

Angestellte, Bürotechnisierung und gewerkschaftliche Interessenvertretung*

Dr. Heinrich Bücken-Gärtner, geb. 1951 in Liesborn/Westf., studierte Soziologie und ist seit 1979 wiss. Assistent am Institut für Soziologie der TH Aachen.

Dr. Theo Knicker, geb. 1953 in Hamm/Westf., studierte Soziologie und Wirtschaftspädagogik und ist seit 1979 wiss. Assistent am Institut für Soziologie an der TH Aachen.

Problemstellung

Im Büro- und Verwaltungsbereich hat sich in den letzten drei Jahrzehnten ein umfangreicher technologischer Wandel vollzogen, mit dem tiefgreifende Veränderungen nicht nur in der Arbeitsverrichtung, sondern auch in der Betriebsorganisation einhergingen. Auch Angestellte werden zunehmend mit den Problemen der Rationalisierung und Beschäftigungsunsicherheit konfrontiert. Für die Angestellten bedeutet dies nach der Einschätzung vieler Experten eine dramatische Verschlechterung ihrer beruflich-betrieblichen Situation: „Der traditionell vorherrschende Angestelltentyp, der Angestellte, der als Sachbearbeiter in den verschiedenen Funktionsbereichen der Unternehmen in den verschiedenen Branchen arbeitet, der nach kaufmännischer, technischer und sonstiger Lehre über Jahre oder Jahrzehnte hinweg ein bestimmtes Fachwissen in sich akkumuliert hat, wird weitgehend verschwinden... die große Masse der Angestellten wird Arbeiten erledigen, die mit der traditionellen Fach- und Sachkenntnis erfordernden Tätigkeit des Angestellten kaum mehr etwas zu tun haben. Die meisten werden auf den Status der Bürohilfsarbeiter im weitgehend mechanisierten Büro von morgen absinken, wenn sie überhaupt noch Arbeit haben.“¹

Ob und inwieweit eine solch pessimistische Einschätzung zutrifft, soll anhand einer umfangreichen empirischen Untersuchung zur beruflich-betrieblichen Lage von Sachbearbeitern in privaten Bank-, Bausparkassen- und Versicherungsbetrieben² überprüft werden. Dabei rücken zunächst die Auswirkungen

* Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur beruflich-betrieblichen Lage von Angestellten in Betrieben des Kredit- und Versicherungsgewerbes.

1 Ulrich Briefs, Vom qualifizierten Sachbearbeiter zum Bürohilfsarbeiter. Zu den Auswirkungen der EDV auf die Arbeitsbedingungen der Büroangestellten. In: WSI-Mitteilungen. 31.1978, S. 89.

2 Zur detaillierten Darstellung der Untersuchung und ihrer Ergebnisse vgl. Karl H. Höming/Heinrich Bücken-Gärtner, Angestellte im Großbetrieb. Loyalität und Kontrolle im organisatorisch-technischen Wandel. Stuttgart 1982.

gen der Bürotechnisierung auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation der Angestellten ins Blickfeld. Danach geht es um die Frage, wie die betroffenen Angestellten die fortschreitende Bürotechnisierung und die damit einhergehenden Beschäftigungsrisiken bewerten, und welche Gefährdungen sie darin für ihre berufliche Zukunft sehen. Abschließend wird das Verhältnis der Angestellten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung untersucht. Hier interessiert insbesondere der Einfluß der Bürotechnisierung und der betrieblichen Personalpolitik auf die gewerkschaftliche Organisation von Angestellten.

Die zitierte pessimistische Einschätzung der beruflich-betrieblichen Lage der Angestellten legt die Vermutung nahe, daß die als „typisch“ charakterisierte kritisch-distanzierte Haltung der Angestellten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung zugunsten einer gewerkschaftsfreundlicheren an Bedeutung verliert. So plausibel diese Vermutung auch sein mag, so wenig kann sie den sich im Betrieb vollziehenden Differenzierungen gerecht werden.

Theoretische Grundannahmen der Untersuchung

Bewertung und Interpretation der empirischen Befunde gehen vor allem von den folgenden zwei theoretischen Annahmen aus:

1. *Technik als strategisches Instrument der Betriebsleitung* zur Durchsetzung ihrer jeweiligen Zielsetzungen (vor allem: eine möglichst weitreichende Unabhängigkeit von bestimmten problematischen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes; eine möglichst wirksame Lösung komplizierter organisatorischer Kontrollprobleme). Erst die Betonung der strategischen Dimension des Technikeinsatzes ermöglicht eine angemessene Interpretation der Folgen der Büro-rationalisierung für die Angestellten. Zugleich wird damit einsichtig, daß die Betriebe durch den strategisch bestimmten Technikeinsatz einen zentralen Einfluß auf die Situationsdefinitionen der Angestellten ausüben können.

2. *Die Angestellten als aktive Interpreten betrieblicher Strukturen und Prozesse*. Diese Annahme ist als Aufforderung zu verstehen, über die Analyse der Strukturverhältnisse im Betrieb und auf den Arbeitsmärkten hinauszugehen und weiter danach zu fragen, wie die Angestellten selbst ihre beruflich-betriebliche Situation bewerten und interpretieren, und wie sie sich mit ihr im einzelnen auseinandersetzen. Dieser Aufforderung soll durch die Beantwortung folgender Fragen entsprochen werden:

- Wie schätzen die Angestellten die von den Betrieben vorgenommene Rationalisierung der Arbeitsprozesse ein?
- Wie wird die betriebliche und gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktlage von den Angestellten wahrgenommen und bewertet?

- Welche Aufgaben schreiben Angestellte den Gewerkschaften zu und welche Forderungen werden von ihnen an die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Hinblick auf die eigene berufliche Situation gerichtet?

Zu den Auswirkungen der Bürotechnisierung auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation der Angestellten

Über Entwicklung und Veränderungstendenzen beruflicher Qualifikationen von Angestellten ist seit den sechziger Jahren eine kontroverse Diskussion im Gange. Im Vordergrund steht dabei insbesondere die Frage, inwieweit auch Angestellte im Zuge fortschreitender Rationalisierungsprozesse eine Entwertung ihrer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse hinnehmen müssen. Die bisher formulierten Antworten verweisen auf einen Abstiegstrend der Angestellten von qualifizierten Sachbearbeitern zu Bürohilfsarbeitern.³ Von einer solchen allgemeinen, als quasi sachnotwendig unterstellten Dequalifizierungstendenz kann nach den Ergebnissen der diesem Beitrag zugrunde liegenden Untersuchung keine Rede sein. Zwar zeigt die Analyse der Branchendaten, daß der Anteil der Angestellten mit Fachausbildung (Bank- bzw. Versicherungskaufmann) in den siebziger Jahren um etwa 4 Prozent zurückgegangen ist.⁴ Die Betriebe waren also anscheinend erfolgreich darin, die Sachbearbeitertätigkeiten in der Weise zu verändern und neu zu kombinieren, daß in bestimmten Bereichen eine deutliche Verringerung der Qualifikationsanforderungen eingetreten ist. Dieser Befund läßt jedoch nicht die Schlußfolgerung zu, in den Bank- und Versicherungsbetrieben habe sich eine grundlegende Abqualifizierung von Angestellten vollzogen.

Wer nämlich von Dequalifizierung spricht, der darf die beiden wesentlichen Bedeutungsinhalte dieses Begriffs nicht übersehen: 1. die *Abwertung von Tätigkeiten*, d. h. Verringerung ihrer Qualifikationsanforderungen und 2. die *Abqualifizierung von Personen*, d. h. ihr Einsatz in Aufgabenbereichen, deren Qualifikationsanforderungen unter dem Niveau der bisherigen Tätigkeit liegen. Diese zwei Aspekte von Dequalifizierung gilt es auseinanderzuhalten. Einerseits ist festzustellen, daß der organisatorisch-technische Veränderungsprozeß zu einem Abbau und zu einer Abwertung bestimmter Tätigkeiten und Aufgabenbereiche in den Betrieben geführt hat. Damit ist jedoch andererseits keine umfangreiche Abqualifizierung von Angestellten einhergegangen. Zu dieser Entwicklung haben drei Momente wesentlich beigetragen: *Erstens* haben die Betriebe im Rationalisierungsprozeß den Angestellten viele Möglichkeiten zur betriebsinternen Mobilität anbieten können. Abteilungs- und

³ Vgl. dazu für viele: Harry Braverman, *Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß*. Frankfurt/M., New York 1980.

⁴ Die Ermittlung des Anteils der in der Branche beschäftigten Angestellten mit Fachausbildung ist äußerst kompliziert; vgl. Hörning/Bücker-Gärtner, *Angestellte ...*, a.a.O., S. 57.

Geschäftsstellenwechsel sowie Neustrukturierung der Aufgabenbereiche haben sich dabei als wirksame betriebliche Instrumente erwiesen. *Zweitens* hat mit der forciert betriebenen Technisierung der Arbeitsplätze zugleich auch der Anteil der branchenfremd qualifizierten Angestellten zugenommen. Dieser Gruppe konnten die Betriebe relativ problemlos einen großen Teil der abgewerteten Tätigkeiten bzw. Tätigkeitselemente zuweisen. Denn für die Mehrzahl dieser Angestellten stellt schon allein der Wechsel in einen Bank- oder Versicherungsbetrieb eine deutliche Verbesserung ihrer beruflich-betrieblichen Lage dar. *Drittens* haben die Betriebe verstärkt interne Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt, um die mit dem Rationalisierungsprozeß verbundenen Qualifikations- und Loyalitätsprobleme zu lösen.

Das durch den Technikeinsatz hervorgerufene Dequalifizierungsrisiko muß also keineswegs so groß sein, wie weithin angenommen wird. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt man auch bei der Analyse der rationalisierungsbedingten Beschäftigungsrisiken. So besteht für fast alle Angestelltengruppen in den Betrieben nur eine sehr geringe Gefahr, arbeitslos zu werden. Denn die Beschäftigungslage ist im Kredit- und Versicherungsgewerbe relativ stabil, da sie von der allgemeinen Konjunkturerwicklung weitestgehend unabhängig ist. Dieses führt dazu, daß im Gegensatz zu anderen Branchen (z. B. Handel) nahezu alle Angestellte (auch Frauen und Angestellte ohne Fachausbildung) in die betrieblichen Stammebelegschaften integriert sind.

Neben der Gemeinsamkeit der Beschäftigungssicherheit spielen aber auch die im Betrieb bestehenden Positionsvorteile einzelner Angestelltengruppen eine wichtige Rolle. Solche Positionsvorteile ergeben sich insbesondere durch die Fachausbildung zum Bank- bzw. Versicherungskaufmann und den Besuch von betrieblichen Weiterbildungskursen. Angestellte mit einer branchenfremden Ausbildung sind dagegen viel enger an den Arbeitsplatz gebunden und verfügen im Falle von Versetzungen und Umorganisationen über eine weitaus geringere Verhandlungsmacht als fachspezifisch qualifizierte Angestellte.

Als Zwischenergebnis kann festgehalten werden: Die Dequalifizierungs- und Beschäftigungsrisiken sind in den Betrieben des Kredit- und Versicherungsgewerbes keineswegs so dramatisch und einschneidend wie es offensichtlich in anderen Bereichen der Büro- und Verwaltungsarbeit der Fall ist. Über die zukünftige Risikoentwicklung lassen sich nur Vermutungen äußern. Man kann davon ausgehen, daß das Problem der Arbeitslosigkeit stärker als bisher in den Vordergrund treten wird als das der Dequalifizierung. Denn die Betriebe werden sich noch stärker von den außerbetrieblichen Arbeitsmärkten abschließen. Daraus folgt zwar einerseits eine hohe Beschäftigungssicherheit für die jetzigen Arbeitsplatzinhaber; für die nachfolgenden Bewerber gehen

damit aber die Beschäftigungschancen deutlich zurück. Aufgrund der ständigen Weiterentwicklung der Computertechnologie ist ferner zu erwarten, daß ein großer Teil der Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen fortfallen wird und somit Angestellte, die nur über ein geringes Qualifikationsniveau verfügen, in Zukunft mit erhöhten Arbeitsmarktrisiken rechnen müssen.

Bürotechnisierung und Beschäftigungssituation aus der Sicht der Angestellten

Die Bank-, Bausparkassen- und Versicherungsbetriebe setzen seit Anfang der sechziger Jahre ständig technische Neuerungen zur Rationalisierung der Büro- und Verwaltungsarbeit ein. So ist der Befund, daß jeder zweite Angestellte durch die Bürotechnisierung eine gravierende Aufgabenveränderung erfahren hat, nicht überraschend. Überraschend ist hingegen, daß nur 9 Prozent die Technisierungsfolgen für die eigene berufliche Zukunft pessimistisch einschätzen. Die Mehrheit beurteilt die Bürotechnisierung entweder positiv (ein Drittel) oder nimmt sie als eine Sachnotwendigkeit hin, mit der man sich zu arrangieren hat. Dieses Ergebnis kann man noch weiter differenzieren. Bezieht man nämlich die Qualifikationsbiographie der Angestellten als Einflußfaktor mit in die Analyse ein, dann zeigt sich, daß Angestellte ohne Fachausbildung den Technikeinsatz im Betrieb häufiger pessimistisch beurteilen oder dazu eine passive Haltung entwickeln. Dagegen fallen die Einschätzungen der fachlich qualifizierten Angestellten deutlich anders aus. Sie sehen in der Technik keine gravierende Gefahr für ihre eigene berufliche Zukunft. Einige von ihnen erwarten vom EDV-Einsatz sogar eine Aufwertung ihrer Tätigkeit. Dieser Optimismus hat durchaus eine reale Basis, bemühen sich doch die Betriebe um eine ständige Weiterbildung und damit einhergehend auch um eine Loyalisierung gerade dieser Gruppe, damit technisch-organisatorische Veränderungen ohne größere Reibungsverluste und Widerstände bewältigt werden können.

Fragt man nun die Angestellten nicht nur nach den erwarteten Folgen der Bürotechnisierung für die eigene berufliche Zukunft, sondern auch nach deren Folgen für die allgemeine Berufssituation von Angestellten, dann ergibt sich ein völlig anderes Bild. Es findet sich dann bei allen Angestelltengruppen eine dominant pessimistische Einschätzung der allgemeinen Technisierungsfolgen. Diese Einschätzungsunterschiede lassen sich zum einen aus der Zugehörigkeit zur Stammebelegschaft und der damit einhergehenden hohen Beschäftigungssicherheit erklären. Diese läßt eine pessimistische Beurteilung der eigenen beruflichen Zukunft als nicht realitätsgerecht erscheinen. Bei der Bewertung der allgemeinen Technisierungsfolgen tritt dagegen der Aspekt der eigenen Beschäftigungssicherheit in den Hintergrund zugunsten von öffentlichen Situa-

tionsdeutungen, in denen ein Zusammenhang zwischen fortschreitendem Computereinsatz und Arbeitslosigkeit hergestellt wird.

Auch bei der Untersuchung der Fragen, wie die Angestellten ihre eigene und die allgemeine Beschäftigungslage bewerten, tritt die Einschätzungsdifferenz in ähnlicher Weise wieder auf. So sieht die Mehrzahl der Angestellten die gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktlage pessimistisch, die eigene Beschäftigungssituation wird aber als sehr sicher und stabil bezeichnet. Mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Angestellten sind sogar der Meinung, die Arbeitsplätze im Kredit- und Versicherungsgewerbe seien sicherer als die der Angestellten in anderen Branchen. Bei dieser Beurteilung spielt wiederum der Einflußfaktor Qualifikation eine wichtige differenzierende Rolle. Fachlich qualifizierte Angestellte schätzen die Sicherheit der Arbeitsplätze in ihrer Branche viel optimistischer ein als Angestellte mit einer nur im Betrieb vermittelten Qualifikationsbasis. Die Tatsache, daß die allgemeine Verschlechterung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktlage nicht mit einer pessimistischen Situationsdeutung der eigenen beruflich-betrieblichen Lage einhergeht, kann, im Anschluß an Kern/Schumann⁵ auf die prägende Kraft der in der jeweiligen betrieblichen Arbeitssituation gewonnenen Erfahrungen zurückgeführt werden.

Zum Verhältnis der Angestellten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung

Angestellte sind im Vergleich zu Arbeitern zu einem wesentlich geringeren Anteil gewerkschaftlich organisiert. Ein Blick in die Statistik zeigt, daß im DGB knapp die Hälfte (48 Prozent) aller Arbeiter und lediglich 17 Prozent aller Angestellten organisiert sind. Bei der DAG fällt die Organisationsrate noch geringer aus; sie zählt nur 5 Prozent aller Angestellten zu ihren Mitgliedern.⁶ Auch bei den Angestellten der hier zugrunde gelegten Untersuchung besteht insgesamt nur eine geringe Bereitschaft, in eine Gewerkschaft einzutreten. Jeder dritte befragte Angestellte gehört einer Gewerkschaft an. Wie ist diese Gewerkschaftsferne der Angestellten zu erklären? Inwieweit gehen von der forciert betriebenen Rationalisierung im Büro- und Verwaltungsbereich fördernde Wirkungen auf die gewerkschaftliche Organisation von Angestellten aus? Welche allgemeinen Aufgaben schreiben Angestellte der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu? Was erwarten sie von ihr für ihre eigene berufliche Situation?

In der soziologischen Literatur wird häufig die Ansicht vertreten, daß die Unterschiede in der sozialen Herkunft einen entscheidenden Einfluß auf die

⁵ Vgl. Horst Kern/Michael Schumann, *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*. Frankfurt/M. 1977, S. 22 f. (TB-Ausgabe).

⁶ Quelle: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1983, S. 97, 576.

Haltung der Arbeiter und Angestellten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung ausüben. So wird die These aufgestellt, daß Angestellte aus einer Facharbeiterfamilie häufiger Gewerkschaftsmitglieder sind als Angestellte, deren Väter als Angestellte bzw. Beamte in Leitungspositionen tätig waren. Für diese These ließ sich keine Bestätigung finden. Auf die Beziehungen zwischen Angestellten und gewerkschaftlicher Interessenvertretung nehmen die aus dem sozialen Herkunftsmilieu mitgebrachten Interpretations- und Handlungsmuster offensichtlich keinen gravierenden Einfluß. Im Gegensatz dazu erweisen sich Geschlecht und Alter sowie die Qualifikation als bedeutsame Einflußfaktoren für die gewerkschaftliche Organisation von Angestellten.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß Frauen zu einem erheblich geringeren Anteil Gewerkschaftsmitglieder sind als Männer. Während etwa jeder zweite männliche Angestellte einer Gewerkschaft angehört, gilt dies nur für jede fünfte Frau. Eine wesentliche Ursache für diese Distanz der weiblichen Angestellten zu den Gewerkschaften ist in der geschlechtsspezifischen Sozialisation in Familie und Schule zu sehen. Deren Wirkung besteht darin, daß Frauen eine begrenzte Berufsperspektive entwickeln, die vielen einen Gewerkschaftsbeitritt als unnötig erscheinen läßt.

Bei der empirischen Analyse der Organisationsraten verschiedener Altersgruppen ergibt sich, daß ältere Angestellte (ab 40 Jahre) häufiger einer Gewerkschaft angehören als jüngere. Der unterschiedliche Qualifikationshintergrund dieser beiden Gruppen erweist sich hier als ein entscheidender Einflußfaktor. Die älteren Angestellten sind nämlich fast ausschließlich betriebspezifisch qualifiziert, während die jüngeren (vor allem die männlichen) zum größten Teil über die Fachausbildung zum Bank- bzw. Versicherungskaufmann verfügen. Der höhere Organisationsgrad der älteren Angestellten wird ferner verständlich, wenn man berücksichtigt, daß das Erfahrungswissen der älteren für die Aufgabenerledigung im Zuge des fortschreitenden EDV-Einsatzes einen erheblichen Bedeutungsverlust erfährt. Fachausbildung und Weiterbildungsqualifikationen erhalten dagegen eine zunehmende Relevanz. Die älteren Angestellten sehen in dieser Situation in dem Gewerkschaftsbeitritt ein für sie geeignetes Mittel zur Absicherung ihrer beruflich-betrieblichen Lage.

Bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen der beruflich-betrieblichen Situation der Angestellten und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung werden zwei zentrale Bestimmungsfaktoren sichtbar. Zum einen tragen die stabilen Beschäftigungsbedingungen im Kredit- und Versicherungsgewerbe erheblich zu der geringen Organisationsrate bei. Zum anderen übt die betriebliche Personalpolitik einen hemmenden bzw. fördernden Einfluß aus. Sowohl die stabile Beschäftigungslage als auch die betriebliche Personalpolitik erwei-

sen sich als so einflußreich, daß die Bürotechnisierung allein als Determinante des Gewerkschaftsbeitritts von Angestellten in den Hintergrund tritt. Erst wenn der forcierte Technikeinsatz mit einer bestimmten Personalpolitik einhergeht, ist eine deutliche Zunahme der Gewerkschaftsmitglieder unter den Angestellten der einzelnen Betriebe zu verzeichnen.

Im Falle von Betrieben, die nicht mehr als Nachfrager auf den Arbeitsmärkten auftreten und sich verstärkt bemühen, durch Einstellungssperre die Zahl ihrer Beschäftigten zu reduzieren, nimmt die Bereitschaft der Angestellten, in eine Gewerkschaft einzutreten, deutlich zu. In solchen Betrieben sind mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Angestellten Gewerkschaftsmitglieder. Die in diesen Betrieben deutlich höhere Organisationsbereitschaft läßt sich für alle Angestelltengruppen (auch für Frauen und jüngere männliche Angestellte mit Fachausbildung) nachweisen. Dagegen gehören von den Angestellten in Betrieben, die weiterhin eine expansive Personalpolitik verfolgen, nur 24 Prozent einer Gewerkschaft an.

Über ihre personalpolitischen Maßnahmen nehmen die Betriebe Einfluß auf die Art und Weise, wie die Angestellten ihre beruflich-betriebliche Lage definieren. Je restriktiver diese Maßnahmen sind, um so eher entwickeln Angestellte eine Situationsdefinition, die den Eintritt in eine Gewerkschaft fördert. Dieses Ergebnis führt zu der auch für die Gewerkschaftspolitik interessanten Frage, wie die gewerkschaftliche Interessenvertretung von den Angestellten beurteilt wird bzw. welche Haltung sie ihr gegenüber einnehmen.

Zunächst ist festzustellen, daß die Angestellten den Gewerkschaften recht unterschiedliche Aufgaben zuschreiben. Dabei wirken sich vor allem die von den Betrieben geschaffenen Differenzierungen in der beruflich-betrieblichen Lage der einzelnen Angestelltengruppen aus. Es sind insbesondere drei Haltungstypen, die die Einschätzung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung durch die Angestellten charakterisieren:

1. Die *kollektiv-instrumentelle Haltung*. Gewerkschaften haben hiernach vornehmlich die Aufgabe, für eine Sicherung und Verbesserung der Einkommen zu sorgen. Diese Haltung nimmt etwa die Hälfte der Angestellten ein. Es handelt sich vornehmlich um jüngere männliche Angestellte sowie um solche mit Fachausbildung.

2. Die *kollektiv-betriebsbezogene Haltung*. Hier wird als zentrale Gewerkschaftsaufgabe die Sicherung der Arbeitsbedingungen und der erreichten beruflich-betrieblichen Position herausgestellt. Diese Haltung, die für etwa

jeden dritten Angestellten⁷ kennzeichnend ist, findet sich häufiger unter Gewerkschaftsmitgliedern und älteren männlichen Angestellten ohne Fachausbildung. Daß bei diesen Angestellten der Einkommensaspekt in den Hintergrund tritt - obgleich er natürlich seine Bedeutung behält - ist wohl vor allem auf die im Zuge des EDV-Einsatzes am Arbeitsplatz erfahrenen Tätigkeitsveränderungen zurückzuführen. Die Situationsdefinition wird damit eher durch die qualitativen Ziele der Gewerkschaftspolitik bestimmt. Der Schutzgedanke erhält eine höhere Priorität als der Einkommensaspekt.

3. Die *kollektiv-negatorische Haltung*. Diese Haltung findet sich bei einem Drittel der Angestellten. Die gewerkschaftliche Interessenvertretung wird hier für die eigene Person als relativ bedeutungslos eingeschätzt. Diese Sichtweise ist vor allem ein Ergebnis der Faktoren Fachqualifikation und Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen. Beide fördern wesentlich die Entwicklung einer stark individuellen und betriebsbezogenen Leistungsorientierung.

Fazit

Aus den hier vorgetragenen Ergebnissen lassen sich die folgenden vier Forderungen ableiten, die sowohl in der wissenschaftlichen als auch in der öffentlichen Diskussion um die beruflich-betriebliche Lage von Angestellten eine stärkere Beachtung finden sollten:

1. Genaue Bestimmung der jeweiligen Strukturverhältnisse in den Betrieben und Branchen. So variieren beispielsweise die Arbeitsmarktbedingungen zwischen den Branchen erheblich. Darüber hinaus bestehen erhebliche Unterschiede in den Arbeitsplatz- und Organisationsstrukturen der einzelnen Betriebe.

2. Detaillierte Analyse der betrieblichen Rationalisierungspolitik. Hier gilt es, sowohl die Zielbezüge (Autonomie und Kontrolle) als auch die eingesetzten Mittel (z.B. technische Neuerungen, Weiterbildung) mit ihren differenzierenden Auswirkungen auf die Angestellten zu untersuchen.

3. Sorgfältige Kennzeichnung des Qualifikationsprofils der Angestellten. Vor allem die Unterscheidung zwischen fach- und betriebsspezifischer Qualifikation sowie die Teilnahme an betriebsinternen Weiterbildungskursen stellen gewichtige Differenzierungsmerkmale unter den Angestellten dar.

⁷ Bei einem Teil der befragten Angestellten (15 Prozent) trifft sowohl der kollektiv-instrumentelle als auch der kollektiv-betriebsbezogene Haltungstyp zu.

4. Erweiterung der Untersuchungsperspektive. Es gilt, die einseitige Fixierung auf „angestellentypische“ Faktoren zu überwinden und den sich in den Betrieben vollziehenden Prozessen eine größere Aufmerksamkeit zu schenken. Erst indem der Betrieb in den Mittelpunkt der Analyse gestellt wird, eröffnen sich realitätsgerechtere Möglichkeiten zur Bestimmung des Verhältnisses von Angestellten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung.