

ALFRED CHRISTMANN

Angestelltenfrage und Gewerkschaft

Die Fragestellung, die uns im folgenden beschäftigen soll, läßt sich etwa so umschreiben: Die Angestelltenschaft, noch vor wenigen Jahrzehnten eine „unproblematische“, weil gesellschaftlich integrierte Schicht, sieht sich heute vor die Frage nach ihrem materiellen und geistigen Standort in der industriellen Gesellschaft gestellt. Es ist also, wenn man sich die Zahl und Qualität der Publikationen ansieht, Bewegung in diese „neue“ Schicht hineingekommen, ohne daß man allerdings sagen könnte, daß sich in der Angestelltenschaft selbst — wenn man von einer Minderheit bereits in den verschiedenen Gewerkschaften organisierter Angestellter absieht — dieser Wille zum sozialen und ökonomischen Selbstverständnis bisher deutlich manifestiert. Andererseits bestehen auch heute noch erhebliche Hemmungen in den „Industrieverbänden“, dem Angestelltenproblem die Aufmerksamkeit zu widmen, die es verdient. Ein Grund dafür ist nach unserer Auffassung das z. T. starre Festhalten vieler Gewerkschaften an tradierten Leitbildern über die Gruppen- und Interessenstruktur in unserer Gesellschaft.

Aus dieser allgemeinen Situation läßt sich einmal die weitverbreitete „Indifferenz“ in der Angestelltenschaft gegenüber den Gewerkschaften und zum anderen die Tatsache erklären, daß unter den Angestellten und über sie eine Fülle illusionärer Vorstellungen über ihre ökonomische und soziale Position verbreitet ist. Sie flüchten damit in eine selbstgezimmete Scheinwelt, wobei sie ihre soziale Position bald maßlos überbewerten und bald ebenso maßlos unterbewerten. Daraus resultiert ein deformiertes Selbstverständnis, dem das realistische Maß fehlt.

Ein weiterer Grund für diese Unsicherheit bei der Positionsbestimmung der Angestelltenschaft scheint vor allem darin zu liegen, daß es sich bei ihr, anders als bei der Arbeiterschaft im 19. Jahrhundert — heute dürften die Probleme bei der Arbeiterschaft wohl ähnlich liegen — nicht um eine homogene, sondern um eine heterogene Gesellschaftsschicht handelt. Diese Feststellung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß es soziale und ökonomische Interessen gibt, die für die Arbeitnehmerschaft insgesamt, also für die Arbeiterschaft und Angestelltenschaft in gleicher Weise gelten. Gerade diese Tatsache wird aber immer wieder durch tradierte Vorstellungsbilder, wie sie heute — und das nicht nur für die Angestelltenschaft — immer noch oder wieder vertreten werden, verdunkelt. Wie auf anderen Gebieten werden auch hier bei der Beurteilung und Bewertung von sozialen und ökonomischen Tatbeständen häufig — in merkwürdiger Blickbeschränkung — für eine bestimmte historische Phase entwickelte und zutreffende „Theorien“ *unkritisch* auf Gegenwartsprobleme übertragen. Auf die Angestellten angewandt, bedeutet dies, daß bis heute eine Reihe von „Theorien“ bei ihrer Positions- und Statusbestimmung feilgeboten werden, die für die Ausgangsphase der industriellen Entwicklung zuträfen, heute jedoch kaum noch einen analytischen Wert besitzen.

Vorstellungsbilder über die Angestelltenschaft

1. Es wird heute immer noch eine *ständische* Theorie vertreten. Sie kommt am deutlichsten in den Vorstellungen des „Deutschen Handels- und Industrieangestelltenverbandes“ (DHY) zum Ausdruck, die auch von anderer Seite vertreten werden. So hat z. B. Bundestagspräsident Dr. *Gerstenmaier*¹⁾ vor kurzem die „Standchaft“ als Grundmerkmal für die Angestelltenschaft bezeichnet und sich gegen die „konturlosen“ Bezeichnungen wie Angestellte oder Arbeitnehmer gewandt. Vor allem sei das „ständische“ Prinzip für den Angestellten deshalb auch heute noch eine Wirklichkeit, weil eine „breite potentielle unternehmerische Kraft“ im Angestellten „ein weitgehendes, wenn auch stillschweigendes Gleich zu Gleich von Angestellten und Unternehmern“ begründe.

2. Eine weitere Bemühung um Abgrenzung des Angestellten gegenüber dem Arbeiter, die an Stelle von „Stand“ den Begriff „neue Klasse“ setzt und als sogenannte *Funktions- oder Delegationstheorie* in der Literatur vertreten wird, geht von beruflich-funktionalen Bestimmungsmerkmalen aus. Danach wäre die Angestelltentätigkeit im Unterschied zur Arbeitertätigkeit dadurch gekennzeichnet, daß die Angestelltenschaft spezifische Unternehmerfunktionen im industriellen Produktionsprozeß wahrnimmt, wodurch ihr „Klassenstatus“ definiert werde. Was *Croner*²⁾ — ein Hauptvertreter dieser Theorie — hier als Modell benutzt, ist eine bestimmte Angestelltengruppe: die leitenden Industrieangestellten, die wohl eine bedeutsame Schicht, jedoch keineswegs die Angestelltenschaft insgesamt ausmachen. Versucht also die eben erwähnte „ständische“ Theorie einerseits, die Angestelltenschaft als einen „neuen Mittelstand“ zu charakterisieren, d. h. das Bild des „Handlungsgehilfen“ auf alle Angestellten zu übertragen, so verallgemeinert *Croner* andererseits die spezifischen Bedingungen des leitenden Industrieangestellten

1) Zitiert nach Julius Lehlbach, Gerstenmaier für Angestellten-Traditionsverbände. In: Die Quelle, 11. Jg., H. 8 (1960), S. 342 ff.

2) Vgl. F. Croner, Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/M. — Wien 1954, S. 29 ff.

unter Außerachtlassung der großen Gruppe von Industrieangestellten, die „untergeordnete“ Tätigkeiten ausüben.

3. Neben diesen Positionsbestimmungen der Angestellten gibt es noch eine dritte Gruppe von Theorien, die in irgendeiner Form die *Marxsche Klassentheorie* variieren³⁾ oder gar die Klassentheorie des „Kommunistischen Manifestes“ bei der Gruppenzuordnung des Angestellten zugrunde legen. Es sei hier nur am Rande vermerkt, daß es eine *einheitliche* Klassentheorie, vor allem, soweit es um die objektiven Bestimmungsgründe der Klassenspaltung geht, gar nicht gibt; denn zwischen der von Marx im „Kommunistischen Manifest“, im 3. Band des „Kapital“ oder in seinen historisch-politischen Arbeiten vertretenen Klassentheorie klaffen erhebliche Widersprüche, die theoretisch nie geklärt wurden. Eine Überbrückung wurde lediglich in Marxens dynamisch-politischer Klassentheorie versucht, indem der *Besitz* oder *Nichtbesitz von Produktionsmitteln* zum Bestimmungsgrund der Klassenscheidung in Produktion und Gesellschaft gemacht wurde. Nach dieser Theorie wäre der Angestellte, und zwar einschließlich der „leitenden“ Angestellten (Manager), der Arbeiterklasse zuzurechnen. Daß auch diese Theorie heute, soweit sie überhaupt noch vertreten wird, nur eine schlecht verhüllte Ideologie darstellt, wird sich aus den folgenden historischen Betrachtungen ergeben.

Diese drei Beispiele für Pseudo-Theorien über den Angestellten sollen hier genügen. Wenden wir uns nunmehr unserem engeren Thema zu, und versuchen wir, auf dem Hintergrund einer strukturanalytischen Prozeßanalyse des Industrialismus die Entstehung und Wandlung des Standortes der Angestellten auf ihrem geschichtlichen Wege zu verfolgen.

Die frühindustrielle Beschäftigungsstruktur

Wir können selbstverständlich nicht die vielfältigen, z. T. auch komplexen sozialstrukturellen Bedingungen der industriellen Gesellschaft aufzeigen, die in irgendeiner Form auf die Herausbildung des Angestellten als einem neuen Arbeitnehmertypus eingewirkt haben. Entscheidend für die Entstehung und Umschichtung der industriellen Arbeitnehmerschaft — wir wollen hier zunächst nur vom Industrieangestellten sprechen, die übrigen Typen sollen besonders behandelt werden — war der dynamische Prozeß von der „einfachen“ zur „differenzierten“ Arbeitsteilung oder Arbeitsgestaltung in der industriellen Produktionsverfassung. Diese Entwicklung hat sich in zwei Phasen vollzogen, die wir als die extensive und die intensive Phase der industriellen Entwicklung bezeichnen wollen⁴⁾.

Legen wir unseren Betrachtungen dieses Phasen-Modell zugrunde, das heute noch durch eine dritte Unter-Phase zu ergänzen wäre, wenn man an die Automatisierung der Produktion denkt, so hat sich die ökonomische, technische und soziale Entwicklung des Industrialismus etwa folgendermaßen entwickelt:

1. In der ersten (extensiven) Phase des Industrialismus waren die ökonomischen Dispositions- und Leitungsfunktionen noch sehr einfach, so daß sie normalerweise vom Unternehmer — der in dieser Hinsicht noch ein universaler Unternehmer war — allein oder mit nur sehr wenigen, z. T. familienangehörigen Hilfskräften bewältigt werden konnten. Weder die arbeitsleitenden noch die konstruktiv-analysierenden oder verwaltenden und merkantilen Funktionen waren in der frühindustriellen Eigentümerunternehmung auch nur im Ansatz entwickelt. Zwar gab es schon den Meister; aber von einer strengen Funktionsrolle des Meisters innerhalb der Unternehmungsleitung konnte selbstverständlich nicht die Rede sein, solange der Eigentümer in jede Entscheidung

3) Vgl. dazu Croner, S. 168 ff.

4) Zu dieser Phaseneinteilung vgl. E. Boettcher, Phasentheorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Ein Ansatz zu einer dynamischen Theorie der Wirtschaftsordnung. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 4. Jahr (1959), S. 31.

unmittelbar eingreifen konnte. In ökonomischer Hinsicht war also die Unternehmung ein relativ unkompliziertes und unrationalisiertes Gebilde. Gleichgültig ob wir von der Art der hergestellten Güter ausgehen — es handelte sich im wesentlichen um einfache Güter — oder von der Marktstruktur, in die das Unternehmen eingebettet war — die Märkte waren entweder räumlich übersichtlich (hohe Markttransparenz) oder auf „persönlichen“ Beziehungen aufgebaut — es bedurfte keiner größeren arbeitsvorbereitenden oder -überwachenden Organisationseinrichtungen; auch die Finanzierungsformen waren relativ einfach, so daß sich auch von dieser Seite her keine besonderen Funktionen ergeben konnten. Es gab deshalb neben dem Industriearbeiter keine Angestelltenschaft, die als soziale Gruppe von Belang gewesen wäre.

2. Auch von der Produktionstechnik her ergaben sich noch keine größeren „konstruktiven“ Aufgaben, die zu ihrer Bewältigung besonderer Stäbe bedurften. Die „rationale“ Technik, wie wir sie heute kennen, begann sich gerade erst durchzusetzen. Die Maschine hatte zwar eine „Revolution“ ausgelöst, indem sie die Handarbeit reduzierte und ein neues Arbeitsgefüge hervorbrachte; aber ihre Anwendung vollzog sich noch weitgehend in den Formen der traditionellen technischen Organisation, so daß die Funktionsschicht von Technikern, die heute einen großen Teil der Angestellten in der Industrie repräsentiert, noch gar nicht oder nur in sehr geringem Ausmaß vorhanden war. Etwas anders lagen die Verhältnisse allerdings im Bergbau, wo es schon sehr früh technische „Beamte“ gab.

3. Ein weiteres typisches Kennzeichen für die frühindustrielle Unternehmung war ihre soziale Unstrukturiertheit. Es gab deshalb neben dem „Handarbeiter“ in der Produktion keine administrative Arbeitnehmerschicht, die, wie das heute der Fall ist, die soziale Organisation des Betriebes trägt.

Fassen wir diese Gedanken zusammen, so läßt sich feststellen, daß für diese Phase der Industrialisierung das Zweiklassenmodell in der von *Marx* u. a. entwickelten Form weitgehend zutrifft: Eigentümer und Handarbeiter repräsentierten die dominanten industriellen Schichten in der extensiven Phase der industriellen Entwicklung.

Diese im Industriebetrieb entstandene Schichtungsstruktur wurde, wie wir wissen, zum Angelpunkt einer Sozialbewegung, die in den verschiedensten Formen (revolutionären, reformistischen usw.) auftrat und die mittelalterliche Gesellschaftsgliederung der Stände auflöste. Im Mittelpunkt der Entwicklung stand dabei die grundlegende Umdeutung des Produktionsprinzips. War in der mittelalterlichen Wirtschaft wirtschaftliches Handeln noch traditional-normativ gebunden, so wird nunmehr unter dem Einfluß liberal-kapitalistischer Vorstellungen ein neues Produktionsprinzip wirksam: Unter der dynamischen Einwirkung der Konkurrenz wird das Rationalitätsprinzip zum Wesensprinzip des kapitalistischen Industrialismus. Der ökonomische Rationalismus, wiewohl nicht an eine bestimmte Form der industriellen Gesellschaft gebunden, erlebte seine eigentliche Entfaltung in diesem Stadium der Industrialisierung etwa zwischen 1850 und der Gegenwart. Seitdem bestimmen rationale Organisationsmethoden, der Produktion das Tempo und die Effektivität der industriellen Entwicklung⁵⁾.

Industrielle Entwicklung und Umschichtung der Beschäftigten

Diese Strukturwandlung der industriellen Welt manifestiert sich am deutlichsten in der Entstehung des Großbetriebes. Der frühindustrielle Kleinbetrieb war — wie wir gesehen haben — in eine relativ unkomplizierte Marktstruktur integriert, die noch weitgehend nach dem liberalen Prinzip der atomistischen Konkurrenz funktionierte, so daß eine nennenswerte „Unternehmenspolitik“ gar nicht möglich war. Demgegenüber begann die Großunternehmung in steigendem Umfang Marktstrategie (Absatzpolitik) zu

5) Vgl. R. Dahrendorf, Soziale Klassen und Klassenkonflikte in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart 1957, S. 38 f.

betreiben, was eine Reihe neuer Organisationseinrichtungen erforderlich machte (Rechnungswesen, Werbung, Vertreter usw.). Die „äußeren“ Organisationsverflechtungen verdichten sich, da der Markt, in dem die Unternehmung steht, nunmehr „organisiert“ werden muß, wenn sie den Konkurrenzkampf bestehen will. Der Unternehmer war dementsprechend gezwungen, eine zunehmende Zahl von *kaufmännischen* Angestellten zu beschäftigen.

Um in der gewandelten, großräumigen Konkurrenz bestehen zu können, war der Unternehmer aber auch zu einer steigenden Technisierung der Produktion gezwungen. (Zweifellos hat die Technik auch eine Eigendynamik entfaltet, die jedoch nur auf dem Hintergrund der ökonomischen Struktur Tatsachen verständlich wird.) Technisierung bedeutet jedoch nicht nur, daß der Produktionsprozeß durch technische Produktionsmittel (Maschinen, Fließbänder usw.) kompliziert wird, sondern bedingt den steigenden Einsatz von hochqualifizierten Technikern, also *technischen* Angestellten, die das nunmehr technisierte Produktionsgefüge entwickeln und überwachen. Hand in Hand mit der Technisierung des Produktionsablaufes geht aber auch die Rationalisierung des Produktionsfaktors Arbeit, indem nunmehr eine umfassende Vorbereitung und Planung des Arbeitseinsatzes einsetzt (Arbeitsplanung, Arbeitsvorbereitung — differenzierte Arbeitsteilung).

Die ökonomisch-technische Organisation einerseits und die soziale Organisation andererseits (der Betrieb übernimmt, aus welchen Gründen auch immer, zunehmend auch soziale Funktionen) begründen eine von der frühindustriellen Unternehmung grundlegend unterschiedene Rollen- und Funktionsstruktur. Bei sehr stark vereinfachender Betrachtungsweise können wir sagen, daß sich die Beschäftigungsstruktur, bedingt durch die geschilderte Wandlung, erheblich kompliziert hat. Die Sozialsphäre der industriellen Unternehmung wird vor allem dadurch revolutioniert, daß Handarbeit sich in Verwaltungsarbeit oder „geistige“ Arbeit verwandelt und daß entsprechend die Binnenstruktur des Betriebes, d. h. seine Sozialschichtung, weiter ausgefächert und differenziert wird. Die frühindustrielle Zweiteilung des industriellen Betriebes in Handarbeiter und Eigentümer wird zunehmend durch Beziehungsformen überlagert, die sich nicht mehr ohne weiteres mit dem dualistischen Klassenmodell der Marx'schen Theorie einfangen und deuten lassen.

Vor allem ist hier darauf hinzuweisen, daß in immer stärkerem Umfange frühere Unternehmertätigkeiten in Angestelltenarbeiten umgewandelt werden. Dieser Vorgang hat sich in zwei Phasen vollzogen:

1. In der ersten Phase, die in Deutschland etwa bis zum 1. Weltkrieg datiert, bezog sich die Verlagerung der Tätigkeiten in erster Linie auf die Dispositionsaufgaben des Unternehmers. Im Vordergrund stand dabei die Bewältigung der eben erwähnten mannigfaltigen Leitungs- und Dispositionsfunktionen, die sich aus dem Strukturwandel der kaufmännischen und technischen Unternehmerfunktionen ergaben. Die Position der Angestelltenschaft in dieser Entwicklungsphase läßt sich hinreichend mit Hilfe der sogenannten „Delegationstheorie“ bestimmen.

2. Sobald jedoch die Angestelltentätigkeiten im Zuge des dynamischen Rationalisierungsprozesses immer stärker mechanisiert und einer wachsenden Anzahl „Angestellten“ übertragen wurden, änderte sich die Situation der Angestellten schlagartig. Denn durch die Mechanisierung und Maschinisierung der Angestelltentätigkeiten drangen angelernte, vor allen Dingen weibliche Arbeitskräfte in das Büro ein, so daß Prestige und Status der Angestelltenschaft als einer soziologischen Gruppe, die Unternehmerfunktionen wahrzunehmen vorgab, aufs äußerste gefährdet wurden.

Unter der Massierung des Angestellteneinsatzes im industriellen Produktionsprozeß mußte also auch das Sozialprestige der Angestelltenschaft, soweit sie sich gegenüber dem Industriearbeiter abzugrenzen versuchte, erheblich sinken. Alle Rückzugsgefechte,

die mit ständischen u. a. Theorien bestritten werden, können an diesem Sachverhalt nichts ändern. Verfolgt man die zahlenmäßige Entwicklung des Verhältnisses zwischen Produktionsarbeitern in den Industrien der entwickelten Länder und der Angestelltenschaft, so wird deutlich, daß mit steigendem Industrialisierungsgrad der Anteil der Angestellten im Verhältnis zu den Arbeitern sich ständig erhöht.

*Verhältnis von Angestellten zu Arbeitern in der Industrie
in den ausgewählten Ländern, 1891 bis 1950 ⁶⁾*

| | England | USA | Deutschland | Frankreich | Schweden |
|-----------|---------|------|-------------|------------|----------|
| 1891—1900 | — | 7,7 | 4,8 | — | — |
| 1901—1910 | 8,6 | 12,0 | 7,6 | 10,4 | — |
| 1911—1920 | — | — | — | — | 8,9 |
| 1921—1930 | 13,7 | 17,9 | 11,9 | 12,8 | 9,9 |
| 1931—1940 | 15,0 | 17,7 | 14,0 | 14,6 | 13,7 |
| 1941—1950 | 20,0 | 21,6 | — | — | 21,0 |

Der „tertiäre“ Sektor der Produktion

Die Veränderungen des ökonomischen und sozialen Zustandsbildes in der industriellen Produktion haben jedoch auch entscheidende Auswirkungen auf die Beschäftigungsstruktur in den übrigen Wirtschaftssektoren mit sich gebracht. Mit dem Durchbruch des Industrialismus beginnt sich nämlich der „tertiäre“ Sektor der Produktion ⁷⁾ — die Produktion von Dienstleistungen — in einem ebenso dynamischen Prozeß zu entfalten. Daraus ergeben sich auch für die Gewerkschaft besonders entscheidende Fragen für die Zukunft. Die heutige Gewerkschaft basiert noch weitgehend auf der typischen Interessenhaltung des Industriearbeiters; ihre ganze Politik, ob es sich um verteilungspolitische Fragen, Mitbestimmung usw. handelt, ist von dieser Tatsache geprägt.

Folgt man den Prognosen von *Clark-Fourastié* ⁸⁾, so befinden wir uns mitten in einer Entwicklung, an deren Ende der im „sekundären“ Sektor beschäftigte „Industriearbeiter“ und „Industrieargestellte“ abgelöst wird durch den im Dienstleistungssektor beschäftigten „Angestellten“. Im Endzustand schätzt *Fourastie* den Anteil der im gewerblichen Produktionssektor beschäftigten Arbeitnehmer auf rund 10 vH. Diese Zahl gewinnt er durch Extrapolation aus dem bisherigen Entwicklungsverlauf. Ebenso wie seit etwa 1800 in Nordamerika und Europa (den heute maßgebenden Industrieländern) der Anteil der in der Agrarproduktion Beschäftigten, wo noch um 1800 etwa 80 vH aller Beschäftigten tätig waren, heute auf rund 15 vH abgesunken ist, werden die heute noch etwa 50 bis 60 vH in der Industrie tätigen Arbeitnehmer auf rund 10 vH zurückgehen.

Das würde also bedeuten, daß bei dem heute erreichten Fortschrittstempo (Automatisierung der Produktion, Rationalisierung der Arbeitsorganisation usw.) schon in nicht allzu weiter Zukunft eine vollständig neue Beschäftigungsstruktur entsteht. Diese Strukturveränderungen werden also die gewerbliche Produktion, die bis heute als Träger des sozialen Fortschritts gilt und demgemäß auch die Bewußtseinsbildung der Gesamtarbeiterschaft entscheidend prägt — auch das Lohngefüge wird von hier aus gemessen —, aus dem Zentrum verdrängen und damit den Strukturwandel der industriellen Gesellschaft beschleunigen.

6) Vgl. R. Bendix, *Work and Authority in Industry. Ideologies of Management in the Course of Industrialisation*, New York—London 1956, S. 214.

7) Vgl. Jean Fourastié, *Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*, Köln 1954. 8) Vgl. derselbe, S. 123.

Das zahlenmäßige Wachstum der Angestellten blieb nicht auf die Industrie beschränkt. Im Handel, Transportwesen, Bank- und Versicherungswesen und besonders in der staatlichen Verwaltung nahm die Zahl der Angestellten und Beamten rapide zu⁹⁾.

Soziale Mobilität und Stabilität der neuen Beschäftigungsstruktur

Welche Bedeutung hat nun die Tatsache, daß die Angestelltenschaft: eine dynamisch wachsende Schicht von Beschäftigten darstellt? Kann sie heute überhaupt noch ihre Position mit dem Argument rechtfertigen, daß sie innerhalb des industriellen Selektionsprozesses eine besonders günstige Ausgangsposition für Führungspositionen innehat, da sie spezifische Unternehmerfunktionen wahrnehme? Zweifellos gibt es eine, wenn auch zahlenmäßig unbedeutende Schicht von Angestellten, die „leitende“ Funktionen ausübt und eine andere Schicht, die in Leitungspositionen „hineinwächst“. Funktioniert aber dieser Aufstiegsprozeß, wie man dem Angestellten immer wieder zu suggerieren versucht, ausschließlich oder auch nur vorwiegend nach dem Leistungsprinzip oder sind es nicht gerade Besitz, Herkunft, gesellschaftliche Beziehungen usw., die die Aufstiegschancen in einem entscheidenden Ausmaß bestimmen? Die Masse der Angestellten, auch diejenigen, die bei gewissenhafter Förderung für Führungspositionen qualifiziert wären, haben durchweg kaum die Chance, diese „unsichtbaren Schranken“ des Aufstiegsprozesses zu durchbrechen. Diese These ist nicht so neu, wie *Vance Packard*¹⁰⁾ glauben machen könnte. Bereits *Kracauer*¹¹⁾ hat in seiner Studie über „Die Angestellten“ im Jahre 1930, wenn auch manchmal sehr boshafte, so doch, wie uns scheint, sehr zutreffende Bemerkungen gemacht.

Die „organisierenden“ Eliten im Wirtschafts- und Finanzbereich bilden also, wie auch *Mannheim*¹²⁾ nachzuweisen versucht, eine fast völlig abgeschlossene „Aristokratie“.

Nun wird man eventuell gegen diese pessimistische Diagnose der Angestelltensituation einwenden, daß eine industrielle Elitebildung, wenn sie ausschließlich auf dem dynamischen Prinzip der Leistung beruht, unter Umständen jegliche gesellschaftliche Kontinuität zerstören würde. Aber die Gefahr, daß sich das Leistungsprinzip total verwirklicht, scheint nicht groß zu sein. Vielmehr scheint die umgekehrte Gefahr zu bestehen, daß die Massengesellschaft das Leistungsprinzip ganz fallenläßt und Bluts-, Besitz- und sonstige Kriterien im Konkurrenzkampf um die Macht sich befestigen. Wir können diese Problematik hier nicht vertiefen¹³⁾.

Umstrukturierung des Bewußtseinsfeldes

Festzustellen bleibt hier jedoch, daß alle „Angestelltentheorien“, die der Angestelltenschaft als einer sozialen Gruppe, das „Gleich zu Gleich von Angestellten und Unternehmern“ oder eine „breite potentielle unternehmerische Kraft“ suggerieren wollen, vorsichtig ausgedrückt, schöngefärbte Vorstellungen über die Situation des Angestellten vermitteln.

Aber auch die Marxsche „Klassentheorie“ dürfte für die Standortbestimmung der Angestelltenschaft unbrauchbar sein. Wenn wir die Klassentheorie des Kommunistischen Manifestes als Arbeitshypothese benutzen, kann die Frage nach der Positionsbestimmung der Angestelltenschaft gar nicht mehr sinnvoll beantwortet werden; denn weder im industriellen Großunternehmen noch im sogenannten „tertiären“ Sektor unserer Wirtschaft gibt es den Eigentümer-Kapitalisten, dem ein „solidarisches“ Proletariat unverwundlich gegenübersteht, sondern nur noch *Arbeitnehmer*, die in einem komplizierten Organisations- und Funktionsverhältnis stehen. Daraus folgt, daß die „Klassenspan-

9) Vgl. R. Bendix, a. a. O., S. 225.

10) V. Packard, Die unsichtbaren Schranken, Düsseldorf 1959.

11) S. Kracauer, Die Angestellten, Frankfurt 1930.

12) K. Mannheim, Mensch und Gesellschaft im Zeitalter des Umbaus, Darmstadt 1958.

13) Vgl. derselbe, a. a. O., S. 104 ff.

nung“, wenn überhaupt noch, nur als ein sekundäres Spannungsfragment in der industriellen Welt nachzuweisen ist.

Auch der Versuch, mit einer Dreiteilung die spezifischen Schichtungsverhältnisse der industriellen Welt einzufangen, dürfte zu keiner sinnvollen Positionsbestimmung der Angestelltenschaft führen. Die bei einer solchen Dreiteilung übliche Zuordnung der Angestellten als „Mittelschicht“, „Mittelstand“ oder „Mittelklasse“ hat auf den ersten Blick etwas Überzeugendes. Erinnern wir uns an unsere Ausgangsbetrachtung, wo wir zu zeigen versucht haben, wie in der ersten Phase der Rationalisierung und Intensivierung der industriellen Produktion die Angestelltenschaft, an damaligen Maßstäben gemessen, weitgehend arbeitsleitende Aufgaben und unternehmerische Stabsaufgaben wahrnahm, die mit einem hohen Sozialprestige ausgestattet waren. Diese Situation ermöglichte der Angestelltenschaft eine weitgehende Identifizierung mit der „herrschenden Klasse“. Mit der Massierung und Technisierung der Angestelltentätigkeiten und der relativen Aufstiegslosigkeit zu industriellen Herrschaftspositionen tritt die „*Arbeitersituation*“ des Angestellten in den Vordergrund, mit allen Beschränkungen, „denen auch die übrigen Arbeiter sowohl hinsichtlich ihres Einkommens als auch des Fehlens von Autonomie und der Unterordnung unterworfen sind“¹⁴). Daran, können auch jene geschichtlich geprägten Bewußtseinsbilder nichts ändern, wonach die Angestelltenschaft Unternehmerfunktionen wahrnehme, ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit besitze usw. Die Masse der Angestellten hat heute mit denselben sozialen und ökonomischen Problemen zu kämpfen wie der sogenannten Arbeiter; denn die Verwandlung der industriellen Produktions- und Sozialsphäre und die Entstehung neuer Arbeitertypen blieb in ihren Auswirkungen nicht auf den Bereich beschränkt, in dem sie ihren Ursprung hatte. Die Angestelltenschaft, so geräuschlos sie auch die sozialgeschichtliche Bühne betrat, hat auch unsere Vorstellungen von der Struktur der Gesamtgesellschaft beeinflußt. Besonders indem die industrielle Entwicklung von der „Teiltechnisierung“ zur „Gesamtverapparatur“ fortschreitet und die technisch-industrielle Revolution das zivilisatorische Daseinsgefüge des modernen Menschen in diesen revolutionären Prozeß einbezieht, setzten sich in allen Gesellschaftsschichten (auch bei den Arbeitern) Lebensformen und Lebenshaltungen durch, die in der ersten Phase der Industrialisierung typisch für *den* „Angestellten“ waren¹⁵). Etwas weniger anspruchsvoll können wir hier von einer White-Collar-Mentalität sprechen, die ihren Ursprung in den spezifischen Denkformen der Angestellten hat.

In dem Maße jedoch, wie der Typ des Angestellten zum dominierenden „Arbeitertyp“ wird und seine überkommenen Leitbilder sich als wirklichkeitsfremd erweisen, wird auch hier das Bedürfnis nach einer starken gewerkschaftlichen Interessenvertretung wachsen. Dieser Vorgang hat sicherlich nichts mit einer „Proletarisierung“ der Angestelltenschaft zu tun, sondern ist nur eine logische Folgerung aus der dargestellten Entwicklung der Angestelltenschaft. Denn — um das noch abschließend zu wiederholen — eine der grundlegenden Struktur-tatsachen scheint, wenn wir von der gegenwärtigen Situation der Angestelltenschaft ausgehen, die zu sein, daß ihr sozialer Status, den sie über Jahrzehnte zu behaupten vermochte, heute in einem anderen Lichte erscheint. Zweifellos gibt es auch heute noch Angestellten typen, die als Schablone für den „sozialen Aufstieg“ dienen; aber daneben gibt es eine große Zahl, doch wohl die Mehrheit der Angestellten, die in einer sozialen Welt leben, die ebenso wie die Welt des Arbeiters durch soziale Unsicherheit, Aufstiegslosigkeit, geringe soziale Geltung usw. gekennzeichnet ist. Der Angestellte, soweit er sein Selbstverständnis in der Gesellschaft an den überkommenen Leitbildern orientiert, träumt also einen Traum, der in unserer Gesellschaft nicht verwirklicht werden kann.

14) M. Crozier, Le rôle des employés et des petits fonctionnaires dans la structure sociale française contemporaine. In: Transactions of the Third World Congress of Sociology, Bd. III. London 1956, S. 312.

15) Vgl. H. Markmann, Sozialstruktur im Allgemeinen. In: A. Weber, Einführung in die Soziologie, München 1958, S. 275.