

Die Angestellten in der modernen Gesellschaft

Geht die Bedeutung der Angestellten in der modernen Gesellschaft zurück, indem der Anteil der qualifizierten Arbeit innerhalb der Tätigkeitsbereiche der gesamten Angestelltenschaft abnimmt und sich die Ausbildungszeit und die Zeit der notwendigen Berufserfahrung vermindert? Ist es nicht so, daß die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten mehr und mehr verschwindet und bloß die Unterscheidung von Führenden und Ausführenden in der Wirtschaft gilt? Nehmen wir dagegen die Statistiken über die Zahl der Angestellten zur Hand, dann wird ihr zunehmender Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl klar. Daraus könnte man, wie es auch häufig geschieht, auf eine steigende Bedeutung der Angestellten in der modernen Gesellschaft schließen. Welche der verschiedenen Auffassungen ist richtig? Soviel steht jedenfalls von vornherein fest, daß man mit bloß quantitativen Feststellungen dem Wesen der Problematik nicht näherkommen kann. Es geht vielmehr vor allem um die Erfassung der Zusammenhänge der Entwicklungstendenzen der industriellen Gesellschaft in ihrer Bedeutung für die Funktion der Angestelltenschaft.

1. Entwicklungstendenzen der industriellen Gesellschaft

Eine Fülle von Entwicklungstendenzen, von Kräften, die die Entwicklung in eine bestimmte Richtung drängen, sind in der industriellen Gesellschaft wirksam. Nur zwei Gruppen wollen wir im folgenden herausheben: die Objektivierungstendenzen und die Tendenzen zur Konzentration.

1) Objektivierungstendenzen

Wenn wir im folgenden von Objektivierungstendenzen in der gesellschaftlichen Wirtschaft sprechen, so meinen wir damit eine Loslösung der Vorgänge von subjektiven Einfällen und Meinungen, und damit ein Zurückdrängen der intuitiven und gefühlsmäßigen Entscheidungen. Die Anwendung wissenschaftlicher Methoden tritt auf vielen Gebieten in den Vordergrund. Drei Bereiche ziehen wir in Betracht: die Unternehmung, die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die Wirtschaftspolitik.

a) Die Objektivierungstendenzen im *Unternehmen* zeigen sich bei *Wirtschaftsprognose und Wirtschaftsplanung*. Die intuitiven Entscheidungen treten in den Hintergrund und die Fehlergrenzen der Entscheidungen werden durch Anwendung wissenschaftlicher Methoden eingeengt. Die großen Unternehmungen haben eigene Abteilungen mit hervorragenden Spezialisten errichtet, denen die Aufgabe der Prognose zufällt.

Die Entscheidungen im Rahmen der Unternehmensplanung sind auch von den Möglichkeiten der Durchführung im Rahmen des Unternehmens abhängig, also etwa von der Frage, inwieweit eine bestimmte Produkt- oder Absatzstrategie bei dem gegenwärtigen Stand des Unternehmens möglich ist. *Paulsson Frenckner* wies in einem Vortrag, den er bei der Internationalen Tagung der Sozialakademie Dortmund 1959 hielt¹⁾, auf Gedankengänge hin, die für den Ausbau der technischen Möglichkeiten bei Unternehmensgestaltung maßgebend sind. Noch seien wir nicht imstande, einen administrativen Rechenautomaten einzurichten, der auf Grund bestimmter Instruktionen wirtschaftliche Entscheidungen in einem Unternehmen anstatt eines menschlichen Funktionärs treffen könnte; zweifellos aber seien wir heute schon imstande, mit einer Anpassungsplanung zu beginnen, die klare Instruktionen für untergeordnetes Personal über jene Maßnahmen erteilt, welche bei bestimmten Abweichungen getroffen werden sollen. Hier

¹⁾ Wirtschaftsprognose und Wirtschaftsgestaltung, herausgegeben von H. Bayer. Verlag Duncker u. Humblot, Berlin 1960.

scheine es möglich zu sein, die Rückkoppelungsidee auf dem Gebiet der Unternehmensadministration praktisch so durchzuführen, daß man viele Entscheidungen, welche bisher auf einer höheren Ebene des Unternehmens getroffen wurden, nunmehr dem untergeordneten Personal auf Grund detaillierter Weisungen überlassen kann.

Die Objektivierungstendenzen zeigen sich bis zu einem gewissen Grade auch hinsichtlich der Beeinflussungsvariablen, die dem großen Unternehmen zur Verfügung stehen; denken wir nur z. B. an die Verwertung wissenschaftlicher Methoden bei der Werbung.

b) Die Objektivierungstendenz in der *Wirtschaftsentwicklung* zeigt sich u. a. darin, daß die Technik mehr und mehr den Gang der Entwicklung bestimmt. Die Forschungsabteilungen in den großen Unternehmungen z. B. sind maßgebend für deren künftigen Marktanteil, und damit für die Sicherheit des Unternehmens und seine Gewinnchancen. Auf Objektivierungstendenzen geht auch die Schwerpunktverlagerung vom primären Sektor auf den sekundären und von da auf den tertiären Sektor in der Volkswirtschaft zurück. Seinerzeit stand die primäre Produktion, also Landwirtschaft und Bergbau, im Vordergrund. Der größte Teil der Beschäftigten war dort eingesetzt. Das Schwergewicht verlagerte sich anschließend mehr und mehr auf die Industrie, und von dort schließlich auf den Leistungssektor. Es handelt sich hierbei nicht nur um selbständige Betriebe des Leistungsgewerbes, wie etwa Banken, Versicherungsanstalten, Handelsunternehmen, sondern auch um die Ausgestaltung des Leistungssektors in den großen Industrieunternehmen, so der Planungsabteilungen, der kaufmännischen und finanzpolitischen, und der Werbeabteilungen.

c) Schließlich zeigen sich die Objektivierungstendenzen auch bei der *Gesamtwirtschaftspolitik*. Ehe die Methoden der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und die verschiedenen econometrischen Verfahren ausgebildet worden waren, war die staatliche Wirtschaftspolitik wesentlich auf ein bloßes Versuchen angewiesen. Heute ist man weitgehend in der Lage, die Folgen bestimmter wirtschaftspolitischer Maßnahmen vor auszuberechnen, so daß durch die Objektivierungstendenzen die Möglichkeiten der Volkswirtschaftspolitik vergrößert werden; z. B. auf dem Gebiet der Konjunkturpolitik.

2) Konzentrationstendenzen

Unter Konzentration verstehen wir im folgenden das einseitige Größerwerden von Unternehmungen und die Unternehmenszusammenschlüsse. An der Tatsache der Konzentration kann kein Zweifel bestehen. Das Problem ist, ob diese Entwicklung auf äußere Erscheinungen, wie etwa verfehlte Wirtschaftspolitik, zurückgeht, oder aber ob *innere Gesetzmäßigkeiten* der Wirtschaftsentwicklung am Werke sind²⁾. Die moderne Technik hat es mit sich gebracht, daß eine Reihe von Produktionen nur in Großbetrieben durchgeführt werden kann. In Großunternehmen oder in Unternehmenszusammenschlüssen stehen für eine rationelle und erfolgreiche Weiterentwicklung technischer Neuerungen gemeinsame Laboratorien und Versuchsanstalten zur Verfügung, die den kleineren Unternehmen mangeln. Automation und Atomenergie verstärken die Tendenzen der Konzentration, wobei technische und wirtschaftliche Momente eine Rolle spielen. Auch das zunehmende Risiko der Unternehmungen trägt zu einer Konzentration bei. Die Reklame tritt in den Vordergrund, die mehr und mehr die Preis- und Qualitätskonkurrenz ersetzt. Gerade im Reklamekampf ist aber das Großunternehmen weitaus im Vorsprung.

Während die regelmäßigen Konjunkturerscheinungen an Bedeutung verloren haben, sind die *Strukturwandlungen*, d. h. Änderungen von Dauer, die sich auf die Einheit

2) Vgl. H. Bayer, Das Unternehmen als Wirtschaftsstabilisator. Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen, 1960, Nr. 907.

DIE ANGESTELLTEN IN DER MODERNEN GESELLSCHAFT

der Volkswirtschaft beziehen, stärker in den Vordergrund getreten. Eine einzelne Unternehmung wird sich verhältnismäßig schwer strukturellen Wandlungen anpassen können.

Was die Konjunkturschwankungen anbelangt, so ist der kleinere Unternehmer diesen mehr oder weniger ausgeliefert. Er ist von sich aus kaum in der Lage, antizyklische Maßnahmen zu treffen, also z. B. auch in der Depression die Durchführung von Investitionsprogrammen aufrechtzuerhalten.

Der Tatsache der Konzentration steht nicht entgegen, daß eine große Zahl von *mittleren Unternehmungen* heute entscheidende volkswirtschaftliche Funktionen erfüllen. Eine nähere Untersuchung zeigt, daß in den wenigsten Fällen Konkurrenz zwischen diesen mittleren Industrieunternehmen und den Großunternehmen und Unternehmungszusammenschlüssen besteht, sondern daß vielmehr die mittleren Unternehmen eine wichtige Ergänzungsfunktion in der modernen Wirtschaft erfüllen. Zudem zeigt sich, daß die mittleren Unternehmen, wenn sie sich auf die Dauer bei den steigenden Anforderungen behaupten wollen, in verschiedener Art zu einer Zusammenarbeit finden müssen. Zum Beispiel dadurch, daß sich Fachvereinigungen Forschungsinstitute angliedern, die gemeinsam für eine Reihe von Unternehmungen Grundlagenuntersuchungen durchführen; gemeinsame Marktanalyse und Austausch der Erfahrungen spielt eine wichtige Rolle. Die Betriebsvergleiche, die in Deutschland vor allem vom RKW durchgeführt werden, sind von steigender Bedeutung. Auf diese Weise wird es ermöglicht, Einblicke in Produktivitätssteigerungen anderer Unternehmen zu gewinnen, und selbst das Unternehmen entsprechend auszugestalten. So zeigt sich auch hinsichtlich der Entwicklung der wichtigen Mittelunternehmen jene Institutionalisierungstendenz, die für das Großunternehmen charakteristisch ist. Es wird nicht das personenbezogene Mittelunternehmen selbst institutionalisiert, aber es sind Institutionen notwendig, um die Existenz und Ausgestaltung der Mittelunternehmen auf die Dauer sicherzustellen.

Objektivierungs- und Konzentrationstendenzen durchdringen sich gegenseitig und verstärken sich. Die Objektivierungstendenz ermöglicht erst das Größerwerden der Unternehmen, die rationale Durchführung der Verwaltung und die langfristige Unternehmensplanung; umgekehrt ist es die Konzentration, die den Einsatz der neuen Methoden und neuen Verfahren zuläßt.

Die Gefahren der Konzentration liegen nicht so sehr im rein wirtschaftlichen Bereich, sondern in dem Hinüberreichen der Wirtschaftsmacht in die geistigen Beziehungen, in den kulturellen Bereich, in den Bereich von öffentlicher Meinungsgestaltung und Politik.

II. Die Wirkung der Entwicklungstendenzen auf die Stellung der Angestellten in der industriellen Gesellschaft

Im folgenden untersuchen wir an Hand einiger charakteristischer Auswirkungen, in welcher Weise die Entwicklungstendenzen die Stellung und Funktion der Angestellten in der modernen Gesellschaft beeinflussen.

1) Erweiterung der Bereiche der Angestelltentätigkeit

Wir zeigten, daß sich die Entwicklungstendenzen auf drei Bereichen vor allem geltend machen: im Bereich der Unternehmung, der Volkswirtschaft und der Gesamtwirtschaftspolitik. Die Tatsache, daß Prognose, Planung, operations research und Beeinflussung des Marktes in steigendem Maße für das moderne Unternehmen charakteristisch sind, führt dazu, daß die Zahl und die Bedeutung der Angestellten im Unternehmen zunimmt. Während man in früheren Jahrzehnten meinte, ein Unternehmen sei dann besonders gut geführt, wenn möglichst wenig Angestellte auf die Gesamtzahl

der Beschäftigten im Betriebe entfielen, so weiß man heute, daß der Erfolg des Unternehmens von seinen kaufmännischen, technischen, finanzpolitischen und Forschungsabteilungen abhängt, also wesentlich getragen ist von der Leistung der Angestellten. Freilich kann im Rahmen dieser Abteilungen die Automation manche Angestelltenarbeit abnehmen.

Die Gesamtentwicklung, die zu einer Schwergewichtverlagerung auf die *tertiäre Produktion* führt, bedeutet eine notwendige Erweiterung der Zahl der Angestellten; denn gerade im tertiären Sektor ist ja ein spezifischer Bereich für die Angestelltentätigkeit gegeben.

In dem Maße, als *öffentliche Wirtschaftspolitik* notwendig und tatsächlich ausgestaltet wird, nimmt die Zahl der Menschen zu, die in der Verwaltung beschäftigt sind, also wiederum vor allem die Zahl der Angestellten. Diese Entwicklung kommt auch in der Statistik zum Ausdruck³⁾.

Der Zusammenhang zwischen Entwicklungsstand des einzelnen Landes und Angestelltenanteil läßt sich bei einem Vergleich der verschiedenen Staaten untereinander erkennen; je höher das Land industrialisiert ist, desto höher ist im allgemeinen auch der Angestelltenanteil. Er betrug in Schweden im Jahre 1950 27,1 vH, während er sich z. B. in Italien im Jahre 1951 bloß auf 9,5 vH belief. Die Ziffern sind wohl nicht ohne weiteres vergleichbar; sie geben aber doch Anhaltspunkte hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen Stand der Industrialisierung und Angestelltenanteil.

2) Änderung in der Schichten- und Gruppenbildung der Angestellten

Aus der Gesamtzahl der Angestellten heben sich die *leitenden Angestellten* heraus. Ihre Entstehung hängt wesentlich mit den Objektivierungs- und Konzentrationstendenzen zusammen. Dipl.-Ing. *Paul Distel*, der Präsident der Union leitender Angestellten, hat diese Zusammenhänge in der Sondernummer der Zeitschrift *Cadres* 1960 Nr. 4 in seinem Aufsatz „Werden und Aufgaben der Union der leitenden Angestellten Deutschlands“ (S. 15) näher ausgeführt. Freilich darf die Zahl der leitenden Angestellten nicht überschätzt werden. Der Vorsitzende der DAG, *R. Spaethen*, hat sich in seinem umfassenden Vortrag „Politik, Wirtschaft, Gesellschaft“ auf dem Gewerkschaftstag 1960 auch mit diesen Fragen befaßt: Es gäbe nach wie vor sehr viel weniger leitende Angestellte als manche Betroffene selbst glauben.

Bei den leitenden Angestellten ist zu unterscheiden zwischen jenen, die Anteil an den *Autoritätsbeziehungen* haben, und jenen, die eine maßgebende Funktion auf Grund der *Arbeitsteilung* besitzen. Sicher ist im Großunternehmen eine Delegation von Führungsaufgaben notwendig, aber es sind verhältnismäßig wenig leitende Angestellte, die in diese Autoritätsbeziehungen wesentlich einbezogen sind. Der größte Teil der leitenden Angestellten hat seine wichtige Funktion in Erfüllung bestimmter fachlicher Arbeiten, z. B. im Bereich der Forschung. Sie tragen wesentlich zur richtigen Planung und Führung und zu dem Fortschritt des Unternehmens bei, sind aber selbst nicht Träger von Autoritätsbeziehungen.

Die große Zahl der Angestellten hat nur in geringem Maße Anteil an den Autoritätsbeziehungen. Die Arbeitsteilung führt zu einer zunehmenden Spezialisierung, so daß der einzelne nur kleine Ausschnitte zu bearbeiten hat. Auf diese Fragen ging in besonderer Weise *Werner Hansen* in einem Vortrag ein, den er auf der Internationalen Tagung der Sozialakademie Dortmund 1960, „Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management“, hielt⁴⁾. Man müsse den Widerstand der Angestellten da-

3) Vgl. u. a. Dr. Günter Hartfiel, Die Angestellten in der betrieblichen Personalstruktur. Gewerkschaftliche Monatshefte, Oktober 1960, S. 589 ff.

4) Der Bericht über diese Tagung wird ebenso wie die Berichte über die Internationalen Tagungen der Sozialakademie Dortmund in den Jahren 1958 und 1959 im Verlag Duncker u. Humblot, Berlin, erscheinen.

DIE ANGESTELLTEN IN DER MODERNEN GESELLSCHAFT

gegen, nur als bloße Arbeitskraft oder eng spezialisierte Fachkraft betrachtet zu werden, unterstützen. Diese Aufgabe der Angestelltenpolitik werde in Zukunft in Zusammenhang mit der Büroautomation noch steigende Bedeutung gewinnen: „Sie verlangt insbesondere, daß die Rationalisierung der Verwaltung so gelenkt wird, daß der einzelne Angestellte einen ausreichenden Überblick über den Betrieb erhält. Auch in einem durchrationalisierten Betrieb muß er sich zurechtfinden und nicht nur illusionär oder moralisch mit den Problemen und Aufgaben des betrieblichen Ablaufes identifizieren können.“ Man könnte in diesem Sinne von einer ganzheitlichen Gestaltung der Unternehmensverwaltung sprechen.

3) Wandel in den Voraussetzungen der Angestelltentätigkeit und den Aufstiegschancen

Es steht außer Zweifel, daß die Objektivierungstendenzen einen Wandel in den Voraussetzungen der Angestelltentätigkeit geschaffen haben. Es kommt hierbei nicht auf Ziffern im einzelnen an, wohl aber darauf, daß man durch konkrete Feststellungen immerhin Anhaltspunkte für bestimmte Entwicklungstendenzen gewinnen kann. In diesem Sinne ist meines Erachtens auch die Arbeit „Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide“, herausgegeben von Prof. Dr. *Otto Stammer*, Berlin 1960, zu werten. Man mag vieles gegen die Methoden einwenden und Bedenken haben, die Zahlen auf das Bundesgebiet zu übertragen; man wird aber kaum bezweifeln können, daß sich in den Erkenntnissen der empirisch-soziologischen Studie Anhaltspunkte für die Beurteilung des Wandels in den Voraussetzungen der Angestelltentätigkeit gewinnen lassen. Auf Grund eines, freilich nicht kritiklos hingenommenen, Funktionsgruppenkataloges stellte man z. B. fest, daß der Anteil der qualifizierten Arbeitsplätze an der Gesamtzahl der untersuchten Arbeitsplätze nur 16,9 vH betrug (a. a. O., S. 36). „Nur für 9,5 vH aller Arbeitsplätze wurde eine über den normalen Lehrabschluß hinausgehende Berufsausbildung der Beschäftigten verlangt und nur für 14,9 vH aller Arbeitsplätze erschien den Auskunftspersonen eine Berufserfahrung von über einem Jahr erforderlich“ (a. a. O., S. 37). „Keine Ausbildung sowie Anlernzeit bis zu einem Jahr wurde für 59,9 vH aller Arbeitsplätze angegeben“ (a. a. O., S. 36). Auch die erwähnte Internationale Tagung 1960 der Sozialakademie Dortmund zeigte ähnliche Ergebnisse. Es wurde übereinstimmend festgestellt, daß die technische Entwicklung auf vielen Gebieten zu einer Annäherung der Funktionen von Angestellten und Arbeitern führe.

So gesehen, tritt die aktuelle Bedeutung der „Delegationstheorie“ von Prof. *Croner* zurück. Er selbst legte in seinem Referat und in seinen Diskussionsbeiträgen auf der genannten Tagung der Sozialakademie Dortmund das Schwergewicht nicht so sehr auf spezifische Funktionen der Angestellten, sondern auf *Karrierechancen*: „Die Karrierechance besteht nach wie vor für den, der sie ergreifen will. Das ist ein struktureller Unterschied zur Situation des Arbeiters.“

Die Karrierechancen sind aber offensichtlich in der heutigen Situation eingeengt. Die Zahl der leitenden Angestellten ist verhältnismäßig gering. Der Anteil der qualifizierten Angestelltentätigkeiten ist, wie aus verschiedenen Untersuchungen hervorgeht, zweifellos nicht im Zunehmen begriffen. Da also nur wenige qualifizierte Positionen für die Angestelltenschaft offen sind, ist es eben für die breiten Schichten der Angestellten nicht möglich, Karriere in dem angegebenen Sinne zu machen. Dazu kommt, daß eine Reihe gehobener Posten mit Recht oder Unrecht Akademikern vorbehalten sind.

Gerade deswegen, weil die Aufstiegschancen begrenzt sind, ist die vorhin erwähnte ganzheitliche Gestaltung der Verwaltung in den Unternehmen um so wichtiger. Hier liegt, wie Werner Hansen in dem erwähnten Referat ausführte, eines der stärksten

Argumente, die man für die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit anführen kann.

4) *Gegenseitige Abhängigkeit von Angestelltenschaft und Arbeiterschaft*

In der Struktur der modernen Gesellschaft sind wesentliche Gegensätze zwischen Arbeitern und Angestellten nicht begründet. Es handelt sich auch nicht um Fragen der Über- und Unterordnung, sondern um *Beziehungen des Nebeneinander, die die Forderung zum Miteinander in sich schließen*. R. Spaethen hat in dem erwähnten Vortrag bei dem Gewerkschaftstag 1960 bezüglich der leitenden Angestellten u. a. gesagt: „Ihre Stellung im Betrieb und ihre ökonomische Lage werden weitgehend bestimmt durch die von der Mehrheit der Angestellten gesetzte Norm.“ Analoges gilt für die Beziehung zwischen Arbeiter- und Angestelltenschaft. Errungenschaften der Arbeiterschaft kommen auch der Angestelltenschaft zugute.

Es handelt sich aber keineswegs etwa um eine einseitige, sondern um eine gegenseitige Abhängigkeit. Die Angestelltenschaft hätte auf vielen Gebieten der Arbeiterbewegung eine Pionieraufgabe. Dies gilt z. B. hinsichtlich der Durchsetzung einer ganzheitlichen Gestaltung der Verwaltung im Unternehmen. Werner Hansen hat darauf in dem genannten Referat ausdrücklich hingewiesen: „Die Angestellten würden damit auch eine soziale Pionierarbeit für die Arbeiterschaft leisten können, die vor denselben Problemen steht, aber oft nicht die Voraussetzungen eines solchen sachlich-betrieblichen Wissens mitbringt.“ Pionieraufgaben bestehen für die Angestelltenschaft auch hinsichtlich des Ausbaues der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Von besonderer Bedeutung ist die Stellung der Arbeiter und Angestellten gegen die *Bedrohung im Bereich der Freiheit* durch die Objektivierungs- und Konzentrationstendenzen. Hier gilt es, positive Kräfte entgegenzustellen. Bloße Abwehr genügt auf die Dauer keineswegs. Bei Realisierung einer erfolgreichen Wirtschaftsdemokratie könnte der Angestelltenschaft eine besondere Funktion zukommen.

Das durch die Entwicklungstendenzen der industriellen Gesellschaft als Chance, und Aufgabe gestellte Miteinander von Arbeiterschaft und Angestelltenschaft wird nur bei *politischer Bildung* und einer durch *soziales Gewissen* geprägten Haltung erfüllt werden. Bei der erwähnten Internationalen Tagung wurde in Referaten und Diskussionen auf eine gewisse Unsicherheit in der Haltung der Angestellten hingewiesen. Es ist klar, daß diese Labilität einerseits eine große politische Gefahr, andererseits aber auch eine Chance für eine erfolgreiche Bildungsarbeit bedeuten kann; es ist um so dringender, diese Chance politischer Bildung wahrzunehmen, als die Angestelltenschaft relativ und absolut an Bedeutung gewinnt.

5) *Die Funktion einer zukunftsorientierten Angestelltenschaft in der modernen Gesellschaft*

In den folgenden Überlegungen ist die *zukunftsorientierte Angestelltenschaft* in Betracht gezogen. Manche Kreise der Angestelltenschaft meinen, ihre soziale Position in Funktionen verankern zu müssen, die einer vergangenen Zeit angehören. Dieses Zurückblicken der Angestelltenschaft bringt große Gefahren für sie selbst mit sich. Die Zerklüftung der Angestelltenschaft geht in manchem gerade auf diese veraltete individualistische Einstellung zurück. Prof. Lockwood (London) hat bei der erwähnten Internationalen Tagung diese Gefahren klar herausgestellt: „Die Situation der nichtmanuellen Tätigkeit trennt und spaltet sie auf in eine Masse von Individuen mit einem Minimum von Gemeinschaftsbewußtsein.“ Ein einigendes Selbstbewußtsein aber kann sich

DIE ANGESTELLTEN IN DER MODERNEN GESELLSCHAFT

gründen auf die als Chance und Aufgabe gestellte Funktion der Angestelltenschaft in der modernen Gesellschaft, die sie gemeinsam im Zusammenwirken mit den breiten Schichten der Bevölkerung erfüllen kann.

Die Angestelltenschaft von heute hat es nicht nötig, ihr Selbstbewußtsein auf überholte historische Werte zu stützen. Die Entwicklung der industriellen Gesellschaft hat der Angestelltenschaft zwar manche Aufgaben, die historisch von Bedeutung waren, genommen, aber ihr gleichzeitig, wie gezeigt, *neue Funktionen* eröffnet. Die Angestelltenschaft kann diese dann erfüllen, wenn sie den Wandel erkennt und nicht resigniert, sondern die neuen Aufgaben mutig aufgreift. Die Position der Angestellten wird nicht sozusagen automatisch dadurch gehoben, daß ihre Zahl absolut und relativ steigt; es kommt auf die Haltung der Angestellten an, auf ihr Gemeinschaftsgefühl untereinander und das Solidaritätsbewußtsein mit anderen Schichten. Dieses kann gerade durch die Erfassung der spezifischen großen Aufgaben und das Streben nach deren Erfüllung erreicht und gesteigert werden. Dann wird es den Angestellten gelingen, sich auf neuen Grundlagen *eine gewandelte und entscheidende Position* in der industriellen Gesellschaft zu sichern.