschaft erfolgt durch die Arbeitnehmereigenschaft der „Funktionäre“. Die Abgrenzung gegen die Arbeiterschaft erfolgt ausschließlich durch die erwähnten Funktionen, d. h. ohne Rücksicht darauf, ob die ausgeführte Arbeit „höherer“ oder „niedrigerer“ Art ist oder in welchem Ausmaß die Arbeit „geistigen“ Charakter hat. Ob eine Arbeit zu den Angestelltenarbeiten gerechnet wird, ist unabhängig von solchen Wertungen („höher“-“niedriger“, „mehr“ oder „weniger“ geistig usw.). Entscheidend ist ausschließlich, ob die Arbeit zu einer der vier Funktionen der Angestelltenschaft zu rechnen ist.

Die hier vorgeschlagene Abgrenzung des Angestelltenbegriffes dürfte im Prinzip für alle Industrieländer Gültigkeit haben. Natürlich kann der konkrete Inhalt unserer vier Funktionen unter verschiedenen Verhältnissen, z. B. in verschiedenen Ländern, Variieren. Es wäre eine Aufgabe von großem historischem und soziologischem Interesse, diese aktuellen Abgrenzungsunterschiede näher zu untersuchen. Man würde da bedeutungsvollen Unterschieden der Sozialstruktur, der wirtschaftlichen Entwicklung, des Aufbaus der Unternehmungen, der sozialen Tradition und Wertungen usw. auf die Spur kommen. Eine solche Analyse geht natürlich über den Rahmen dieses Aufsatzes hinaus. Um nur einige wenige Beispiele zu nennen, kann darauf hingewiesen werden, daß eine „arbeitsleitende“ Funktion als Angestellter nach schwedischer Auffassung nur der Werkmeister ausübt, der entweder Arbeiter oder aber andere Werkmeister unter sich hat und selbst nur ausnahmsweise an der Arbeit teilnimmt, eine Definition, die im wesentlichen mit der deutschen, schweizerischen und österreichischen übereinstimmen dürfte, während die amerikanische Auffassung die Grenze der „white-collar“-Gruppe im Industriebetrieb wesentlich höher zu ziehen scheint. Daß die künstlerisch gestaltenden Angestellten zur Angestelltenschaft gerechnet werden, ist natürlich recht neu, da ja die Ausübung künstlerischer Arbeit im Anstellungsverhältnis überhaupt ziemlich neuen Datums ist. Seitdem das in größerem Umfang geschieht, ist es selbstverständlich, daß diese Lohnempfänger zur Angestelltenschaft gerechnet werden. Das deutsche Angestelltenversicherungsgesetz zählt ja auch die „Artisten“ ausdrücklich unter seinen sieben Berufsgruppen auf. Wo aus organisationshistorischen Gründen eventuell Teile der künstlerisch Berufstätigen auf der Arbeiterseite eingegliedert sind, gibt die hier dargelegte Funktionstheorie die Grundlage für eine prinzipielle Kritik solcher historisch bedingten zufälligen „Variationen“.

Die Delegationstheorie

Wir haben im vorigen Abschnitt versucht, eine Abgrenzung des Angestelltenbegriffs zu erreichen, und zwar nicht durch eine logische Definition, sondern durch eine soziologische Bestimmung der vier Funktionen, die die „Angestellteneigenschaft“ konstituieren. Nur die Arbeiten, die nach herrschender Auffassung zu den arbeitsleitenden, konstruktiven, verwaltenden oder merkantilen Funktionen gehören, werden als Angestelltenfunktionen angesehen, und nur die Arbeitnehmer, die solche Arbeiten ausführen, werden als Angestellte betrachtet und betrachten sich selbst als Angestellte. Aber *warum* ist das so? Warum diese Begrenzung auf gerade diese vier Funktionen und warum überhaupt diese Aufteilung der Arbeitnehmerschaft? Kann man eine plausible Erklärung dafür finden, daß Arbeitnehmer mit einer bestimmten *Art* von Funktionen — ohne Rücksicht auf die Qualität der Arbeit — zu einer Sozialgruppe gerechnet werden und andere zu einer anderen?

Zur Vermeidung von Mißverständnissen mag hier einleitend festgestellt werden, daß das, was ich hier zu erklären versuche, lediglich die Sonderstellung der Angestelltenschaft ist. Es wird also nicht behauptet, daß die Angestellten als solche unter allen Umständen eine „höhere“ soziale Stellung einnehmen als die Arbeiter, sondern nur, daß sie eine *andere* Stellung haben, eine soziale Position für sich. Die Vorstellung von „höheren“ und „niedrigeren“ Sozialgruppen ist überhaupt ein typisches Überbleibsel aus der Zeit der Standesgesellschaft. Die Gesellschaft unserer Zeit ist viel zu kompliziert, um sich von der Vorstellung einer einfachen vertikalen Schichtung her analysieren zu lassen. Es gibt Angestelltengruppen, die sozial „höher“ stehen als große Arbeitergruppen, aber es gibt auch Angestelltengruppen, die „tiefer“ stehen als andere Arbeitergruppen. Das alles kann hier nur angedeutet werden als ein notwendiger Vorbehalt für die weitere Darstellung.

Die Erklärung für die soziale Sonderstellung der Angestellten ist in dem Faktum zu finden, daß ihre Arbeitsaufgaben einmal Unternehmeraufgaben gewesen sind.

Die vier Funktionen der Angestellten sind ursprünglich Teile der allumfassenden Unternehmerfunktion. Die Entwicklung der Betriebsorganisation beinhaltet gerade, daß immer neue Arbeiten, die zu den Gebieten der Arbeitsleitung, der Konstruktion usw., der Verwaltung und des Verkaufs gehören, von den persönlichen Aufgaben des Unternehmers abgetrennt und auf „Funktionäre“ übergeführt, „delegiert“ werden, d. h. auf Angestellte, die die Aufgabe erhalten, diese Funktionen wahrzunehmen. Ich habe diese Erklärung die „Delegationstheorie“ genannt.

Gegen die Delegationstheorie kann der naheliegende Einwand erhoben werden, daß der von der Theorie beschriebene Prozeß nicht nur für die Angestelltenfunktionen gilt. Auch die Arbeiterberufe sind einmal durch Arbeitsteilung entstanden. Alle Arbeit war einmal Einmannarbeit. Diese banale Feststellung kann unmöglich bestritten werden, aber sie trifft nicht die hier dargelegte Auffassung. Es ist charakteristisch für die Angestelltenfunktionen, daß sie erst entstehen, wenn die Beziehung Unternehmer—Arbeiter bereits existiert und (im Typfall) eine gewisse Zeit fungiert hat. Die Angestelltenfunktionen entstehen also unter anderen soziologischen Voraussetzungen als denen der einfachen Arbeitsteilung. Die Existenz des Betriebes ist eine Bedingung für die Entstehung der Angestelltenfunktionen. Es ist im Rahmen dieses Aufsatzes natürlich nicht möglich, diese Auflösung der ursprünglichen Unternehmerfunktion im einzelnen zu schildern. Ich muß wiederum auf mein obengenanntes Buch hinweisen. Hier kann nur eine ganz cursorische Übersicht über die wichtigsten Stadien dieses Entwicklungsprozesses gegeben werden. Der Prozeß umfaßt fünf Stadien.

Das *1. Stadium* können wir das Stadium der allumfassenden Unternehmertätigkeit nennen. Hier fungiert also der Unternehmer selbst in all den Funktionen, die wir

heute als typische Angestelltenfunktionen betrachten, z.B. die in- und ausländische Korrespondenz, die Buchführung, der Verkauf, die Kassenführung usw. Die technisch geschulten Unternehmer sind ihre eignen Zeichner, Konstrukteure und Fabrikchefs.

Im 2. *Stadium* beginnt die „Streuung“ von Unternehmerfunktionen unter Familienmitglieder. Die Aufteilung von Unternehmerfunktionen auf Verwandte ist der erste Schritt zur modernen Betriebsorganisation. Söhne (manchmal auch Töchter), Brüder, Schwäger, Schwiegersöhne usw. werden die Gehilfen des klassischen „Allein-Unternehmers“, sie ergänzen ihn und werden seine Nachfolger. Auf diese Weise erhält er Hilfe bei den wachsenden Aufgaben der Betriebsleitung und eine Garantie für die „Thronfolge“. Das ist noch keine „Angestelltenarbeit“ im eigentlichen Sinne. Die Familienmitglieder des Chefs arbeiten eher an seiner Stelle. Ihre Arbeit ist eine Verlängerung seiner Arbeit.

Das 3. *Stadium* ist dadurch gekennzeichnet, daß zum ersten Male „familienfremde“ Elemente als Mitarbeiter, Vertrauensleute und Stellvertreter des Chefs auftreten: Die eine oder andere Unternehmerfunktion wird auf „außenstehende“ Nicht-Verwandte übergeführt. Diese treten damit zunächst in ein nahes Vertrauensverhältnis zum Chef der Firma: sie werden sozusagen Mitglieder der „Familie der Firma“, auch bevor oder ohne daß eine wirkliche Einheirat erfolgt. Für diese — im eigentlichen Sinne des Wortes — „Mitarbeiter“ des Chefs ist die Arbeit als Buchhalter, als Kassierer, als Ingenieur usw. ein Übergangsstadium. Sie können damit rechnen, selbst in der Regel Chefs zu werden. Aber bevor sie dieses Ziel erreicht haben, sind sie „Funktionäre“, Angestellte mit delegierten Unternehmerfunktionen.

Das 4. *Stadium* ist die Epoche des „line system“, wie die amerikanische Betriebswissenschaft es genannt hat, in dem die Aufgaben der „Funktionäre“ zu Arbeitnehmerberufen und Spezialistearbeiten werden. In diesem Stadium tritt die Werkmeisterfunktion als die typische delegierte Arbeitsleitungsfunktion in den Mittelpunkt, und gleichzeitig erfolgt auch auf den anderen Arbeitsgebieten eine „Funktionsdelegation“ größten Maßstabes — natürlich unter dem Druck der mit der wachsenden Betriebsgröße immer mehr wachsenden Belastung des Unternehmers, der sich nun auf die für seine Stellung ausschlaggebenden dispositiven Aufgaben beschränken muß. Der Werkmeister übernimmt in diesem Entwicklungsstadium vor allem vier Aufgaben von der allumfassenden Unternehmerfunktion: die Arbeitsleitung, die Planung, die Kalkulation und Lohnfeststellung sowie die Kontrolle der Arbeit und des Produktionsresultats. Diese vier Aufgaben umschreiben den wichtigsten Inhalt des neuen Arbeitnehmerberufes „Werkmeister“, der sich in diesem Stadium definitiv als solcher bildet. Seine Autorität und Stellung im Industriebetrieb ruht auf zwei Grundlagen: auf der Tatsache, daß er im Namen des Unternehmers spricht, und auf seinem eignen beruflichen Können. In der Konsequenz der technischen und betriebsorganisatorischen Entwicklung liegt es dann, daß sich die Zahl der Werkmeister in den Betrieben rasch vermehrt und daß die Differenzierung der Betriebsstellungen die Werkmeisterschaft selbst ergreift: Die direkte Befehlslinie bekommt auf dem Niveau der Werkmeisterstellungen neue Zwischenglieder, die Werkmeister werden sowohl nach unten wie nach oben „aufgeteilt“. Der Werkmeister bekommt „Assistenten“ (Untermeister) und Vorgesetzte in den eignen Reihen (Obermeister usw.).

Das 5. *Stadium* schließlich ist das jetzige Stadium der Wirtschafts- und Betriebsorganisation. Es ist charakterisiert durch das „line and staff System“ mit seinen Stäben von angestellten Spezialisten, der Verlegung des betrieblichen Schwerpunktes von der Werkstatt (und den Werkmeistern) ins Büro (und zu den Ingenieuren und dem Büropersonal) und einer immer weitergetriebenen Arbeitsteilung in allen Angestelltenfunktionen. Für den Werkmeister, dieser Zentralfigur des 4. Stadiums, bedeutet der Übergang zum „line and staff System“ nichts weniger als eine Revolution. In rationalisier-

ten Betrieben geht nun eine Auflösung der Werkmeisterfunktion vor sich, die sich nur mit dem gleichen früheren Prozeß beim Unternehmer vergleichen läßt. Die Auflösung der alten Werkmeisterfunktion erfolgt durch Funktionszentralisierung zu den Verwaltungsbüros. Von den früheren Aufgaben des Werkmeisters bleibt schließlich — ebenso wie beim Unternehmer, nur auf einem tieferen Niveau — nur noch eine Art disponierender Tätigkeit übrig, nämlich die arbeitskraftdirigierende. Im übrigen werden die individuellen Funktionen des alten Werkmeisters durch die systematischen, analysierbaren und kontrollierbaren Tätigkeiten von Büros ersetzt.

In ähnlicher Weise geht die Entwicklung in den Techniker- und Kontoristenberufen vor sich. Auch sie werden zunächst den Organisationsprinzipien des „line system“ unterworfen, um dann im „line and staff System“ in großem Umfange in „Stabsbüros“ konzentriert zu werden. Gleichzeitig erfolgt eine durchgreifende Arbeitsteilung der ehemaligen komplexen „Funktionärs“-Arbeit. Nach Durchführung dieser Arbeitsteilung sind die untersten Grade der Angestelltenberufshierarchien häufig von sehr einfacher Qualität, ja es dürfte nicht immer leicht sein, das „intellektuelle“ Element in diesen Arbeiten zu entdecken. Gerade diese untersten Grade der Büros des rationalisierten Industrieunternehmens lassen die soziologischen Aspekte der „Angestelltenfrage“ klar hervortreten: Die Arbeit der jungen Techniker oder Büroangestellten mag noch so einfach sein — sie ist auf jeden Fall *Angestelltenarbeit*, denn: 1. ist sie Teilarbeit der in ihre Bestandteile aufgelösten Funktionärsarbeit (Konstruktionsarbeit, Buchführungsarbeit, Korrespondenzarbeit usw.), und 2. ist die Karrierechance unauflöslich verbunden auch mit der einfachsten Stellung dieser Berufstätigen, die Chance also, zu qualifizierteren und zu selbständigen, eindeutig intellektuellen Arbeitsaufgaben zu avancieren.

Die aktuelle Situation und ihre Probleme

Das Endresultat der geschilderten Entwicklung kann somit kurz folgendermaßen zusammengefaßt werden: An die Stelle einer geringen Anzahl von Vertrauensleuten, die die rechte Hand des Chefs waren und seine selbstverständlichen Nachfolger, ist eine Sozialschicht getreten, die Hunderttausende und Millionen zählt. Die fortschreitende Funktionsdelegierung und Arbeitsteilung hat für die große Mehrzahl der Angestellten unserer Tage sowohl das Vertrauensverhältnis zum Chef wie das Abhängigkeitsverhältnis vom Chef von Grund auf verändert.

Die Lohnempfängerstellung ist ein unbestreitbares Faktum geworden und wird als solches von den Angestellten anerkannt. Gleichzeitig aber wird den Angestellten auch ihre Sonderstellung in der modernen Wirtschaft immer klarer bewußt. Sie *sind Arbeitnehmer, aber sie sind nicht Arbeiter*. Über alle Unterschiede der Stellung und Teilfunktionen hinweg sind sie „Angestellte“, Arbeitnehmer mit bestimmten Funktionen, den oben aufgezählten vier Funktionen der Angestelltenschaft.

Es gehört zu den merkwürdigsten und für den Soziologen und Sozialpolitiker interessantesten Beobachtungen, in unserer Zeit zu konstatieren, wie schwer es offenbar fällt, dieses immer wieder und überall demonstrierte Gefühl oder „Bewußtsein“ der Angestellten als das anzuerkennen, was es zweifellos ist, nämlich als Klassenbewußtsein. Hat man theoretische oder andere Bedenken gegen den Begriff der Klasse, so können wir gern statt dessen von „Sozialschicht“ oder „Sozialgruppe“ sprechen, wir können das „Klassenbewußtsein“ auch *consciousness of kind* nennen oder irgendwelche andere Buchstabenkombination anwenden — vorausgesetzt, daß es konsequent geschieht. Unzulässig ist nur, von „Arbeiterklasse“ zu sprechen und damit die bezüglich ihres Einkommens, ihrer Funktionen, ihrer Stellung im Betriebe, ihrer sozialen Wertungen usw. außerordentlich unterschiedlichen „manuellen“ Arbeiter in Industrie, Handel, Handwerk, Transport, Landwirtschaft usw. zu -bezeichnen — um sich dann bei den Angestellten auf die „Gruppen“-Terminologie oder ähnliches zurückzuziehen — mit dem Hinweis

auf alle die soeben aufgezählten Unterschiede! Wir brauchen uns indessen in das interessante theoretische Problem der sozialen Klasse und des sozialen Bewußtseins hier nicht zu vertiefen. Es genügt festzustellen, daß das wichtigste soziale Problem unserer Zeit, die reibungslose Einordnung der einzigen rapide wachsenden Sozialschicht, also der Angestellten, in die Struktur der modernen Industriegesellschaft, offensichtlich unlöslich ist, wenn man der Angestelltenschaft nicht das gleiche *Recht auf autonome Organisation* zugesteht, das man mit voller Selbstverständlichkeit den anderen Sozialschichten der Gesellschaft, den Arbeitern, Bauern, Unternehmern, freien Berufen usw. zubilligt.

Während die Angestelltenarbeiten zu Massenerscheinungen wurden, die Angestellten von ihren Stellungen als „Vertrauensleute“ des Chefs zu Lohnempfängern mit bestimmten, besonderen Funktionen degradiert und diese Funktionen aufgeteilt und rationalisiert wurden, hat die Arbeiterschaft ihre wirtschaftliche und politische Machtstellung ausgebaut. Hand in Hand damit ging eine Zusammenpressung der Einkommensschifferenzen in der ganzen Gesellschaft. Zur gleichen Zeit, wo die Angestellten ihr altes soziales Prestige und ihre Stellung als einflußreiche „Mitarbeiter“ und nahezu selbstverständliche Nachfolger ihrer Chefs verloren, zur gleichen Zeit, wo die Unterschiede der Bezahlung von qualifizierten und weniger qualifizierten Arbeiten sich verringerten, haben die Arbeiter, gestützt auf ihre mächtigen gewerkschaftlichen und politischen Organisationen, gewaltige Erfolge erringen können.

Wenn die Angestellten in einer solchen Lage sich an den Vorstellungen vergangener Zeiten über ihre Rolle und Stellung in der Gesellschaft festklammern, wenn nicht die Einsicht in die faktische Situation ihre Wertungen und ihr Handeln lenkt und wenn diese Einsicht nicht zur Bildung von Organisationen führen kann, die auf einem *eigenen* „Klassenbewußtsein“ der Angestellten aufgebaut sind, dann kann die hastige soziale Entwicklung unserer Zeit dem gesellschaftlichen Gefüge und dem gesellschaftlichen Zusammenhalt leicht übermächtig werden. Es dürfte überflüssig sein, historische Beispiele für einen solchen Verlauf anzuführen.

Da, wo es gelungen ist, die Kräfte der Entwicklung in positiver Richtung auszuwerten, haben sich dagegen die Spannungen in aktive Arbeit beim Aufbau selbständiger Angestellengewerkschaften auslösen können, die nicht selten in einem in der Gewerkschaftsgeschichte ganz einzigartigen Tempo herangewachsen sind. Die Existenz solcher eignen Klassenorganisationen der Angestellten, ihre Erziehungsarbeit nach innen und Aktivität nach außen, hat ohne Zweifel z. B. die schwedische Gesellschaft vor ernststen Störungen in einer schwierigen sozialen Übergangszeit bewahrt.

Weit davon entfernt, splitternd und zersetzend zu wirken, haben diese auf rationellem Grund — auf der Einsicht in eine spezifische Klassenlage — aufgebauten Organisationen gemeinschaftserhaltend gewirkt, und dies nicht nur für die Klasse, deren Interessen sie in erster Linie zu dienen hatten, sondern in einem weiteren gesellschaftlichen Rahmen. Dieser gemeinschaftserhaltende Effekt der gewerkschaftlichen Organisation kann hier als eine allgemein gültige Beobachtung festgehalten werden. Die realistische Einsicht in die gesellschaftliche Stellung der betreffenden Sozialgruppe, die in Wort und Handlung dokumentierte Bereitschaft, die speziellen Interessen der Klasse zu schützen, hat nicht zersetzend auf die Industriegesellschaften gewirkt. Sie hat ganz im Gegenteil den einzigen, unter modernen Gesellschaftsverhältnissen gangbaren Weg zu einem realistischen Verständnis der Gesamtstruktur der Gesellschaft geöffnet und damit zur Bereitwilligkeit, nötigenfalls die Gesamtinteressen der Gesellschaft zu verteidigen. Sie hat den Weg zur Solidarität mit der Gesamtgesellschaft geebnet.

Um zu den speziellen Angestelltenproblemen zurückzukehren: Die Angestelltenschaft hat da, wo ihr die Möglichkeit dazu gegeben worden ist, durch ihre zielbewußten und

DIE ANGESTELLTEN IN DER MODERNEN GESELLSCHAFT

schnellwachsenden Klassenorganisationen wertvolle und vielleicht entscheidende Beiträge zur Stabilisierung der modernen Gesellschaft geliefert. Sie hat aber auch die soziale Dynamik bewahrt und erhöht. Das übersieht man gern in der populären Diskussion, die die Angestelltenschaft mit „Bürokratie“ identifiziert und mit diesem Begriff ein herabsetzendes Werturteil verknüpft, nämlich Starrheit und Unbeweglichkeit, also das Gegenteil von Dynamik. Tatsächlich verhält es sich aber so, daß das Anwachsen der Angestelltenschaft den Weg zu einer sozialen Mobilität von bisher ungeahntem Umfange geebnet hat. Wenn der dynamische Charakter der modernen Industriegesellschaft — wie *P. Sorokin* bereits im Vorwort zu seinem Buche „Social Mobility“ bemerkt hat — vom Ausmaße der sozialen Zirkulation oder Mobilität abhängt, dann können wir ruhig behaupten, daß keine frühere Epoche in diesem Sinne dynamischer war als unsere. Die Vermehrung der Zahl der Angestellten, die Streuung und Differenzierung der Angestelltenberufe haben völlig neue Möglichkeiten für eine Auflockerung der Klassengrenzen, für Berufsübergänge und soziale Karriere geschaffen. In ständig steigendem Umfange geht nun der soziale Aufstieg der Arbeiterkinder über die Angestelltenberufe. In großem Maße sind es die Enkel der Arbeitergenerationen, denen in demokratischen Gesellschaften nach gründlicher theoretischer Vorbereitung und Ausbildung der Weg zu den leitenden Positionen in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft offensteht.

Die Angestelltenschaft ist ein charakteristisches Produkt der modernen Gesellschaftsentwicklung. Die neue Gesellschaft, die einen ihrer typischen Züge durch den schnellen Vormarsch der Angestelltenschaft erhalten hat, kann nun durch die Aktivität der unabhängigen Organisationen der neuen Klasse und durch die neuen Wege, die sich für eine vermehrte soziale Zirkulation eröffnet haben, eine sichere Garantie für eine ungestörte demokratische Entwicklung erhalten.