

Die Angestellten

Die Arbeitgeber, einzelne Gruppen der Selbständigen und auch politische Kreise versuchen, die Situation der Angestellten in einer Form darzustellen, die vor allem ihren eigenen Interessen dient. Einmal macht man die Angestellten zu Proletariern, ein andermal zu einer Mittelstandsgruppe und dann wieder zu Trägern unternehmerischer Funktionen, die als „Dritte Kraft“ oder als „Management“ eine Mittlerrolle zwischen Kapital und Arbeit zu übernehmen haben. Das letzte Wort über den Standort der Angestellten in der heutigen Gesellschaft sollte jedoch von den Betroffenen selbst gesprochen werden.

Die Veröffentlichung der Aufsätze von *Dr. Fritz Croner* (Stockholm), *Heinz Hornung* und *Kurt Brumlop* über die Stellung der Angestellten in der modernen Gesellschaft im Aprilheft der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ ist zu begrüßen. Es ist richtig, daß die Anzahl der Angestellten stärker zunimmt als die der Arbeiter. Leider hat Croner nicht nachgewiesen, in welchem Verhältnis innerhalb der Angestellten-schaft der Zuwachs der unteren zu dem der qualifizierten und leitenden Angestellten steht. Es ist nur an einer Stelle zum Ausdruck gebracht worden, daß die Techniker- und Werkmeisterberufe in der Industrie stärker zunehmen als etwa die Berufe der Kontoristen.

Sehr interessant sind die Feststellungen zu der Frage: „Wer ist Angestellter?“ Croner gibt zu, daß sich die Angestellten nicht etwa generell durch die Höherwertigkeit ihrer Arbeit oder durch eine überwiegend geistige Tätigkeit von den übrigen Arbeitnehmern unterscheiden. Er geht von einem neuen Begriff — der „Delegation“ — aus, wonach die Angestellten eine Tätigkeit ausüben, die mehr oder weniger eine Arbeitgeber- oder Unternehmerfunktion ist, und sei es selbst die Erledigung von einfachen Schreib- und Verwaltungsarbeiten. Jeder Arbeitnehmer, der 1. eine arbeitsleitende, 2. eine konstruktive bzw. analysierende, 3. eine verwaltende und 4. eine merkantile Funktion ausübt, ist nach Croner als „besonderer“ Funktionsträger Angestellter. Er sagt wörtlich: „Die Erklärung für die soziale Sonderstellung der Angestellten ist in dem Faktum zu finden, daß ihre Arbeitsaufgaben einmal Unternehmeraufgaben gewesen sind.“ Bei einer großzügigen Betrachtung kann man auch in dieser Beziehung den Auffassungen Croners zustimmen.

Ein weiteres wesentliches Merkmal der Angestelltenfunktion sieht Croner in der *Karriere-Chance*, die unauflöslich mit der einfachsten Stellung der Angestellten verbunden ist, die Chance zu qualifizierten und selbständigen, eindeutig intellektuellen Arbeitsaufgaben aufzusteigen. Abschließend kommt er zu dem Ergebnis, daß sich das frühere Vertrauensverhältnis der Angestellten zum Chef wie auch das Abhängigkeitsverhältnis vom Chef von Grund auf geändert hat und damit die Lohnempfängerstellung der Angestellten ein unbestreitbares Faktum geworden ist.

Soweit vermögen wir den Darlegungen Croners grundsätzlich zu folgen. Ebenso können wir seine Auffassung bejahen, daß die besondere Funktion der Angestellten zu einem gewissen Klassenbewußtsein — im Sinne von Gruppenbewußtsein — geführt hat. Von dieser Tatsache leitet Croner auch das Recht der Angestelltenschaft auf *autonome* Organisationen ab, die ihnen ebenso zustehen müßten wie anderen Schichten der Gesellschaft, den Arbeitern, Bauern, Unternehmern, den freien Berufen.

Das Recht auf autonome Organisationen der Angestellten kann in einer demokratischen Gesellschaft nicht bestritten werden. Das trifft auch für Deutschland zu. Anders verhält es sich aber mit der Frage, ob für die Angestellten eine autonome Standesorganisation zweckmäßig ist oder ob nicht reine Berufsorganisationen der Angestellten oder gar eine Organisationsform richtiger wäre, wie wir sie in den 16 Gewerkschaften des

Deutschen Gewerkschaftsbundes gefunden haben, nämlich die der gemeinsamen Organisation aller Arbeitnehmer eines Industrie-, Handels-, Gewerbe- oder Verwaltungszweiges, unabhängig von der Funktion, die der einzelne ausübt.

Hornung hat darauf aufmerksam gemacht, daß trotz der anti-ständischen Organisation der Industriegewerkschaften die Beamten zu ihrem Recht gekommen sind. Mit Hilfe der Industriegewerkschaften ist es ihnen gelungen, ihren Forderungen und Wünschen zum größten Teil zum Erfolg zu verhelfen. Die Ursache dieser Entwicklung liegt unseres Erachtens einmal darin, daß die Beamten nur Zentralprobleme kennen, für die die Entscheidungen im Parlament fallen (Beamtenrecht, Beamtenbesoldungsordnung, Disziplinarrecht usw.). Für die Durchsetzung ihrer Forderungen hatten die Beamten, die in 5 von 16 Gewerkschaften des DGB vertreten sind, nicht nur ein wesentlich besseres Organisationsverhältnis als die Angestellten in die Waagschale zu werfen. Sie konnten sich darüber hinaus die Zustimmung der übrigen 6 Millionen Arbeitnehmer in den Gewerkschaften des DGB zu ihren Forderungen dienstbar machen. Hinzu kommt, daß die Beamten weniger Ursache haben, irgendwelchen Gegebenheiten aus der Vergangenheit nachzutruern. Sie sind interessanterweise sehr gegenwartsnahe und verwenden ihre ganze Kraft darauf, eine ständige Verbesserung ihres Dienst- und Besoldungsrechtes zu erzielen.

Eine ähnliche Entwicklung können wir bei der Arbeiterschaft verfolgen. Frei von irgendwelchen Ressentiments treibt sie — nicht nur in Deutschland, sondern in jedem modernen Industriestaat der Welt — unaufhaltsam den Prozeß ihrer Emanzipierung voran, der nicht nur ein stärkeres Selbst- und Kraftbewußtsein vermittelt, sondern auch ständig zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Lage beiträgt. Gefördert wird diese Entwicklung durch die Tatsache, daß sie unabhängig davon, ob es sich um ungelernete, angelernte, Fach- oder Spezialarbeiter handelt, klare tarifpolitische Verhältnisse schafft, wobei die Ausgangsbasis für die Lohngestaltung in den verschiedenen Arbeitergruppen der jeweiligen Tarifgebiete für jeden einzelnen gleich ist. Die individuelle Mehrleistung wird durch die Entlohnungsmethoden für jeden sichtbar; Neidgefühle spielen deshalb kaum eine Rolle.

Völlig anders ist die Situation bei den Angestellten, von denen ein beträchtlicher Teil immer noch an eine wenigstens gesellschaftliche Höherwertigkeit ihrer Tätigkeit glaubt. Dieser „Mentalität“ großer Kreise der Angestellten entspricht die Politik der außerhalb des DGB stehenden Angestelltenorganisationen. Im Hinblick auf die „Karierechancen“ weckt man bei den Angestellten, von denen die meisten entweder aus persönlichen Gründen, aber besonders wegen des Mangels an gehobenen Arbeitsplätzen gar nicht in die Lage kommen können, leitende Tätigkeiten auszuüben, ständig Hoffnungen auf diese gesellschaftliche Höherwertung. Immer wieder kämpfen Unternehmer, politische Gruppen und Standesorganisationen gegen die Erkenntnis an, daß nur durch Mobilisierung der gewerkschaftlichen Kräfte und gegebenenfalls auch durch Anwendung gewerkschaftlicher Mittel eine Verbesserung der Lage der Angestellten möglich ist. Man geht sogar dazu über, durch „Appelle“ an den „guten“ Willen der Unternehmer und durch Aufrufe an die Öffentlichkeit das Los der Angestellten und die Unterbewertung ihrer Tätigkeit zu bedauern. Geradezu peinlich wirken solche Appelle auf den Gewerkschafter, wenn man zum Beweis der heute tatsächlich feststellbaren Unterbewertung der qualifizierten Angestelltentätigkeit die Bezahlung von Jungärzten, Referendaren, Journalisten u. ä. herausstellt, die großenteils — auf dem Wege zur Selbständigkeit — nur im Übergangsstadium Angestellte sind.

Viele Angestellte üben direkt oder indirekt nicht nur unternehmerische Funktionen — leitende, anleitende, aufsichtsführende oder aufschreibende und registrierende Tätigkeiten — aus, sondern nehmen auch eine Vorgesetztenstellung gegenüber anderen Arbeitnehmern ein. Solche Funktionen sind notwendig, wenn der Arbeitsablauf in der

modernen Produktion reibungslos vonstatten gehen soll. Trotzdem wird oft aus der „Arbeitermentalität“ heraus der Angestellte in solchen Funktionen als ein „willfähriger Diener“ seines Herrn — des Unternehmers — angesehen und behandelt. Obwohl die meisten Angestellten selbst in einem „Untergebenenverhältnis“ zu einem Teil der Angestellten stehen, findet man bei diesen kaum ein so hartes Urteil gegenüber ihren Unternehmerfunktionen ausübenden Kollegen. Hinzu kommt, daß es dem Unternehmer mehr oder weniger gleichgültig ist, welche politische und gewerkschaftliche Auffassung ein Arbeiter vertritt, wenn er eine gute Leistung erbringt; zumindest hat er sich damit abgefunden, daß Arbeiter politisch und gewerkschaftlich straff organisiert sind. Völlig anders beurteilt er in dieser Beziehung „seine“ Angestellten. Von ihnen wünscht er, daß sie möglichst gar nicht und wenn, dann höchstens in standesbewußten Angestelltenverbänden organisiert sind, die möglichst abseits von den Arbeitern oder in einer gewissen Gegnerschaft zu ihnen stehen. Das besondere Interesse des Unternehmers an der ideologischen Einstellung „seiner“ Angestellten, aber auch die oftmals abstoßende Haltung, die früher „klassenbewußte“ Arbeiter gegenüber den Angestellten in Deutschland einnahmen, waren mit die Ursache zur Entwicklung der sogenannten „Angestellten-Mentalität“, wie sie teilweise traditionsbedingt noch heute verbreitet ist. Wenn auch die Arbeiter und die Angestellten als abhängige Arbeitnehmer in wichtigen Fragen gleiche Interessen zu vertreten haben, so darf man andererseits aber doch nicht übersehen, daß die funktionsbedingte Sonderstellung der Angestellten Probleme aufwirft, die einer besonderen Regelung bedürfen.

Die berufspolitische Situation der Angestellten erfordert fast immer eine laufende berufliche Information und Weiterbildung. Viele von ihnen haben die Arbeit im Betrieb entweder vorzudenken, vorzuplanen oder den Arbeitsablauf zu organisieren. Die Zusammenführung von Rohstoffen und Halbfabrikaten, von Energien und menschlicher Arbeitskraft, das Registrieren und Verwalten sowie der Vertrieb der Fertigprodukte erfordert versierte Kräfte, die sich nur durch ständige berufliche Fort- und Weiterbildung leistungsfähig erhalten können. Ihre Leistungsfähigkeit garantiert eine laufende Verbesserung der Produktionskapazität, der Warenverteilung und der Dienstleistungen einschließlich der in kommunalen und staatlichen Verwaltungen.

Das Bildungsstreben der Angestellten dient deshalb nicht etwa der Höherzüchtung der „Angestellten-Mentalität“, sondern es ist ein bedeutsames berufliches Anliegen, das vom Arbeitsplatz her bestimmt wird. Der Staat, die Wirtschaft, aber auch die Gewerkschaften sollten dem mehr als bisher Rechnung tragen.

Die Tätigkeit des Angestellten ist in viel stärkerem Umfange individuell auf den einzelnen Betrieb abgestellt als die des Arbeiters. Die Arbeiter eines Betriebes oder ganzer Wirtschaftszweige sind von den jeweils aufgestellten Maschinen, dem laufenden Band oder anderen Arbeitsvorgängen gemeinsam abhängig. Eine Änderung durch die Aufstellung neuer Maschinen, durch die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder durch den Wechsel des Arbeitsplatzes ist für den Arbeiter weniger einschneidend als für den Angestellten. Schon die Stenotypistin oder eine Sekretärin muß sich bei einem Wechsel der Person, für die sie tätig ist, erheblich umstellen. Noch schwieriger wird eine solche Umstellung bei einem Wechsel in eine andere Abteilung oder gar in einen anderen Wirtschaftszweig. Eine völlig neue Materie, neue Ausdrücke und Bezeichnungen bis zu den schwierigsten kaufmännischen, technischen oder juristischen Begriffen müssen neu erfaßt und erarbeitet werden. Eine solche Umstellung kann Wochen, ja Monate in Anspruch nehmen; das kann sogar für eine so einfache Tätigkeit wie die ordnungsmäßige Verwaltung einer Ablage gelten.

Korrespondenten und Werbefachleute, Ein- und Verkäufer, Ingenieure und Meister entwickeln sich oftmals zu Spezialisten, deren Tätigkeit betriebsbedingt und betriebsgebunden außerordentlich wertvoll ist und auch entsprechend bezahlt wird. Wehe ihnen,

wenn sie den Arbeitsplatz wechseln müssen. Ihre längere Kündigungsfrist ist weniger ein persönlicher Schutz, der ihnen eine gewisse Zeit für die Suche eines neuen Arbeitsplatzes sichert, sondern dient mehr den betrieblichen Bedürfnissen zur Übergabe und zur Einarbeitung eines Nachfolgers. Fast immer stehen sie vor der bangen Frage, ob sie jemals wieder einen *gleichwertigen* Arbeitsplatz erhalten. Deshalb ist das Bedürfnis auf Sicherung des Arbeitsplatzes ungleich größer als bei den Arbeitern. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, um eventuell als 40jähriger zum alten Eisen geworfen zu werden, hemmt vielfach das Bekenntnis der Angestellten zu einer Gewerkschaft, weil es ihnen von reaktionären Unternehmern sehr nachteilig angekreidet wird. Deshalb fühlen sich auch heute noch viele Angestellte in einem patriarchalischen „Treueverhältnis“ mit gewissen Sicherheitsversprechen wohler als in einer freizügigen demokratischen Gesellschaft, in der jedermann durch seinen Einsatz zwar die persönliche Freiheit erringen kann, aber gegenüber einem mächtigen Unternehmer als einzelner zu unterliegen droht. Die fehlende Einsicht, daß der kollektive Zusammenschluß und die persönliche Einsatzbereitschaft erträgliche Lebensverhältnisse für die Arbeitnehmer schaffen können, ist eine Gefahr für unsere Demokratie, die dadurch noch verstärkt wird, daß die größte außerhalb des DGB stehende Angestelltenorganisation wieder eine *staatliche „Zwangsschlichtung“* bei Arbeitskämpfen fordert.

Die moderne Gewerkschaftsbewegung hat erkannt, daß es heute nicht mehr allein darum geht, sich um die materiellen und sozialen Belange der Arbeitnehmer in einer einseitig unternehmerisch beeinflussten Wirtschaft zu bemühen. Sie wünscht an Stelle des privaten Profitstrebens eine volkswirtschaftliche Ordnung zur Deckung des Bedarfs. In einer solchen Volkswirtschaft müssen Arbeitskraft, Leistungsfähigkeit und Leistungswille des arbeitenden Menschen als die wichtigsten Faktoren des gesellschaftlichen Wohlstandes ihre Anerkennung finden. Diese Neuorientierung unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung erfordert auch neue Organisationsformen der Gewerkschaften. Ein Höchstmaß an gewerkschaftlicher Aktivität ist nur möglich, wenn alle am Produktionsprozeß beteiligten Arbeiter und Angestellten ihre betriebliche Zusammenarbeit auch in den Gewerkschaften kameradschaftlich und vertrauensvoll fortsetzen.

In Deutschland gehören von etwa 3,8 Millionen Angestellten 400 000 den Standes- und Berufsorganisationen an — DAG etwa 375 000, DHV 12 000 bis 15 000 und VwA rund 3000. Fast 650 000 Angestellte sind Mitglieder in den 16 Gewerkschaften des DGB. Wenn sich auch die organisationswilligen Angestellten damit in der Mehrzahl zu der modernen Form der Industrieverbände und nicht zu den mentalitätsbetonten Standes- oder (nach Croner) Klassenorganisationen der Angestellten bekennen, kann dieses Ergebnis in keiner Weise befriedigen.

Die Gewerkschaften sind in der heutigen Gesellschaft zu Mitträgern und Mitgestaltern des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens berufen. Entsprechend ihrer Funktion und der Bedeutung ihrer Tätigkeit in Wirtschaft und Verwaltung haben die Angestellten dabei einen wesentlichen Beitrag zu leisten. Sie sind ein beachtlicher Teil der Arbeitnehmerschaft. In Gemeinschaft mit den übrigen Arbeitnehmern bilden sie einen wesentlichen Faktor bei der Durchsetzung der Neuordnungsbestrebungen der Gewerkschaften. Ihre Mitarbeit in den Industriegewerkschaften kann nur gesichert werden, wenn ihre funktionsbedingten Sonderprobleme ausreichend berücksichtigt werden.

Die Gewerkschaften müssen deshalb Sorge tragen, daß die Vertretung der Angestellten in allen gewerkschaftlichen Organen satzungsmäßig gesichert wird. In Anbetracht ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Sonderstellung müssen sie eine besondere sachgemäße Betreuung finden. Die beruflichen Sonderprobleme, z. B. der kaufmännischen und der technischen Angestellten oder der Werkmeister, machen außerdem eine fachliche Zusammenfassung notwendig.

Spezifische Angestelltenprobleme sollten in den Gewerkschaften von gewählten Angestelltenvertretungen bearbeitet und ihre koordinierte Vertretung sollte in entsprechend

ARTHUR KILLAT

zusammengesetzten Ausschüssen des Bundes erfolgen. Es muß sichergestellt werden, daß Mehrheitsbeschlüsse auf arbeitsrechtlichem und sozialpolitischem Gebiet, die die speziellen Belange der Angestellten betreffen, nur in Übereinstimmung mit den Angestellten herbeigeführt werden können. Es wird Aufgabe des Zweiten Bundes-Angestellten-Tages sein, der in der Zeit vom 14. bis 16. Juni 1954 in München stattfindet, die Aufgaben zu beraten und Maßnahmen zu beschließen, die eine noch wirksamere Vertretung der speziellen Angestellteilinteressen sichern.

Tradition und Ideologie, Beruf und Standesbewußtsein spielen in der Lebensauffassung des deutschen Angestellten immer noch eine große Rolle. Seine Funktion in der Nähe der Unternehmensleitung macht es ihm schwer, den Weg zu den Gewerkschaften zu finden. Wer sich aber trotzdem als Angestellter für die gemeinsame Organisation mit seinem Arbeitskollegen entschließt, beweist wirklichen Bekennermut und leistet damit auch einen gar nicht hoch genug einzuschätzenden ideellen Beitrag für die moderne Gewerkschaftsbewegung.