

Die Angestellten — eine „eigenständige“ Sozialgruppe?

Das Angestelltenproblem

Wer sich heute zum Thema „Angestellte“ äußert, muß sich — gleichgültig, was er auch Wichtiges oder Unwichtiges zu sagen hat — von vornherein damit abfinden, als „Parteilager“ einer der beiden Interessentengruppen abgestempelt zu werden, die auf der einen Seite die „Eigenständigkeit“ und damit die Notwendigkeit einer besonderen sozialen Bewertung der Angestellten propagieren oder auf der anderen Seite für eine Einbebnung der sozialrechtlichen Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern eintreten. Je nach dem — meist verbandspolitisch bestimmten — Interessenstandpunkt des Rezensenten wird insbesondere dem Soziologen das „Richtige“ oder „Falsche“ in seinen Veröffentlichungen zum Angestelltenproblem oft geradezu willkürlich bescheinigt. Es ist darum nicht verwunderlich, wenn trotz der Fülle von Beiträgen zum Problem der betrieblichen und gesellschaftlichen Stellung des Angestellten die um wissenschaftliche Klärung der noch strittigen Fragen bemühte Diskussion nicht so recht weiterkommt. Die Berichterstattung interessierter Kreise ist in hohem Maße widerspruchsvoll, vorschnell und wenig verantwortungsbewußt; eine Situation, die mehr zur Verwirrung und Beunruhigung der Öffentlichkeit und insbesondere der Angestellten selbst beiträgt als zu ihrer Information.

Es ist kaum anzunehmen, daß die in der *sozialwissenschaftlichen* Diskussion um die „Angestelltenfrage“ veröffentlichten Forschungsergebnisse ein so starkes Echo in der Öffentlichkeit gefunden hätten, wenn es im Zusammenhang mit diesem Thema in der - sozialen *Praxis* nicht um die Verteidigung bzw. Erringung arbeits- und sozialrechtlicher Privilegien für einen Teil der Arbeitnehmerschaft ginge. Das Angestelltenproblem würde sicher ruhiger und vor allem sachlicher verhandelt werden können, wäre nicht mit der arbeits- und sozialrechtlichen Zusammenfassung heterogener Arbeitsaufgaben zur Einheit der „Angestellten“-Tätigkeiten gleichzeitig eine Ausstattung der Angestellten mit sozialpolitisch bedeutsamen Sonderrechten verbunden. Wäre das nicht der Fall, dann würden die Öffentlichkeit und insbesondere die beteiligten Berufskreise den sozialwissenschaftlichen Erörterungen um Begriff und Stellung des Angestellten vielleicht mehr oder weniger gleichgültig gegenüberstehen. Das Angestelltenproblem wäre dann für viele gar kein „Problem“ mehr. Man sollte nicht vergessen, daß die vor etwa zehn Jahren erneut einsetzende und noch anhaltende Hausse in der Angestelltenliteratur auch durch die düsteren Cassandra-Stimmen von den „Nivellierungstendenzen“ und der „Unterbewertung der geistigen Arbeit“ angeregt wurde; zu einer Zeit, als man nach Meinung vieler begann, bei den Überlegungen zur allseits geforderten Sozialreform die Sonderstellung der Angestellten nicht genügend zu berücksichtigen.

Viele Mißverständnisse und daraus mitunter resultierende Anfeindungen unter den Teilnehmern an der Angestelltendiskussion könnten vermieden werden, wenn Klarheit darüber bestände, daß man das „soziologische“ vom „sozialpolitischen“ Angestelltenproblem trennen muß.

Der Soziologe beschäftigt sich mit der Stellung der verschiedenen, aber arbeits- und sozialrechtlich zur Einheit der Angestelltenschaft zusammengefaßten Berufsgruppen im Wirtschafts- und Gesellschaftsprozeß. Er kann diese Aufgabe nur dann erfolgreich angehen, wenn er insbesondere den soziologisch relevanten Beziehungen der Angestellten zu *anderen* Erwerbspersonen- und Gesellschaftsgruppen seine Aufmerksamkeit widmet. Kommt er bei seinen Analysen im betrieblichen und im gesellschaftlichen Bereich zu der Erkenntnis, daß sich die heterogenen Berufsgruppen der Angestelltenschaft nach bestimmten sozialen Merkmalen mit anderen Berufsgruppen über-

DIE ANGESTELLTEN — EINE „EIGENSTÄNDIGE“ SOZIALGRUPPE?

schneiden, dann müssen für ihn die Probleme der Abgrenzung besonders interessant, aber auch fragwürdig werden, d. h. er kann den Sammelbegriff „Angestellte“ nicht ungeprüft hinnehmen. Es drängt sich ihm die Fragestellung geradezu auf, welche sozialen Normen oder Wertungen es sind, die zur Begründung und Verteidigung der gesellschaftlichen oder arbeits- und sozialrechtlichen Abgrenzung der Angestellten-Berufsgruppen von anderen Arbeitnehmergruppen herangezogen werden und welche Meinungsverschiedenheiten hierüber bestehen. Ein Vergleich der herrschenden Vorstellungen über die berufliche Tätigkeit der Angestellten mit ihren effektiven Berufssituationen im Betriebsprozeß ist dabei unumgänglich.

Diese soziologischen Analysen schlagen sofort in eine sozialpolitische Behandlung der Angestelltenfrage um, wenn es darum geht, nachzuweisen, daß die sozialrechtliche Gleichbehandlung bestimmter Arbeitnehmergruppen und ihre Abgrenzung von anderen Gruppen nach der beruflichen Tätigkeit oder gar gesellschaftlichen und politischen Stellung gerechtfertigt ist und aus bestimmten Gründen auch gefordert werden kann.

Die berufliche „Eigenständigkeit“ der Angestellten

Der Verfasser des vorliegenden Beitrags hat in dieser Zeitschrift bereits die Ansicht vertreten, daß eine sozialwissenschaftliche Behandlung der Angestelltenfrage mit einer Analyse der Funktionen begonnen werden muß, welche von den verschiedenen Berufsgruppen im Wirtschaftsbetrieb ausgeführt werden¹⁾. Mit Befriedigung konnte er feststellen, daß ihm die Notwendigkeit eines solchen Vorgehens in einer sonst sehr kritischen Replik auf seine Ausführungen bestätigt wurde²⁾. Es dürfte wohl auch kaum bestritten werden können, daß die Angestellten ihre Existenz als spezifische Arbeitnehmergruppe der besonderen Beurteilung ihrer Berufs- und Arbeitssituation zu verdanken haben. Alles andere, so ihre besondere gesellschaftliche Bewertung, ihr „Rang und Stand in der modernen Massenwelt“ — wie man heute mitunter auch zu sagen pflegt³⁾ —, wird aus ihrer beruflich-betrieblichen Stellung abgeleitet.

Alle diejenigen, die in traditionalistischer Haltung für eine Beibehaltung der vor einem halben Jahrhundert, bei völlig anderer Arbeits- und Betriebstechnik, errichteten Schranken zwischen Angestellten und Arbeitern eintreten, legen darum auch besonderen Wert auf die Betonung einer auch heute noch erkennbaren „betrieblichen Sonderstellung“ der Angestellten. Merkwürdigerweise ziehen sie aber zur Verifizierung und zum Beweis der „Richtigkeit“ ihrer Ansicht als „Kronzeugen“ gelegentlich den Soziologen K. V. Müller heran, der doch auf Grund dankenswerter Untersuchungen betonte, daß „als repräsentativ für das Angestelltendasein in unserer Gesellschaft“ lediglich die männlichen Angestellten zu betrachten seien, und die Berufs- und Arbeitssituation der weiblichen Angestellten „soziologisch anders“ zu bewerten sei⁴⁾.

Was ist nun das „Besondere“, das sie von der Berufssituation der Arbeiter trennende Merkmal der Angestellten? — Niemand wagt in Anbetracht der großen Qualifikationsspanne zwischen vielen bekannten Angestelltenberufen und bei gerechter Würdigung der Arbeitsanforderungen an qualifizierte Facharbeiter heute noch zu behaupten, daß sich die Angestellten gegenüber den Arbeitern durch „geistige“, „gehobene“, soll heißen: qualifiziertere Tätigkeiten auszeichnen. Die heutige Unbrauchbarkeit dieses Abgrenzungsmerkmals, das bei der Fixierung des Angestellten-Berufsgruppenkatalogs im Angestelltenversicherungsgesetz von 1911 allein zugrunde gelegt wurde, sollte zu denken geben. Der Berufsgruppenkatalog wurde aber ungeachtet der sich entscheidend wandeln-

1) Die Angestellten in der betrieblichen Personalstruktur, Gewerkschaftliche Monatshefte, Oktober 1960.

2) Christian Binder: Wie weit reicht die Eigenständigkeit der Angestellten? Gewerkschaftliche Monatshefte, März 1961.

3) Eugen Geistenmaier: Rang und Stand in der modernen Massenwelt. Vortrag, gehalten auf dem 5. ordentlichen Verbandstag des DHV am 18. Juni 1960. Schriftenreihe des DHV.

4) K. V. Müller: Die Angestellten in der hochindustrialisierten Gesellschaft. Köln—Opladen 1957, S. 1 ff.

den Arbeitstechnik beibehalten, und man suchte nach neuen Abgrenzungsmerkmalen, die auch sehr schnell gefunden wurden und von *Fritz Croner* vor einigen Jahren eine unmißverständliche Präzisierung erfuhren. Man stellte nämlich fest, daß die als Angestellten-tätigkeiten zusammengefaßten Funktionen im Wirtschafts- und Betriebsleben der Wirtschaftsorganisation, der Güterverteilung, der Schaffung von geistigen Grundlagen für die Gütererzeugung, der Beaufsichtigung und Leitung der Wirtschaftsvorgänge und der Güterverwaltung dienen. Die Arbeitertätigkeit sei dagegen ausschließlich mit der technischen Gütererzeugung, der manuellen Güterbehandlung und der technischen Durchführung der Güterverteilung beschäftigt. *Croner* umschrieb das Gesamtgebiet der Angestellten-tätigkeiten als die arbeitsleitenden, konstruktiven, verwaltenden und merkantilen Funktionen. Auch *Christian Binder* will etwas Ähnliches — allerdings schon vorsichtiger — ausdrücken, wenn er meint, „bei den Angestellten zeichnet sich ... deutlich ab, daß sie in erster Linie an der Entwicklung der Produktionstheorie mitwirken, der Verwaltung, Verfügung, Planung, Leitung, Kontrolle, Dokumentation näherstehen als die Arbeiter“⁵).

Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, daß mit diesen Abgrenzungsversuchen kaum mehr erreicht wird, als eine Aufzeichnung der Tätigkeitsgebiete, in denen die vom Arbeits- und Sozialrecht als „Angestellte“ oder „Arbeiter“ eingestufteten Arbeitnehmer Beschäftigung finden. Die „sozialen Folgen“, die für die Angestellten mit ihrer hier betonten „Besonderheit im Produktionsprozeß“ verbunden sind — und um deren Analyse geht es dem Soziologen —, sind nicht genügend verdeutlicht worden. Wir wagen die Behauptung, daß im Produktionsprozeß der Werkzeugmacher und der Dreher den „angestellten“ Ingenieuren und Technikern viel näher stehen und beide Gruppen nach Ausbildung und Berufsinteressen viel mehr Gemeinsamkeiten aufweisen als z. B. der Bilanzbuchhalter im Verhältnis zum Konstrukteur. Soziologen, die die merkantilen und konstruktiven Funktionen gegenüber der Arbeiterschaft als eine Einheit ausweisen, unterschätzen die betriebssoziologisch so bedeutsamen Konfliktsituationen, die durch die Divergenz kaufmännischer und technischer Orientierung hervorgerufen werden; sie sollten bedenken, daß noch im Jahr 1913, zwei Jahre nach der Abfassung des Angestelltenversicherungsgesetzes, sich die Verbände der Handlungsgehilfen weigerten, „sich mit den übrigen Privatangestellten (hier: Techniker und Werkmeister) künstlich (!) zu einem Privatangestelltenverband zusammenschweißen zu lassen“⁶).

Mit einigem Stolz wird insbesondere von den selbständigen Angestelltengewerkschaften hervorgehoben, daß die Besonderheit und berufliche Eigenständigkeit der Angestellten darin zu sehen sei, daß jede Arbeitertätigkeit erst beginne, wenn bereits das Arbeitsergebnis von Angestellten vorliege, so daß also Arbeitertätigkeit ohne Angestellten-tätigkeit gar nicht in Angriff genommen werden könne. Abgesehen davon, daß, wohl kaum bestreitbar, ein großer Teil der Angestelltenschaft erst in Aktion tritt, nämlich verwaltende und merkantile Tätigkeit ausübt, wenn das Arbeitsprodukt der Arbeiterschaft bereits vorliegt, erinnern solche Argumentationen sehr stark an Auseinandersetzungen um die Streitfrage, ob die Henne oder das Ei zuerst da war.

Angestellte sind in erster Linie Arbeitnehmer

Der einzige brauchbare Ansatzpunkt für die Klärung der betrieblich-funktionalen Situation von Angestellten und Arbeitern scheint uns das Merkmal zu sein, über das bisher Einigkeit bestand, nämlich daß beide Gruppen Arbeitnehmer sind. Dieses gemeinsame Merkmal beider Gruppen ist das entscheidende ihrer sozialen Stellung im Betrieb, und eine Unterteilung der Arbeitnehmer in soziologisch bedeutsame und frucht-

5) Christian Binder, a.a.O.

6) Vgl. hierzu: Günter Hartfiel: Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland, Berlin 1961, S. 140 f.

DIE ANGESTELLTEN — EINE „EIGENSTÄNDIGE“ SOZIALGRUPPE?

bar abgrenzbare Untergruppen kann darum nur sinnvoll sein, wenn eine unterschiedliche soziale Beziehung verschiedener Arbeitnehmergruppen zum Arbeitgeber besteht, oder, wie *Binder* es im Anschluß an *Lederer* formuliert, „deren Verhältnis zu den Unternehmern ... nicht notwendigerweise ein ganz analoges ist“. Der Verfasser hat mit seinem „Versuch einer funktionalen Neugruppierung der Arbeitnehmer in Wirtschaftsbetrieben“ und seiner Unterscheidung von „entscheidenden“ sowie „vorbereitenden“ Funktionen einerseits und „ausführenden“ Funktionen andererseits nicht — wie *Binder* annimmt — besonders originell sein wollen, sondern nur anzuregen versucht, das Angestelltenproblem von der betrieblich-funktionalen Seite her im oben angedeuteten Sinne neu zu überdenken. Denn unter Ausklammerung gesellschaftlicher Faktoren wird es bei bloßer Betrachtung der innerbetrieblichen Funktionen für den Soziologen schwierig, z. B. das „Besondere“ herauszuarbeiten, das den Arbeitnehmer an der Setzmaschine von dem an der Schreibmaschine und die Bedienung im Restaurant von der Bedienung im Warenhaus abgrenzt, gleichzeitig aber den technischen Zeichner und den Personalsachbearbeiter zu Berufsgruppen einer spezifischen Arbeitnehmerkategorie werden läßt.

„Die nicht ganz analoge Stellung zum Unternehmer“ (oder zum Betrieb) verschiedener Arbeitnehmergruppen, d. h., in der Formulierung *Binders*, „die sozialen Folgen“, die aus ihrer „besonderen Stellung im Produktionsprozeß“ resultieren, können u. E. aber leicht erkannt werden, wenn man sich die in der betriebstechnischen Wirklichkeit nicht zu übersehende Tatsache vor Augen führt, daß es hier zwei Gruppen von Funktionen gibt. Die ersteren können bei entsprechender Vorbildung von *jedem* Arbeitnehmer ausgeführt werden; die Arbeitnehmer sind hier beliebig austauschbar und können auch bei einem Betriebswechsel eine ähnliche Funktion an anderer Stelle sofort wieder zufriedenstellend ausüben. Diese Funktionen bezeichnen wir als „ausführende“. — Die „entscheidenden“ und „vorbereitenden“⁷⁾ Funktionen als zweite Gruppe sind dagegen infolge spezifisch betrieblicher Spezialisierung an die Person des einzelnen Arbeitnehmers gebunden, d. h. die betreffenden Arbeitnehmer sind an ihren Arbeitsplätzen nicht ohne weiteres auswechselbar.

Die „sozialen Folgen“ *dieser* betrieblich-funktionalen Differenzierung der Arbeitnehmer — daß nämlich über das Berufsschicksal der „ausführenden“ Funktionsträger weitgehend auf dem „unpersönlichen Arbeitsmarkt“ entschieden wird, die „vorbereitenden“ und „entscheidenden“ Funktionen aber einer Individualbewertung durch den einzelnen Arbeitgeber unterliegen — haben wir schon zur Genüge hervorgehoben. Wenn wir nun aus der Berufssituation der „vorbereitend“ und „entscheidend“ tätigen Funktionsträger resultierend ein besonderes Sicherheitsbedürfnis in den Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und diesen Arbeitnehmern erkennen und darum arbeits- und sozialrechtliche Sonderregelungen für einen Teil der Arbeitnehmerschaft anregen, dann handelt es sich hier allein um *sozialpolitische* Schlußfolgerungen. Diese sind einer wissenschaftlichen Betrachtung kaum mehr zugänglich, weil sie auf individuellen sozial-ethischen Werthaltungen fußen. *Binder* wird uns aber zugestehen müssen, daß wir uns über die soziologisch relevanten Gegebenheiten, aus denen allein wir unsere sozialpolitischen Schlußfolgerungen ableiten, einige Gedanken gemacht haben, und wir müssen seinen Vorwurf einer „paradoxen Schlußfolgerung“ entschieden zurückweisen, nach der wir angeblich für „neue soziale Unterschiede“ eintreten und gleichzeitig „keine zwischen Unselbständigen anerkennen“. Wir sind mit *Binder* einer Meinung, daß es „heute und noch für lange Zeit... zweierlei Arten von unselbständigen Erwerbstätigen geben wird“,

7) Bedauerlicherweise hat *Binder* unsere Ausführungen zur Umschreibung der „vorbereitenden“ Funktionen mißverstanden und falsch gedeutet. „Vorbereiten“ ist hier nicht im Sinne einer produktionstechnischen *Phasenbetrachtung*, wie Planung (Vorbereitung), Ausführung, Kontrolle, gemeint, sondern soll die funktionale Einflußmöglichkeit auf die betriebliche Willensbildung und damit auf die Regelung des betrieblichen Arbeitsprozesses umschreiben. So verstanden dürfte es wohl klar sein, daß Kanzlisten, Verkäufer und „Tintenfücher“ den „ausführenden“ Funktionen zugerechnet werden müssen.

nur können wir uns nicht damit abfinden, diese Arten in den „Angestellten“ und „Arbeitern“ gegenwärtiger sozialrechtlicher Abgrenzung zu sehen.

Die soziale „Eigenständigkeit“ der Angestellten

JE ine Betrachtung der Arbeitsaufgaben von Angestellten und Arbeitern in den Betrieben der gewerblichen Wirtschaft läßt u. E. kein Kriterium mehr erkennen, nach dem eine befriedigende funktional orientierte Abgrenzung beider Arbeitnehmergruppen vorgenommen werden kann. Für die Stellung einer bestimmten Sozialgruppe in der sozialen Schichtung sind aber neben dem Berufskriterium noch andere Kriterien, wie Einkommens- und Besitz Verhältnisse, soziale Macht, Bildungsstand u. a. entscheidend. Auf die Schwierigkeiten einer Abgrenzung der Angestellten von anderen Arbeitnehmern nach der Höhe des Arbeitseinkommens, nach dem Berufs- und Allgemeinbildungsniveau oder anderen „objektiven“ Daten ist bereits des öfteren ausführlich hingewiesen worden. Ein Überblick über die Literatur zur Angestelltenfrage läßt jedoch erkennen, daß gegenwärtige Bemühungen um den Nachweis eines besonderen gesellschaftlichen Standorts der Angestellten weniger auf „objektive“ Daten als auf „subjektive“ Faktoren abgestellt sind, wie sie mit den offensichtlich auf hergebrachten Leitbildern beruhenden Vorstellungen der Angestellten über soziale Zusammengehörigkeit, Sozialprestige und gesellschaftliche Eigenständigkeit gegeben sind.

So wird mit vollem Recht auf die gesellschaftlichen Hierarchievorstellungen und die Aufstiegsorientiertheit der Angestellten hingewiesen⁸⁾, und auf das an der *nicht körperlichen*, sauberen Art der Arbeitsausführung orientierte Gefühl der Andersartigkeit⁹⁾. Wichtig ist für uns, daß aus solchen „Orientierungen“ der Angestellten, die selbst kaum mehr an der Realität der modernen Arbeitswelt orientiert sein dürften, Ansprüche der Angestellten auf eine „besondere“ gesellschaftliche Bewertung abgeleitet werden. Was diese soziale „Besonderheit“ oder „Eigenständigkeit“ der Angestellten für soziologische Schichtungsanalysen bedeutet, darüber liegen noch keine einheitlichen Ausführungen vor. Für *Croner* und — wie es scheint — auch für *Christian Binder* ist „Besonderheit“ oder „Eigenständigkeit“ nur ein „Anderssein“, nicht etwa verbunden mit einer unterschiedlichen Rangposition in der vertikal vorgestellten sozialen Schichtung. *K. V. Müller* und im Anschluß an ihn *Eugen Gerstenmaier* meinen dagegen: „Die Angestellten sind eine unzweifelhaft eigenständige, funktional wie durch Siebung und Mentalität deutlich integrierte Leistungsgruppe (um nicht zu sagen: Leistungsstand); sie stehen sozial in enger Fühlung zu den Selbständigen, dagegen sind sie durch deutlichen inneren Abstand von der Arbeiterschaft geschieden.“¹⁰⁾ Kaum noch übersehbar, und vor allem kaum durchschaubar, sind hierzu die Stellungnahmen der Angestelltengewerkschaften. Um einen Eindruck zu geben, sei nur erwähnt, daß die Argumentation bis zu der Behauptung reicht, eine Funktion der Angestellten sei es, „eine tragende (!) Mittelschicht unseres Volkes zu sein.“¹¹⁾

Unter den Soziologen besteht heute weitgehend Einigkeit darüber, daß mangels anderer Orientierungsmöglichkeiten die Vorstellungen des einzelnen über die soziale Schichtung in der Gesellschaft sehr stark durch die Bewertung von Berufspositionen bestimmt werden. Ebenso bekannt ist, daß der Wechsel eines Arbeitnehmers von der Arbeiter- zur Angestelltenschaft sehr oft als sozialer Aufstieg angesehen wird und daß selbst qualifizierte Facharbeiter, deren Kinder gering qualifizierte Angestelltenberufe erlernt haben und ausüben, meinen, ihre Nachkommen hätten es bereits „weitergebracht“ als sie selbst.

8; Hans Paul Bahrdt: *Industriebürokratie*. Stuttgart 1956, S. 106 ff.

9) Heinrich Popitz: *Zum Begriff der Klassengesellschaft*. Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 1958, S. 100.

10) Eugen Gerstenmaier, a.a.O.

11) DHV, *Zehn Jahre Wiederaufbau*. Hamburg 1960, S. 39.

DIE ANGESTELLTEN — EINE „EIGENSTÄNDIGE“ SOZIALGRUPPE?

Wem es um die soziologische Analyse und Aufdeckung funktionaler Rangordnungen in der arbeitsteiligen Industriegesellschaft und um die Aufzeichnung der Bedingungen des wirklichen beruflichen Leistungswettbewerbs geht, der kann nicht an der Aufrechterhaltung und Stärkung derart ideologisch gefärbter Leitbilder interessiert sein; der muß die Gefahren einer fortwährenden Betonung der These von der „Eigenständigkeit“ und „Besonderheit“ der Angestellten erkennen. Am allerwenigsten ist den Angestellten selbst damit gedient, wenn man ihnen immer erneut die sie von der Arbeiterschaft angeblich trennenden Faktoren vorhält.

*Angestellte und Gewerkschaften*¹²⁾

Im Hinblick auf die Schwierigkeiten der gewerkschaftlichen Organisierung der Angestellten meint *Binder*: „Man läßt die Angestellten nicht gelten und wundert sich, wenn sie allenthalben und insbesondere der Arbeiterschaft Mißtrauen entgegenbringen.“ *Binder* hat sicher recht, wenn er mit dem „nicht gelten lassen“ sagen will, daß die Arbeiter nicht das von ihm selbst als „wertvollen Hinweis“ bezeichnete Merkmal der Angestellten: „ihr besonderes Verhältnis zu den Unternehmern“, anerkennen wollen. Es wäre auch bei objektiver Betrachtung der arbeitstechnischen und beruflichen Bedingungen im Wirtschaftsleben von der Arbeiterschaft zuviel verlangt, wenn sie einsehen sollte, daß *alle* Angestelltenberufsgruppen etwas Besonderes darstellen, auf das man bei der gewerkschaftlichen Arbeit immer Rücksicht zu nehmen habe. Es gibt auch zwischen dem Metallarbeiter und dem Holzarbeiter und darüber hinaus zwischen dem gelernten Facharbeiter und dem Ungelernten abweichende berufliche Sonderinteressen, die aber heute nicht mehr die gewerkschaftliche Solidarität der Industriegewerkschaft ernstlich gefährden können. Sind die beruflichen und erwerbswirtschaftlichen Sonderinteressen von Angestellten einerseits und von Arbeitern andererseits wirklich soviel unterschiedlicher als zwischen den verschiedenen Arbeiterberufsgruppen, daß in einer Periode wachsender Betriebsgrößen und damit immer anonym werdender betrieblicher Personalhierarchien die getrennte Interessenvertretung zweier anscheinend funktional willkürlich abgegrenzter Arbeitnehmergruppen durch mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb noch als taktisch sinnvoll erkannt werden kann? *Binder* und vor ihm andere haben bisher u. E. nicht überzeugend nachweisen können, daß die Angestellten und Arbeiter — wie es bei ihm heißt — „sich interessenmäßig überschneidende Sozialgruppen“ darstellen und darum „offensichtlich verschiedene Organisationsmethoden“ anwenden müssen.

Nach Ansicht von *Binder* scheiterte bisher eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Angestellten und Arbeitern immer daran, daß die Arbeiter die „Eigenart der Angestellten“ mißachteten. Man ist versucht zu fragen, wie hoffnungslos die Lage für eine fruchtbare Zusammenarbeit erst werden würde, wenn es auch den Arbeitern einmal einfiele, *ihre* Eigenart gegenüber den Angestellten herauszustellen. Wären die Angestellten, denen es mit der Betonung ihrer „besonderen“ sozialen Position — wie verlautet — nicht etwa um die Anerkennung einer *höheren*, sondern nur einer *andersartigen* sozialen Position geht, dann bereit, das Eigenartige der Arbeiterschaft ebenfalls als „besondere“ soziale Position einer Teilgruppe der Arbeitnehmerschaft anzuerkennen?

12) Zur Frage der gewerkschaftlichen Organisierung der Angestellten vgl. die Ausführungen des Verfassers in: *Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland*, a. a. O., S. 198 ff.

NEHRU

Könnten wir den Haß besiegen, würden alle Probleme viel einfacher werden. Die psychologische Seite der menschlichen Beziehungen ist wichtiger als die politische und ganz gewiß wichtiger als die militärische.