
Siegfried Bleicher

Probleme und Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik

Siegfried Bleicher, geb. 1940 in Hohenlimburg, ist seit 1982 Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB und für die Bereiche Angestellte, Technologie und Humanisierung der Arbeit sowie Ausländische Arbeitnehmer und Personal zuständig.

Die Gegner der Einheitsgewerkschaft hierzulande haben die Zeichen der Zeit gedeutet und sind zum Generalangriff auf gewerkschaftlich errungene Positionen angetreten. Das von einer Massenarbeitslosigkeit skandalösen Ausmaßes und vom politischen Rechtsruck geprägte Klima scheint jenen „Systemveränderern“ günstig, welche die gewerkschaftlich erkämpften Sicherungen der Arbeitnehmer immer schon als lästige Fessel marktwirtschaftlicher Kräfte betrachtet haben: Unter dem Signum staatlicher „Sparpolitik“ wird kräftig Sozialabbau betrieben; Steuern werden mitnichten eingespart. Gesetzesentwürfe und -änderungen (von denen etwa das bereits verabschiedete „Beschäftigungsförderungsgesetz“ eine Wirkung entfalten wird, die seinem Namen Hohn spricht) zielen darauf ab, die einheitsgewerkschaftliche Interessenvertretung zu schwächen, wo sie nur zu schwächen ist. Es hagelt „von allen Seiten auf die Arbeitnehmerorganisationen ein“, stellte ein Kommentator der „Frankfurter Rundschau“ unlängst fest.¹

Ebenfalls dem Zeitgeist auf der Spur, forderte der Vorsitzende des „Bundesverbandes Junger Unternehmer“, „das Tarifwesen zu flexibilisieren“, im Klartext bedeutet dies: die Tarifverträge ihrer gesetzlichen Gültigkeit zu berauben. Leichtfertig wird erwogen, über Bord zu werfen, was seit Gründung der „Weimarer“ Republik als *die* Errungenschaft des modernen deutschen Sozialstaates gilt: die verfassungsrechtlich garantierte Rolle der Gewerkschaften im politischen

¹ vgl. Frankfurter Rundschau vom 17. 9.1985, Junge Unternehmer, „im Trend“.

Gemeinwesen. Eine Rolle, die einige Autoren der aktuellen Wende-Inszenierung wohl gern völlig aus ihrem Drehbuch streichen würden, als besäßen sie nicht den Funken einer Erinnerung daran, welch unheilvolles Ende die „Weimarer“ Republik genommen hat, nachdem und wohl auch weil in ihr der sozialstaatliche Konsens aufgekündigt worden war.

Demokratisierungsoffensive der Gewerkschaften für eine Gestaltung von Wirtschaft, Arbeit und Technik

Trotz kräftiger politischer Regie sind die Gewerkschaften von der Bühne gesellschaftlicher Auseinandersetzungen nicht abgetreten. Dies haben die Streiks um Arbeitszeitverkürzung bewiesen, bei denen die DGB-Mitgliedsgewerkschaften zu einem koordinierten und geschlossenen Vorgehen fanden. Angesichts einer vorwiegend vom unternehmerischen Gewinninteresse bestimmten wirtschaftlichen Entwicklung, deren Lasten und Risiken einseitig den Arbeitnehmern aufgebürdet werden, und angesichts des Rückzugs der Politik aus ihrer sozialstaatlichen Verantwortung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, daß die Interessen der Arbeitnehmer von vorneherein in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen zur Geltung kommen müssen. Dafür ist es unabdingbar, die Mitbestimmung sowohl am Arbeitsplatz als auch im Betrieb und in der Gesamtwirtschaft auszuweiten mit dem Ziel einer umfassenden Demokratisierung der Wirtschaft und der Arbeitswelt. Nur mit einer Demokratisierungsoffensive werden die Gewerkschaften auch das bisher Erreichte verteidigen und ihre Stellung in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung behaupten können.

Eine Politik, die Arbeitnehmerprobleme gezielt und bewußt angeht, werden die Gewerkschaften nur dann in Gang bringen können, wenn eine aus den Betrieben und Verwaltungen herrührende breite Mitgliederbewegung sie einfordert. Die Stärke der Gewerkschaften hängt ab von der Zahl ihrer Mitglieder, von ihrer Geschlossenheit und ihrer Entschlossenheit, für die gewerkschaftlichen Forderungen auch einzutreten. Daß Passivität und Resignation unter den Gewerkschaftsmitgliedern um sich greifen, kann verhindert werden, wenn praktikable und durchsetzungsfähige Alternativen zum vorherrschenden Technik- und Arbeitseinsatz entwickelt werden. (Darin waren sich die Teilnehmer der Technologiepolitischen Konferenz des DGB vom September 1985 einig.) Die Gewerkschaften müssen aber auch daran gehen, jene Arbeitnehmer von der Notwendigkeit gewerkschaftlichen Handelns zu überzeugen, die bisher immer noch glauben, ohne sie zurecht kommen zu können. Das waren und sind vor allem Angestellte.

Gewinnung und Mobilisierung von Angestellten als organisationspolitische Herausforderung an die Gewerkschaften

Daß die stärkere Einbeziehung von Angestellten in die Gewerkschaftsarbeit eine organisationspolitische Aufgabe ersten Ranges ist, beweist schon ein simples

Rechenexempel. Selbst wenn es gelingt, den Anteil der in den DGB-Gewerkschaften organisierten Arbeiter (heute 52 Prozent) und den Anteil der im DGB organisierten Angestellten (18 Prozent) auf gleicher Höhe zu halten, wird in Zukunft ein immer kleiner werdender Teil der Arbeitnehmer Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft sein. Die Zahl der vergleichsweise hoch organisierten Arbeiter nimmt ab, die Zahl der Angestellten wächst, und es ist bisher nicht gelungen, die Quote der im DGB organisierten Angestellten über jenen Stand herauszubringen, der schon 1950 einmal erreicht war. Einige ihrer Gegner haben den Gewerkschaften in Anbetracht dieser Entwicklung die Rechnung aufgemacht, sie seien als Vertreter absteigender sozialer Gruppen (der Arbeiter nämlich) spätestens zu Beginn des nächsten Jahrtausends historisch überflüssig. Nun sind schon die 1,7 Millionen im DGB organisierten Angestellten ein sehr lebendiger Beweis dafür, daß Angestellte als Arbeitnehmer ihre Interessen zusammen mit Arbeitern im Rahmen der Einheitsgewerkschaft vertreten können. Anders als ihre Kritiker gehen die Gewerkschaften davon aus, daß die Zurückhaltung, die die Angestellten ihnen gegenüber an den Tag legen, keine Eigenschaft ist, die jenen dauerhaft zukommen wird. Sie müssen sich freilich fragen, warum 80 Prozent der Angestellten - allen Appellen zum Trotz - den Gewerkschaften nach wie vor fernbleiben.

Allgemeine Zustimmung zu gewerkschaftlichen Zielen bei Angestellten

Die Meinungsforscher, die zwar auch nicht erklären können, warum Angestellte weniger häufig in einer Gewerkschaft sind als Arbeiter, haben immerhin festgestellt, daß man von einer gewerkschaftsfeindlichen Haltung der Angestellten nicht reden kann. Das demoskopisch ausgeleuchtete Bewußtsein von Angestellten unterscheidet sich in wichtigen Punkten gar nicht vom Bewußtsein der Arbeiter: Sie halten die Gewerkschaften zu 74 Prozent für notwendig. 61 Prozent der Angestellten halten gewerkschaftliche Forderungen für „gerechtfertigt“, zehn Prozent finden sie sogar „zu gemäßigt“. Über 60 Prozent sahen schon 1981 den Streik als angemessenes Kampfmittel der Gewerkschaften an. Die Angestellten stehen den Gewerkschaften durchaus wohlwollend gegenüber. Wenn sie sich überhaupt durch ein „besonderes“ Bewußtsein von den Arbeitern abheben sollten, dann ist Gewerkschaftsfeindlichkeit keins seiner prägenden Elemente. Umgekehrt heißt das: Der so beliebte Hinweis auf die „Angestelltenmentalität“ erklärt nicht im geringsten, warum so wenig Angestellte in der Gewerkschaft sind.

Persönliche Distanz der Angestellten zu den Gewerkschaften

Für die gewerkschaftliche Angestelltenpolitik bedeutsamer scheint die Überlegung, daß allgemeine Zustimmung und persönliches Verhalten zu den Gewerkschaften bei den Angestellten offenbar stärker auseinanderklaffen als bei den Arbeitern. Anders formuliert: Angestellte akzeptieren die Gewerkschaften zwar

ebenso wie die Arbeiter als notwendigen Faktor der allgemeinen Politik. Vier Fünftel von ihnen meinen aber - anders als über die Hälfte der Arbeiter - persönlich ohne Gewerkschaften zurecht kommen zu können. Gewerkschaften stellen für sie keinen unumgänglichen Faktor in ihrem eigenen Leben dar.

Für die Distanz vieler Angestellter zu der gewerkschaftlichen Interessenvertretung scheint es eine Reihe von Gründen zu geben, von denen der eine oder andere in der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit vielleicht noch stärker berücksichtigt werden sollte.

Persönliche Distanz der Angestellten zu den Gewerkschaften durch die Arbeit im Dienstleistungssektor

Seit geraumer Zeit ist bekannt, daß die zahlenmäßige Zunahme der Angestellten vor allem auf eine Verlagerung der Arbeitsplätze im Beschäftigungssystem zu Lasten industrieller und zugunsten der Dienstleistungsbeschäftigung zurückzuführen ist, woraus allerdings kein Trend zur Dienstleistungsgesellschaft abgelesen werden kann. Rationalisierung und Technikeinsatz haben bewirkt, daß ein stets wachsender Umfang von materiellen Gütern mit verändertem und vor allem vermindertem Personalaufwand hergestellt werden kann. Das ungeheure Wachstum der Warenproduktion schuf die Bedingungen, unter denen die Beschäftigungsbereiche außerhalb der Industrieproduktion ausgedehnt werden konnten. Es expandierte der privatwirtschaftliche Dienstleistungsbereich (hier insbesondere Banken und Versicherungen). Es nahm vor allem auch die Zahl der direkt oder indirekt vom Staat finanzierten Arbeitsplätze zu.

Ein großer Teil der neuentstandenen Arbeitsplätze ist mit Angestellten besetzt worden. Sie blieben, was ja auch in den Gewerkschaften seit langem diskutiert wird, von Beschäftigungsproblemen keineswegs verschont. Mit Rationalisierung, mit dem Einsatz von EDV-Technik und mit Arbeitshetze sind die Angestellten im privatwirtschaftlichen und öffentlich-rechtlichen Dienstleistungsbereichen durchaus vertraut gemacht worden. Anders jedoch als für ihre Kollegen in den gewerkschaftlich zumeist hoch organisierten Industrieunternehmen wandten sie sich mit ihren Problemen nicht wie selbstverständlich an die gewerkschaftliche Interessenvertretung, weil diese in ihrem Betrieb und auch oft in ihrer Branche keine große Rolle spielt. In den Bereichen privatwirtschaftlicher Dienstleistungsbeschäftigung müssen die Gewerkschaften daran gehen, unter objektiv oftmals ungünstigen Bedingungen, sich überhaupt erst als Faktor in der betrieblichen Auseinandersetzung „vor Ort“ zu profilieren. Arbeit in kleinen Betriebseinheiten, der häufige Wechsel oder die zeitliche Begrenzung von Beschäftigungsverhältnissen, ein häufig anzutreffender hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit Einzelarbeitsverträgen schaffen dabei schwierige, wenngleich - wie die erfolgreiche Arbeit einiger Dienstleistungsgewerkschaften zeigt - nicht unüberwindliche

Bedingungen für den Aufbau einer gewerkschaftlichen Infrastruktur und einer kontinuierlichen Organisationsarbeit. Viele Angestellte halten also nicht wegen eigener Vorurteile, sondern aus ganz praktischen Gründen persönliche Distanz zur gewerkschaftlichen Organisation. Sie kommen mit ihr am Arbeitsplatz oder im Betrieb nicht in Kontakt und werden daher mit der Aufforderung zum Gewerkschaftsbeitritt gar nicht erst konfrontiert. Verbesserung der Angestelltenarbeit heißt also auch, den Gewerkschaften „vor Ort“, im Betrieb, in der Verwaltungsstelle, in der Region zu einer stärkeren Präsenz zu verhelfen. Hier gewinnt der DGB eine wichtige Funktion bei der Unterstützung der Angestelltenarbeit jener kleineren Gewerkschaften, deren Verwaltungsstellennetz aus Gründen personeller und finanzieller Kapazitäten nicht so dicht geknüpft werden kann.

Persönliche Distanz zu den Gewerkschaften bei Frauen in Angestelltenberufen

Angestellte in den privatwirtschaftlichen und öffentlich-rechtlichen Dienstleistungsbereichen zu organisieren, ist auch deshalb schwierig, weil nahezu 60 Prozent von ihnen Frauen sind. Von den weiblichen Angestellten arbeiten fast 80 Prozent im Dienstleistungssektor. Obgleich der Organisationsgrad weiblicher Angestellter seit 1970 fast verdoppelt werden konnte, liegt er mit 14 Prozent noch weit unter dem von Männern in Angestelltenberufen (22 Prozent). Mittlerweile sind 54 Prozent der Angestellten Frauen, bei den Auszubildenden in Angestelltenberufen sind es sogar 76 Prozent. Erwerbsarbeit und Berufsausbildung gewinnen also in der Lebensplanung von weiblichen Angestellten zentrale Bedeutung. Damit steigt sicher auch ihre Bereitschaft, gegen Benachteiligungen im Arbeitsleben mit gewerkschaftlichen Mitteln anzugehen und sie nicht bloß als widrige Begleiterscheinungen einer vorübergehenden Lebensphase hinzunehmen. Auf der anderen Seite wird es gerade jungen Frauen in Angestelltenberufen außerordentlich erschwert, eine kontinuierliche und entwicklungsfähige Berufskarriere durchzuhalten. Die Versorgung und Erziehung von Kindern ist gesellschaftlich nach wie vor so organisiert, daß sie für die meisten Frauen mit einer ganztägigen Berufsarbeit nicht vereinbar ist. Eine echte Wahlfreiheit zwischen Beruf und Familie besteht daher für sie nicht. Ebensowenig können die meisten Familien zugunsten des gelingenden Einkommens von Frauen auf das höhere Einkommen der Männer verzichten. Auch für die meisten Männer besteht daher nicht die Wahlfreiheit zwischen Beruf und Familie. Da sie familiären und beruflichen Ansprüchen gleichermaßen genügen müssen, geraten auch die zunehmend besser ausgebildeten weiblichen Angestellten immer wieder in die Zwickmühle beruflicher Kompromisse; sei es, daß sie für eine Zeit aus dem Berufsleben ausscheiden, sei es, daß sie eine Teilzeitbeschäftigung annehmen oder auf berufliche Weiterbildung verzichten müssen. Den Frauen als „randständigen“ Beschäftigten werden besonders risikoreiche Arbeitsbedingungen zugemutet. Sie arbeiten überwiegend auf qualifikationsarmen, aber streßreichen und gesundheitsgefährdenden Arbeitsplätzen, die zudem als erste der Rationalisierung zum Opfer fallen. Weiblichen

Angestellten fehlt daher oftmals die Zeit und auch die Kraft, sich außerhalb der Arbeitszeit gewerkschaftlich zu engagieren.

Zu einer Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung wären aber nach einer Erhebung von Infratest fast 70 Prozent von ihnen bereit. Von Gewerkschaften getragene Konzepte einer informellen Beteiligung an der Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen (Mitbestimmung am Arbeitsplatz) böten vielleicht eine Möglichkeit, weibliche Angestellte an der Gewerkschaftsarbeit zu beteiligen, ohne sie zeitlich zu überfordern. Es wäre aber auch zu überlegen, ob nicht die gewerkschaftliche Angestelltenarbeit in ihren Formen und zeitlichen Angeboten stärker familien- und frauengerecht ausgerichtet werden müßte (Wochenendseminare, Kinderbetreuung). Ebenso könnten im Rahmen einer regionalorientierten Angestelltenarbeit die infrastrukturellen Fortaussetzungen (Verkehrbedingungen, Angebot an Kindertagesplätzen und Ganztagsbetreuung von Kindern) für die ständige Benachteiligung von Frauen, mit deren Bewältigung sie vorwiegend allein gelassen werden, zum Gegenstand gewerkschaftlicher Forderungen gemacht werden. So könnte die Distanz von weiblichen Angestellten zur Gewerkschaft ein Stück verringert werden.

Persönliche Distanz zu den Gewerkschaften bei qualifizierten und leistungsorientierten Angestellten

Bei weiblichen Angestellten und auch bei jenen Angestellten, in deren Beschäftigungsumfeld die Gewerkschaften organisatorisch nur schwer Fuß fassen können, sind oftmals praktische Gründe gegeben für ihre persönliche Distanz zu Gewerkschaften. Durch Gewerkschaftsarbeit vor Ort, im persönlichen Arbeits- und Lebenszusammenhang, durch persönliche Ansprache der noch unorganisierten Angestellten kann jene Distanz praktisch verringert werden. Angestellte in Leitungsfunktionen, Ingenieure oder qualifizierte kaufmännische Sachbearbeiter stehen einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung ebenfalls reserviert gegenüber. Das liegt jedoch nicht vorwiegend an der mangelnden praktischen Konfrontation von qualifizierten Angestellten mit den Gewerkschaften (die freilich aber auch nicht allzu häufig vorkommen wird), sondern eher daran, daß viele Angestellte in der eigenen beruflich-fachlichen Qualifikation oder in der persönlichen Leistungsfähigkeit und nicht so sehr in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung die Garanten ihres beruflichen Fortkommens sehen. Gerade qualifizierte Angestellte stellen aber auch oftmals hohe beruflich-fachliche Ansprüche an die Inhalte ihrer Arbeit.

Möglichkeiten der Einbeziehung von Angestellten in eine Bewegung zur Gestaltung des Technik- und Arbeitseinsatzes

Qualifizierte Angestellte verlangen eine Selbstbestimmung und Entscheidungsfreiheit in der Arbeit, die im Prozeß betrieblicher Umstrukturierung und

Rationalisierung selten abgesichert sind. Solche Ansprüche auf mehr persönliche Selbstverwirklichung in der Arbeit, die im betrieblich vorgegebenen Arbeitszusammenhang nur in Grenzen zu verwirklichen sind, begründen nicht nur eine Reserviertheit von qualifizierten Angestellten gegenüber der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, sondern sind zugleich - wenn auch noch individuell begründete - Forderungen, an denen die Gewerkschaften anknüpfen können. Die hohen beruflichen Ansprüche und die hohe berufliche Kompetenz qualifizierter Angestellter können in Gestaltungsvorschläge einfließen, die die Gewerkschaften vor Ort als Alternativen zum vorherrschenden Technik- und Arbeitseinsatz formulieren müssen, wenn sie eine von den Arbeitnehmern getragene Bewegung der Arbeits- und Technikgestaltung in Gang bringen wollen. Sie brauchen dafür die Fachkompetenz qualifizierter Angestellter aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern, und sie bieten zugleich ein Betätigungsfeld für deren im betrieblichen Alltag oft frustrierten Gestaltungsansprüche. In der prinzipiellen Gestaltbarkeit von Arbeitsorganisation und -bedingungen - unabhängig von technischen Zwängen - liegen die objektiven, in den wachsenden Gestaltungsansprüchen von Seiten der Angestellten liegen die subjektiven Voraussetzungen, die es heute realistisch erscheinen lassen, mit einer breiten Bewegung der Arbeits- und Technikgestaltung zugleich die gewerkschaftliche Mobilisierung von Angestellten in Gang zu setzen. Im Unterschied zu den Motivierungsstrategien der Unternehmer beziehen gewerkschaftliche Beteiligungskonzepte jedoch alle Arbeitnehmer ein, sie nutzen vorhandene und entwickeln zugleich brachliegende Ansprüche an die Arbeit, Ansprüche auf ein anderes Umgehen mit dem Menschen in der Arbeit, die den Interessen vieler Angestellter entgegenkommen.

wo die Angestellten traditionell eine sozialversicherungsrechtliche Sonderstellung genießen und organisatorisch z. T. durch eigene Gewerkschaftsbünde vertreten werden. Aber auch in anderen westlichen Industriegesellschaften gibt es eine Reihe von Sondermerkmalen, durch die sich die Angestellten von den übrigen Arbeitnehmern unterscheiden. Trotz zahlreicher, vor allem politisch motivierter Wunschvorstellungen oder Befürchtungen sind heute keinerlei Anhaltspunkte dafür zu erkennen, daß die Angestellten tendenziell unterschiedslos im Heer einer homogener werdenden „Arbeitnehmerschaft“ untergehen werden. Diese hartnäckigen Differenzen betreffen keineswegs „nur“ den arbeits- und sozialrechtlichen Status oder die organisatorische Form der Interessenvertretung von Angestellten und Arbeitern. Diese Differenzen erstrecken sich auf eine Fülle von ökonomischen, organisatorischen, arbeitssoziologischen, politischen und Bewußtseins-Merkmalen von Arbeitern und Angestellten. Sie beginnen schon mit der in allen westlichen Sprachen auffälligen Unterscheidung bei der Bezeichnung des Arbeitseinkommens, das bei den Angestellten „Gehalt“ (englisch: „salary“) im Gegensatz zu dem „Lohn“ („wage“) der Arbeiter genannt wird.

Das sozialwissenschaftliche und das gewerkschaftspolitische Interesse an den Angestellten richtet sich "vor allem auf vier Fragen, die heute sämtlich noch fast ebenso kontrovers diskutiert werden, wie es beim Aufkommen der Angestelltenforschung im ersten Jahrzehnt unseres Jahrhunderts der Fall war. Diese Fragen sind:

- Worin bestehen Differenzen und Ähnlichkeiten zwischen den Arbeits- und Lebensbedingungen von Angestellten und Arbeitern, und wodurch ist eventuell die vermeintliche oder tatsächliche Sonderrolle der Angestellten begründet?
- Welchen Einfluß haben technischer Wandel und industrielle Entwicklung auf die Zahl der Arbeitnehmer, die in Angestelltenberufen und -tätigkeiten beschäftigt sind, und in welchem Maße wird sich das bisher über relativ lange Zeiträume beobachtete Wachstum der Angestellten-Anteile an der Erwerbsbevölkerung fortsetzen?
- Daran anschließend: Welche Bewußtseinslagen, kulturellen Stile, Interessen definitionen und Werte sind für die Angestellten charakteristisch, und wodurch unterscheiden sich diese von denen der Arbeiter?
- Und schließlich hieran wiederum anschließend: Welche Richtungen und Intensitäten organisierten kollektiven Handelns kennzeichnen die Angestellten auf gewerkschaftlicher und politischer Ebene, und welche Bündnisprobleme und Besonderheiten ergeben sich hieraus?

Zu jedem dieser Komplexe sollen hier lediglich einige kritische Hinweise und Argumente vorgetragen werden. Diese Beschränkung ist nicht nur wegen des begrenzten Platzes notwendig, sondern auch deswegen empfehlenswert, weil die Debatte über die Angestellten nach wie vor im Fluß ist. Definitive und unstrittige

Erkenntnisse zu dieser Frage sind jedenfalls jenseits recht allgemeiner Befunde rar. Das hängt nicht nur mit den höchst gegensätzlichen theoretischen Orientierungen zusammen, die es in diesem Forschungs- und Praxisfeld gibt, sondern auch mit der wichtigen Tatsache, daß es „den“ Angestellten (oder müßte man richtiger sagen: „die“ Angestellte?) schlechterdings nicht gibt. Vielmehr finden wir eine große Streubreite von Einzelbeobachtungen und gruppen-, berufs- und situations-spezifischen Feststellungen, die sich bei Angestellten (mehr noch als bei Arbeitern) schwer über Zeit und Raum hinweg verallgemeinern lassen.

Differenzen und Ähnlichkeiten zwischen den Arbeits- und Lebensbedingungen von Angestellten und Arbeitern

Eines der wichtigsten Merkmale der Arbeits- und Lebensbedingungen der Angestellten ist denn auch der beträchtliche Variantenreichtum der hier zu beobachtenden Verhältnisse. Einige wichtige Einteilungen, mit denen dieses Feld vermessen werden kann, ergeben sich aus den Unterscheidungen zwischen Beschäftigung im privaten und im öffentlichen Sektor, wobei im letzteren — wenn wir einmal von der wiederum in Deutschland besonders ausgeprägten dienstrechtlichen Figur des staatlichen „Beamten“ abstrahieren — ihrer Tätigkeit nach die Gesamtheit der staatlich Bediensteten gehört. Man kann die Angestelltenschaft ferner nach Tätigkeitsfeldern (kaufmännisch, technisch, administrativ) unterteilen, sowie nach Status- und Qualifikationsniveaus, wobei hier vor allem der Gegensatz von „leitenden“ und sonstigen Angestellten rechtlich und organisationspolitisch bedeutsam ist. Angesichts dieser Vielzahl von inneren Brechungen des „Angestelltenkörpers“ ist es nicht leicht, ein gemeinsames und zugleich unterscheidendes Merkmal in der Arbeits- und Lebenssituation *aller* Angestellten zu benennen.

Das gelingt noch am leichtesten, wenn man die Angestelltenschaft in ihrem Verhältnis zur Produktion materieller Werte, d. h. nach ihrem negativen Merkmal zusammenfassend so charakterisiert, daß sie durch ihre Arbeit jedenfalls nicht unmittelbar an der Erzeugung von Gütern beteiligt ist. Die Angestellten (und Beamten) sind diejenigen, deren Tätigkeit „vor“, „über“ und „nach“ der Produktion stattfindet, jedenfalls nicht „in“ ihr. Die Angestellten verwalten, konstruieren, beaufsichtigen, planen den Produktionsprozeß und seine Voraussetzungen, und sie verkaufen, kaufen, transportieren, werben für usw. die produzierten Erzeugnisse. Diese besondere Art von Arbeit schlägt sich deshalb nicht unmittelbar in den Waren nieder, sondern kommt der Organisation der Produktion, ihrem weiteren Fortgang und der Gewährleistung ihrer Rahmenbedingungen zugute. Das Ergebnis dieser Arbeit sind nicht Güter, sondern *Dienste*. Soziologen wie Karl Renner, Ralf Dahrendorf und John Goldthorpe² haben denn auch die

2 J. Goldthorpe: „On the Service class, its formation and future“, in A. Giddens, G. Mackenzie (eds.): *Social Classes and the Division of Labour*, Cambridge 1982, S. 162 -185.

Angestelltenschaft insgesamt als „Dienstklasse“ zu begreifen versucht, und neuerdings³ wird die Soziologie der Angestelltenschaft auch als Teil einer allgemeineren Soziologie der Dienstleistungen bzw. der sogenannten „Dienstleistungsgesellschaft“ entwickelt.

Der Begriff des „Dienstes“ (zu dem auch heute noch viele Angestellte und Beamte morgens aufbrechen, im Gegensatz zu den sonstigen Erwerbstätigen, die „zur Arbeit“ gehen) lenkt den Blick auf zwei Besonderheiten dieser Art von Tätigkeit. „Dienst“ verweist auf eine *Herrschaft*, der man dient - und zwar in der Einstellung eines „Dienstethos“, das getreuliche Pflichterfüllung, eine gewisse innere Identifikation mit der Ordnung und den Zielen dieser Herrschaft und die (natürlich immer nur in Grenzen vorhandene) Bereitschaft zum Gehorsam ihr gegenüber einschließt, -einerlei, ob an der Spitze dieser Herrschaft nun die Geschäftsleitung oder der „König Kunde“ vorgestellt wird. Diese dienstethische Gehorsamsbereitschaft gegenüber einer Herrschaft steht nun im deutlichen Gegensatz zu einer bloßen *Machtbeziehung*, deren stets präsenter Sanktionsgewalt man sich widerstrebend, d. h. „so lange es sein muß, aber keine Minute länger“ fügt.

Ein weiteres wichtiges Merkmal von Diensten ist, daß sie sich weitaus schlechter der Marktlogik unterwerfen lassen, als das bei Gütern der Fall ist. Natürlich gilt das nicht ohne Ausnahmen; so kann man ohne weiteres von der Existenz eines Marktes für Reparatur- und Reinigungsdienste sprechen. Die weitaus überwiegende Zahl aller Dienste, die geleistet werden, ereignen sich jedoch außerhalb von Marktbeziehungen, nämlich im staatlich organisierten „öffentlichen“ Dienst, in Familien und Haushalten und schließlich in Firmen und Organisationen, welche die Erzeugnisse ihrer Angestellten ja nicht weiterverkaufen, sondern deren Dienste quasi zum Eigenverbrauch entgegennehmen. Die erschwerte „Marktgängigkeit“ von Diensten hängt damit zusammen, daß die in ihnen verkörperten Nutzeneinheiten immateriell sind und folglich weder aufbewahrt noch transportiert werden können, und daß man folglich kaum großflächige Märkte mit vielen Anbietern und Nachfragern und mit „Stückpreisen“ für die Dienste einrichten kann. Dies ist auch deshalb nicht der Fall, weil ein Dienst, um ein „guter“ Dienst zu sein, in der Regel sehr genau auf die spezifischen Bedürfnisse seines Empfängers und vor allem auf spezifische Bedarfszeitpunkte so abgestimmt sein muß, daß er in richtiger Beschaffenheit rechtzeitig zur Stelle ist. Die Vorteile einer solchen konsumentennahen, auf wechselseitiger Vorkenntnis des Dienstbedarfs beruhenden Organisationsweise kann man sich leicht an der Überlegenheit der Institution des „Hausarztes“ gegenüber der „anonymen“ Ambulanz klarmachen, oder auch daran, daß sich in der allgemeinen Verwaltung von Organisationen die vermeintlich „rationalisierende“ Erfindung des Schreibpools offenbar nie recht als Ideallösung bewährt hat. Weiterhin gilt, daß Dienste dann, wenn sie in jedem

³ Vgl. U. Berger: Wachstum und Rationalisierung der industriellen Dienstleistungsarbeit, Frankfurt 1984 und U. Engfer: Rationalisierungsstrategien im Einzelhandel, Frankfurt 1984.

Fall unter dem Vorzeichen einer marktlichen Erwerbsorientierung geleistet würden, eben hierdurch sehr wohl ihre Qualität einbüßen könnten: der Abnehmer könnte mangels rasch beschaffbarer anderer Bezugsquellen vom Anbieter eines benötigten Dienstes entweder erpreßt oder unzulänglich bedient werden. Dies alles hat zur Folge, daß Organisationen die benötigten Dienste überwiegend nicht über den Markt beziehen und nur bei untypisch standardisierungsfähigen Diensten (Werksküche, Reinigung) oder in Krisenlagen (externe Unternehmensberatung) auf die Alternative des externen Ankaufs ausweichen.

Dies alles bedeutet, daß die sozialökonomische Lage der „angestellten“ Erzeuger von Diensten herrschaftsnah und relativ markt-entrückt ist. Sie unterscheidet sich dadurch von der Lage der unmittelbar produktiven warenerzeugenden Arbeiter, die in sehr viel stärkerem Maße durch Marktmacht der Nachfrageseite am Arbeitsmarkt bzw. durch Konkurrenzbeziehungen auf dessen Angebotsseite bestimmt ist. Das bedeutet nun keineswegs, daß in der Realität jeder Angestellte einerseits ergeben, loyal und dienstbeflissen und andererseits in seiner Beschäftigung so gesichert ist, daß er sich um das Geschehen auf Arbeits- und Absatzmärkten keinerlei Sorgen zu machen braucht. Aber es bedeutet, daß bei der Gestaltung der Arbeitssituation von Angestellten die Kriterien der Herrschaftssicherung, der effektiven Durchsetzung einer geordneten Routine, der Gewährleistung von „Normalität“ in den organisatorischen Binnenbeziehungen und Außenkontakten in aller Regel Vorrang haben vor den Kriterien der (ohnehin schwer meß- und kontrollierbaren) Produktivität, Effizienz und Marktkontrolle. Diese Sonderstellung der innerorganisatorischen Dienstleister schlägt sich häufig in - gewiß nicht völlig enttäuschungsfesten, aber doch auch relativ berechtigten - selbstbewußten Allerweltsmaximen nieder wie: „Egal wie die Konjunktur läuft, - verkauft/verwaltet/konstruiert/unterrichtet/versichert etc. werden muß immer ...“.

Es ist natürlich keine Frage, daß Rationalisierungswellen und Konjunktur einbrüche ebenso wie ökonomisch bedingte oder politisch dekretierte Finanzkrisen der öffentlichen Haushalte die Angestellten im privaten und öffentlichen Sektor sehr wohl empfindlich in ihrer Beschäftigungssicherheit treffen können. Dennoch findet man in den Arbeitsbeziehungen der Angestellten häufiger als bei den Produktionsarbeitern offenbar funktional begründete Restbestände eines halbfeudalen Treue- und Fürsorgeverhältnisses sowie eine deutlich größere soziale Sicherheit, die sich sowohl auf die Beschäftigung selbst wie auf die Erwartbarkeit eines zumindest nominellen, in aller Regel aber auch finanziellen sozialen Aufstiegs erstreckt. Wichtig für die soziale Realität und Realitätsdeutung der Situation der Angestellten ist der Begriff der „Verantwortung“. Er ist Grundlage für eine gewisse Autonomie des Arbeitshandelns, die vielen Angestellten gewährt wird, aber ebenso Grundlage für die Erwartung, daß diese Autonomiespielräume in strikter Loyalität und in Orientierung am inneren Kompaß des Betriebs- oder

Organisationsinteresses ausgefüllt werden. Dazu paßt, daß bei den Angestellten die stärker effizienz- und marktorientierten Formen der Leistungs- und Akkordentlohnung fast völlig fehlen. Während bei den Arbeitern die „*abstrakte*“, von der Person des Arbeitenden losgelöste ökonomisch verwertbare Arbeitsleistung das ist, was innerbetrieblich zählt, ist es bei den Angestellten zumindest zusätzlich die „*persönliche* Wertschätzung“, die sich eine individuelle Arbeitskraft erwerben kann. Und Grundlage der Statuszuteilung im Angestelltenbereich ist nicht allein, was jemand tut oder getan hat, sondern was jemand „ist“ oder „kann“; daher auch die besondere Bedeutung des Berechtigungswesens (englisch: „*credentialism*“), der vorweisbaren Bildungs- und Ausbildungszertifikate, des persönlichen Stils und des „*Äußeren*“, von Seniorität und Betriebserfahrung im Angestelltenbereich. Die Arbeitsbeziehungen der Angestellten sind von der Deutung durchtränkt, daß es sich bei ihrem Tun um weit mehr handelt als um den Tausch standardisierter Leistungen gegen „gefühllose bare Zahlung“, nämlich um „*Dienste*“, die das persönliche loyale Engagement der arbeitenden Person zur Voraussetzung haben und für die die Arbeitenden durch „Gehalt“ (sowie häufig zusätzlich durch diverse statusaufbessernde Vorteile, Leistungen und Symbole) „*honoriert*“ werden.

Gegen drei naheliegende Mißverständnisse ist diese Skizze der Arbeitssituation der Angestellten, wie sie sich aus der Logik von „*Diensten*“ ergibt, abzusichern.

- *Erstens*: Diese Situation ist nicht unbedingt „*besser*“ als die der Produktionsarbeiter, aber doch immer noch oder vielleicht sogar zunehmend „*anders*“. Zwar ist aus Umfragen über die Berufswünsche von Schulabsolventen bekannt, daß die wahrgenommenen Merkmale der Angestelltenarbeit (Umgang mit Personen und Symbolen statt mit Sachen, die relativ größere Chance zur individuellen Bewährung, zum sozialen Aufstieg, zur Autonomie, Verantwortung, Beschäftigungssicherheit usw.) in hohem Maße geschätzt und angestrebt werden. Andererseits finden sich in der Romanliteratur des 20. Jahrhunderts (von Hans Fallada bis Martin Walser) zahlreiche glänzende Darstellungen des ökonomischen, vor allem aber auch jenes politisch-moralischen Elends, das gerade das in organisatorische Herrschaftsbeziehungen eingebundene und den direkten Einwirkungen des Marktes jedenfalls ein Stück weit entrückte Dasein der Angestellten befallen kann.

- *Zweitens*: Diese Merkmale der Angestelltensituation sind nicht als Resultat willkürlicher Machenschaften oder hinterhältiger Spaltungsabsichten des Managements zu deuten, sondern ergeben sich aus einem objektiven Bedarf wirtschaftlicher und staatlicher Organisationen an der Erledigung von Ordnungs-, Kontroll- und Gewährleistungsaufgaben, die großenteils gar nicht anders organisiert werden *können* als nach der hier skizzierten Logik des „*Dienstes*“, und deren

beschriebene Symptome daher auch nicht (bzw. nur in der Perspektive politischen Wunschenkens) als „Relikte“ beschrieben werden können, von denen anzunehmen wäre, daß sie sich demnächst verflüchtigen.

- Umgekehrt gilt aber auch *drittens*: Wo es tatsächlich technische und organisatorische Möglichkeiten gibt, die Arbeit der Angestellten zu rationalisieren, einzusparen und unter marktorientierte Kostendisziplin zu stellen, da werden diese Möglichkeiten auch genutzt, und die scheinbaren „Privilegien“ der Angestellten-situation werden entsprechend gestützt. Nur muß man hinzufügen, daß die realen und mittelfristig mit dem betrieblichen Herrschaftsinteresse übereinstimmenden Möglichkeiten hierfür sowohl von den Rationalisierungsexperten des Managements wie von diversen sozialwissenschaftlichen Beobachtern häufig bei weitem überschätzt werden.⁴

Trotz technischen Wandels auch künftig kein nennenswerter Abbau von Angestelltentätigkeiten

Die zweite Frage bezieht sich auf Anhaltspunkte für die zukünftige quantitative Entwicklung der Angestelltenschaft. Hier stößt man gleich auf die vieldiskutierte Befürchtung, daß große Teile der Angestelltenschaft von den laufenden technischen Innovationen überflüssig gemacht und wegrationalisiert werden könnten. Ein großer Teil der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit hat sich ja, wie heute sehr (selbst)kritisch gesehen wird,⁵ auf die „negative Utopie“ einer massiven technologischen Wegrationalisierung von Angestellten-Beschäftigung gestützt. Das Problem einer abgewogenen Beurteilung dieser Frage besteht nun offensichtlich darin, expansive Effekte der Angestelltenbeschäftigung mit solchen Einsparungseffekten aufzurechnen und so einen positiven oder negativen Saldo abzuschätzen.

Was zunächst die expansiven Tendenzen der Angestelltenbeschäftigung angeht, so werden sie für die Vergangenheit mit einer Reihe von Erscheinungen und Entwicklungen in Zusammenhang gebracht, die wohl sämtlich für die absehbare zukünftige Entwicklung fortzuschreiben sind. Wachsende Arbeitsteilung auf Arbeitsmärkten, wachsende Differenzierung auf Gütermärkten, das Wachstum von ökonomischen und staatlichen Organisationen wie auch vielfältiger Interessenverbände erzeugen einen - proportional oder wahrscheinlich sogar überproportional - wachsenden Bedarf an planenden, koordinierenden, leitenden, Informationen sammelnden, sie auswertenden und verteilenden Dienstleistungen. Die Verwaltung wachsender Komplexität würde demnach die Angestelltenbeschäftigung ebenso sichern helfen wie die wettbewerbsbedingte Notwendigkeit, diese

4 Vgl. dazu im einzelnen die zahlreichen empirischen Befunde in U. Berger a. a. O.

5 Vgl. z. B. U. Metzner, G. Rohde: „Widersprüchliche Entwicklungen im Arbeitnehmerdasein von Angestellten“, WSI-Mitteilungen 38 (1985), S. 438 - 446.

Komplexität durch beschleunigten technischen Wandel oder auch durch die beobachtbare Verlagerung des monopolistischen Wettbewerbs vom Preiswettbewerb auf Dienstleistungswettbewerb (z. B. im Felde der Werbung, Beratung, Wartung usw.) noch weiter voranzutreiben. Insgesamt fortsetzen dürfte sich auch der Einfluß von Managementstrategien, die darauf abzielen, die auf vielen Arbeitsplätzen der industriellen Produktion noch sozusagen als Beimischung vorhandenen Dienstleistungsaufgaben (z. B. Arbeitsvorbereitung, Instandhaltung, Reinigung, Lohnabrechnung usw.) auf speziellen Stabsstellen für Angestellte zusammenzuziehen und auf diese Weise sowohl Qualifikationen wie Kontrollmöglichkeiten vieler herstellender Arbeiter abzusenken. Ein weiterer Expansionsfaktor war seit dem Ersten Weltkrieg (jedenfalls in den Ländern, die an ihm teilgenommen haben) und dann wieder verstärkt seit den 60er Jahren die Nachfrage weiblicher Arbeitskräfte nach Beschäftigungs- und Erwerbsmöglichkeiten im Angestelltenbereich im allgemeinen und für die (ganz überwiegend nur dort erhältliche) Teilzeit-Beschäftigung im besonderen. Nicht nur im öffentlichen Sektor, wo konservative Kritiker das Phänomen mit Vorliebe vermuten, sondern auch im privaten Sektor dürfte zudem das anzutreffen sein, was man als „Selbstaufblähung“ oder zumindest als Selbstbefestigung der Angestelltenschaft bezeichnen könnte. Vorgesetzte und Abteilungsleiter, die im Profitinteresse des Unternehmens „eigentlich“ gehalten wären, unter Kostengesichtspunkten laufend kritisch durchzumustern, welche Arbeitsplätze und Arbeitskräfte in ihrem Bereich vielleicht eingespart werden könnten, agieren stattdessen häufig eher als „Schutzpatrone“ der Beschäftigten. Dazu haben sie insofern rationalen Anlaß, als Vergütung, Ansehen und interne Durchsetzungschancen von Angehörigen des mittleren Managements durchweg auch daran bemessen werden, wie groß ihre Organisationseinheit ist und wie viele „Leute sie unter sich haben“. Unter solchen Bedingungen fragt sich, warum sie durch exzessives „Kostenbewußtsein“ nicht nur ihrem eigenen Status, sondern auch dem Betriebsklima und der eingespielten Routine in der eigenen Abteilung Schaden zufügen sollten.⁶

Diesen weithin bekannten Expansionsfaktoren stehen gewiß auch Schrumpfungstendenzen gegenüber. Sie bestehen in Strategien der Rationalisierung und Produktivitätssteigerung einerseits, in solchen der Leistungsverlagerung und -externalisierung andererseits. Die Durchbrüche der Informationstechnologie und die ihr folgenden Wellen der technisch-organisatorischen Bürorationalisierung haben vielfach die Produktivität der Angestelltenarbeit wesentlich erhöht. Dennoch zeichnet sich beim absoluten Beschäftigungsvolumen der Angestellten insgesamt eine vergleichsweise bemerkenswerte Beständigkeit ab. Dies läßt nur den Schluß zu, daß sich steigende Produktivität im Sinne höheren „Ausstoßes“ bei *gleicher* Beschäftigung, nicht aber (wie es bei Rationalisierungswellen in der Gütererzeugung mindestens zunächst der Fall sein pflegt) im Sinne von konstantem

⁶ Vgl. dazu und zum folgenden U. Berger, a. a. O., S. 169 ff.

Ausstoß bei *sinkender* Beschäftigung ausgewirkt hat. Die Möglichkeit, das Volumen der erzeugten Leistungen zu steigern (statt Beschäftigung zu opfern), besteht im Angestelltenbereich deshalb weit eher als in der materiellen Produktion, weil die „Erzeugnisse“ der Angestellten ja nicht auf Märkten abgesetzt werden müssen und die zahlungskräftige Nachfrage am Markt daher nicht zum eindeutigen Schiedsrichter für die Frage in Anspruch genommen werden kann, wieviele Leistungen von Buchhaltern, technischen Zeichnern, Vertretern usw. nun tatsächlich rationalerweise „benötigt“ werden. In dieser Frage gibt es allenfalls Vermutungen, Daumenregeln und Gewohnheiten, aber das bedeutet auch: beträchtliche Deutungsspielräume für das „Hochpokern“ von „Phantombedarfen“. Häufig wird auch beobachtet, daß Rationalisierungen in bestimmten Abteilungen oder Arbeitsplätzen zwar zu Kürzungen des Personalbestandes dort führen, aber entweder die Folge haben, anderswo Zusatzbedarf hervorzurufen oder aber Engpässe und Funktionsstörungen des betrieblichen Ablaufes nach sich zu ziehen, welche die Einsparung dann alsbald als sinnwidrige „Überrationalisierung“ erscheinen lassen. Die negativen Auswirkungen der Rationalisierung von Angestelltenarbeit sind daher auch weniger auf der Ebene von Beschäftigungsfolgen und Personaleinsparungen, sondern allenfalls eher bei der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, bei Dequalifikation und Gehaltseinbußen zu beobachten gewesen, und dasselbe ist wohl auch für die Zukunft zu erwarten.

Der andere expansionshemmende Faktor ist die Leistungsverlagerung: Entweder werden die Leistungen von Angestellten so weit standardisiert, daß sie von spezialisierten Dienstleistungsunternehmen über den Markt (oder zum Teil auch von Wirtschaftsverbänden) bezogen werden können, womit allerdings nicht gravierende Einbußen an Beschäftigung, sondern horizontale Verlagerungen verbunden sein müssen. Oder die bisher von Angestellten erbrachten Dienstleistungen werden in der Form der „Selbstbedienung“ (oder auch der „Selbsthilfe“) auf private Haushalte übertragen. Diese Alternative, bei der die Grenze zwischen formeller Erwerbsarbeit und privater Haushaltsarbeit neu gezogen wird, hat in der Tat einschneidende Folgen für das Beschäftigungsniveau kaufmännischer Angestellter im Einzelhandel bereits gehabt⁷ und läßt solche für die Zukunft überall dort erwarten, wo öffentliche Dienstleistungen von verschiedenen Formen der individuellen und kollektiven Selbsthilfe (vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch beim mediengestützten Selbstunterricht usw.) teilweise ersetzt werden. Die gesellschaftspolitischen Folgen solcher Verschiebungen sind ambivalent und komplex; sie stehen hier nicht zur Diskussion. Verfehlt und schwer zu legitimieren wäre jedoch vermutlich eine gewerkschaftliche Position, die unter *allen* Bedingungen die Ersetzung von beruflicher Dienstleistungsarbeit durch haushaltliche Selbsthilfe mit dem Argument des Beschäftigungsverlustes bekämpft, wo doch klar zu sein scheint, daß bestimmte Formen der Selbsthilfe

7 U. Engfer, a.a.O., sowie R. Wald: Verkaufen - eine Dienstleistung im Strukturwandel, Frankfurt 1985.

nicht nur kostengünstige, sondern vor allem in ihrem Nutzeffekt für die daran Beteiligten den öffentlich-professionellen Leistungen weit überlegen sein können.⁸

Es ist ein charakteristisches Argumentationsmuster der Angehörigen und vor allem der Interessenvertretung dienstleistender Berufe, daß im Falle drohender Beschäftigungseintrübe die *Empfänger* der Dienstleistungen als Bündnisgenossen im Kampf gegen Stellenabbau mobilisiert werden. Dergleichen ist dagegen im Bereich des industriellen Sektors ganz unbekannt, kommt allerdings auch im Bergbau und vor allem in der Landwirtschaft vor. Lehrer suchen dann gemeinsame Sache mit Eltern von Schülern zu machen und deren Sorgen wegen ausfallender Unterrichtsstunden politisch ins Spiel zu bringen. Polizeibeamte berufen sich auf die allgemeine Kriminalitätsfurcht der Bevölkerung, und auch Wissenschaftler spielen bisweilen geschickt und erfolgreich mit der Befürchtung, ein Stellenstop an Universitäten und Instituten könne verheerende Folgen für die Modernität und den wissenschaftlichen Fortschritt im Lande haben. Das alles ist weder überraschend noch illegitim. Nur wäre es falsch, angesichts solcher politisch recht wirksamer Selbstverteidigungsmöglichkeiten die Fähigkeit der Angestellten und ihre Organisationen im privaten und — vor allem — im öffentlichen Sektor geringzuschätzen, dramatische Beschäftigungseintrübe abzuwehren. Erfolge an dieser Front werden allerdings oft nur möglich sein, wenn sie mit teilweise einschneidenden und aus der Sicht europäischer Gewerkschaften heute noch völlig unakzeptablen Einbußen an Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Lohn- bzw. Gehalt der Beschäftigten erkauf werden: Die berüchtigte „kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“ (Kapovaz) ist ein Beispiel für diesen Tausch „Beschäftigung gegen Arbeitsbedingungen“, und im großen Maßstab hat diesen Tausch das US-amerikanische „Beschäftigungswunder“ der frühen 80er Jahre mit seinen vielen neuen „Drecksjobs“ („junk-jobs“) im Bereich der miserabel bezahlten konsumbezogenen Dienstleistungen vor Augen geführt. Immerhin ergibt sich auch daraus kein Hinweis auf die Möglichkeit, daß die Gesamtbeschäftigung im Bereich von Angestelltentätigkeiten und -dienstleistungen in Zukunft in nennenswertem Umfang abnehmen könnte - im Gegenteil.

Wertorientierung und Interessendeutungen von Angestellten

Auch Bewußtsein, Kultur und Interessenwahrnehmung der Angestellten weisen Besonderheiten auf, die es als wissenschaftlich und politisch gleichermaßen gewagt erscheinen lassen, die kulturelle Heimat der Angestellten mit der aller übrigen Inhaber von Arbeitnehmereigenschaften gleichzusetzen. Man kann hier nur an einige bewährte soziologische Faustregeln erinnern, die in diesem Punkt zur Vorsicht mahnen. Globale Krisenlagen treffen einzelne Gruppen von

⁸ Vgl. zu dieser Gegenposition P. Gross: Die Verheißungen der Dienstleistungsgesellschaft. Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft, Opladen 1983.

Arbeitnehmern in höchst unterschiedlicher Weise, und immer gibt es auch Rationalisierungs- und Krisengewinner. Außerdem führt selbst gleichartige Betroffenheit von Krisenfolgen nicht zwangsläufig zu gleichartigen Deutungen und Reaktionen. Und schließlich ist der organisationspolitische Versuch einer Vereinheitlichung von Betroffenheit und/oder Reaktion oft gerade dann eine machtlose gute Absicht und entspringt einem haltlosen Voluntarismus, wenn der strategische „Bedarf“ an einer solchen Vereinheitlichung besonders groß ist.

Dabei stehen die kulturellen Sondermerkmale der Angestelltenschaft durchaus in enger Beziehung zu ihren spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen, und sie können insofern nicht ohne weiteres als „falsches“ (oder gar von der Arbeitgeberseite manipulativ irreführendes) Bewußtsein abqualifiziert werden. So entspricht es ja durchaus den Verhältnissen an typischen Angestellten-Arbeitsplätzen, daß der Gegensatz von „Leben“ und „Arbeiten“, d. h. von den Bedürfnissen der Person und den Anforderungen des Arbeitsprozesses und der Organisation als nicht ebenso durchgehend und einschneidend empfunden wird wie bei Arbeitern in der taylorisierten Massenproduktion. Betriebliche Interessen und persönliche Bedürfnisse wirken an der - gewiß häufig illusorischen, aber deswegen sozial nicht folgenlosen - Suggestion mit, daß es auf den/die Arbeitnehmer/in „ganz persönlich“ ankomme, seine/ihre innere Einstellung zur Arbeit eine ausschlaggebende Rolle spiele, usw. Daß das Leben der Person in die Arbeitsvollzüge positiv eingebunden wird und von diesen nicht nur unter eine äußerliche Beschränkung gestellt wird, zeigt sich an der bei Angestellten charakteristischen und verbreiteten „arbeitsinhalten“ Orientierung. Man orientiert sich nicht vorwiegend oder jedenfalls nicht ausschließlich an der eigenen Arbeitnehmereigenschaft und der Konfliktspannung zu Arbeitgeber und Management, die sich aus ihr ergibt, sondern gleichzeitig auch und oft vorwiegend am sozialen Sinn der speziellen Tätigkeit, die man ausübt. Die entsprechenden Bezugswerte dieser Orientierung sind vielgestaltig wie die Arbeit selbst; zu ihr können Werte wie Hilfe, Beratung, technische Rationalität, Ordnung, Sauberkeit, Geschäftserfolg oder viele andere Idealisierungen des jeweiligen eigenen Arbeitsinhaltes gehören. Dem oft beschriebenen Individualismus der Angestelltenkultur korrespondiert die Tatsache, daß bei den Angestellten der Anteil an „vertikalen“ Kommunikationen, also solchen mit Vorgesetzten und Untergebenen bzw. Kunden wesentlich größer sein dürfte als die vorwiegend „horizontale“ Kommunikation, in der Produktionsarbeiter im Betrieb (und außerhalb) stehen. Ihre wie auch immer untergeordnete und bisweilen vielleicht nur eingebildete Teilhabe an betrieblichen Herrschaftsfunktionen (gegenüber Kunden, Klienten oder Produktionsarbeitern) macht es auch höchst unwahrscheinlich, daß Angestellte spontan ein Gesellschaftsbild entwickeln, das nach dem Schema „wir hier unten - ihr da oben“ gebaut ist. Zu einer „kollektivistisch“ gedeuteten Gegnerschaftsbeziehung zur Kapital- und Arbeitgeberseite fehlt weithin die Basis einer Erfahrung am Arbeitsplatz. Einige Befunde und Eindrücke lassen die Deutung zu, daß Formen

kollektiver Organisation und gewerkschaftliche Aktion bei Angestellten selbst dort, wo diese Formen unterstützt und ohne Vorbehalt für notwendig erklärt werden, eher in dem Sinne verstanden werden, daß mit diesen Formen Verschlechterungen der eigenen Lage abgewendet und nicht so sehr Verbesserungen erreicht werden könnten. Solche Verbesserungen werden vielmehr ganz überwiegend nach dem Muster gedeutet, daß sie individueller Tüchtigkeit und Bewährung zu verdanken sind statt kollektivem Kampf und Kampfbereitschaft.

Wo das Bewußtsein der Angestellten nicht befangen bleibt in privatistischen Orientierungen an Konsum, Karriere und Familie, dort ist es typischerweise *nicht* der Arbeitsplatz und die allgemeine Arbeitnehmereigenschaft, die zum Ausgangspunkt politischen Betrachtens und Handelns gemacht werden, sondern allgemeinere gesellschaftliche Probleme und Wertvorstellungen. Die verschiedenartigsten sozialen und politischen, rechten und linken Bewegungen (einschließlich des Nationalsozialismus, obwohl die Debatte über die Angestelltenschaft als wichtigster Wählerbasis der NSDAP wohl noch nicht abgeschlossen ist⁹) haben aus der Angestelltenschaft ihre Mobilisierungserfolge bezogen, und dies gilt in ganz ausgeprägter Weise auch für die „neuen“ sozialen Bewegungen ökologischer und pazifistischer Art sowie für die Bürgerinitiativen. Alle diese Bewegungen, so heterogen sie sonst sind, weisen gemeinsam Züge eines „kleinbürgerlichen Radikalismus“ auf, womit hier die Neigung gemeint ist, Themen und Forderungen unmittelbar politisch zu definieren und bei ihrer Begründung sozialökonomische und Klassenkategorien weitgehend zu überspringen. Diesem Muster entspricht bei den Angestellten zum Beispiel ein besonderes Interesse an bildungspolitischen Fragen, wie sie in den 60er Jahren starke Resonanz bei ihnen fanden. Hier ist auch der Bezug zu individuellen Arbeitsplatzinteressen der Angestellten, nämlich zu ihrer verbreiteten Selbstdefinition als Träger geistiger Leistungen und zu ihren individuellen Aufstiegsinteressen offenkundig.

Dieser Zusammenhang zwischen den speziellen eigenen Arbeitserfahrungen und einer gewissen Tendenz zu ihrer direkten „allgemeinpolitischen“ Umsetzung findet sich auch bei frauenpolitischen Fragen. Vielleicht ist heute schon die wichtigste „kollektive“ Kategorie, die für die politischen Handlungsorientierungen bei (einem Teil der) Angestellten von Bedeutung ist, nicht die Zugehörigkeit zur (viel zu abstrakten und umfassenden) Gruppe der „Arbeitnehmer“, sondern die Zugehörigkeit zur Kategorie der Frauen, die mehr als die Hälfte der Angestellten ausmachen und die in ihrem Berufszugang und beruflichem Aufstieg vielfältigen ökonomischen und anderen Benachteiligungen ausgesetzt sind. Jedenfalls liegt die soziale Basis - ebenso wie auch der Schwerpunkt arbeitspolitischer Forderungen - der neuen Frauenbewegung eindeutig im Angestellten- und Dienstleistungsreich. Dabei trifft wohl zu, was Metzner/Rohde verhalten so formulieren: „Ein

⁹ Vgl. R. Hamilton: „Die soziale Basis des Nationalsozialismus. Eine kritische Betrachtung“, in: J. Kocka (Hrsg.): Angestellte im europäischen Vergleich, a. a. O.

Konzept über die Risiken und Frauenarbeit, das nichtorganisierten Frauen den Sinn gewerkschaftlicher Arbeit deutlich machen könnte, steht für die gewerkschaftliche Frauenarbeit noch aus."¹⁰ Die notorischen Schwierigkeiten der Gewerkschaften, im Angestelltenbereich (Organisationsgrad: ca. zehn Prozent gegenüber mehr als fünfzig Prozent in der Industriearbeiterschaft) organisationspolitisches Neuland zu gewinnen, dürften sich einerseits aus der ausgeprägt „individualistischen“ Aufstiegsorientierung (statt betriebs- und tarifpolitischer Verbesserungs-Orientierung) der Angestellten insgesamt und aus der (u. a. durch familiäre Bedingungen konditionierten) „Organisationsferne“ der Frauen erklären lassen, andererseits aber auch aus der „Frauenferne“ der Organisation, die nach wie vor die Kollektivkategorie „des“ Arbeitnehmers in den Mittelpunkt stellt.

Ausgeprägter Individualismus und ein Politisierungsmuster, das nicht an einen globalen Arbeitnehmerstatus, sondern an einer Vielfalt anderer Identitäten und Wertbezüge anknüpft, mag zusammenfassend als Hintergrund der „soziopolitischen Gestaltlosigkeit“ der Angestelltenschaft charakterisiert werden. Aber es wäre wohl ein Zeichen intellektueller Herablassung und zugleich politischer Naivität, diese „Gestaltlosigkeit“ für etwas zu halten, das den Angehörigen der Angestelltenschaft als ein Makel ihres Bewußtseins vorgehalten oder von ihnen (dank entsprechender organisatorischer Anstrengungen der Gewerkschaften) ohne weiteres abgeschüttelt werden könnte.

Politische Potentiale von Angestellten und gewerkschaftspolitische Konsequenzen

Damit ist bereits das Thema der organisationspolitischen Folgen und politischen Potentiale, die sich aus den Merkmalen der Arbeits- und Lebenssituation der Angestellten, ihrer quantitativen Entwicklung und ihrer Wertorientierung und Interessendeutung ergeben, ausgesprochen. Hier lassen sich zu dieser eigentlich „politischen“ - und das heißt auch: niemals im Vorhinein bündig beantwortbaren - Frage drei Alternativen skizzieren, für deren Wahrscheinlichkeit sich jeweils mit einer gewissen Plausibilität argumentieren läßt. Sie dürften insgesamt den Horizont dessen abstecken, was sich im Verhältnis der organisierten Interessenvertretung von Arbeitern einerseits, Angestellten andererseits an möglichen Konstellationen vernünftigerweise erwarten läßt.

Die pessimistischste Version würde auf eine wachsende Entzweiung zwischen (Industrie)Gewerkschaften einerseits und (organisierten oder nicht-organisierten) politischen Verhalten der Angestelltenschaft hinauslaufen. Goldthorpe¹¹ und andere englische Soziologen halten dieses Szenario im Rahmen der allerdings völlig andersartigen Organisationsstruktur der britischen Gewerkschaften mit

¹⁰ Metzner/Rohde, a. a. O., S. 440.

¹¹ Goldthorpe, a. a. O., S. 180 ff.

guten Gründen für wahrscheinlich. Die Daten, die hierfür sprechen, zeigen eine Tendenz zur „sozialen Schließung“ zur Konsolidierung und Selbstrekrutierung der Angestelltenschaft. Sie stützen die Erwartung, daß es sich bei ihr um einen im wesentlichen konservativen soziopolitischen Faktor handeln werde, da die „Dienstklasse“ von dem Bestreben gekennzeichnet sei, sich nach „unten“ abzugrenzen, Besitzstände und Privilegien auf Kosten der Industriearbeiterschaft zu befestigen und so die eigene Proletarisierung abzuwehren (oder, wo diese bereits stattfindet, zu verdrängen). Eine derartige Polarisierung würde zumindest relevante Teile der Angestelltenschaft dann offensichtlich auch für rechtsliberale, neokonservative oder gar offen antidemokratische politisch-ökonomische Vorstellungen gewinnbar machen.

Etwas weniger pessimistische Ausblicke gewährt die ebenfalls vorstellbare Perspektive auf ein nicht-polarisiertes Nebeneinander von Gewerkschaftsbewegung und soziopolitischem Handeln der (organisierten) Angestelltenschaft. Eine solche Erwartung könnte durch den Befund gestützt werden, daß weder krisenhafte Entwicklungen der politisch-ökonomischen Ordnung noch die Folgen des Versuches, solche Krisen durch verschärfte Rationalisierung abzuwenden, zu einer spontanen oder auch organisatorisch vermittelten Konvergenz von Markt- und Lebenslage, von betrieblicher Situation und politischem Bewußtsein bei Industriearbeiterschaft und Angestellten führen. Wenn Kadritzke schreibt: „Die unstrittige Aufgabe der Gewerkschaften ist es, die Masse der angestellten Lohnabhängigen mit den Arbeitern in gemeinsamen Verbänden zusammenzuschließen“¹², so gibt er zwar eine zutreffende Beschreibung der Beschlußlage der DGB-Gewerkschaften, zugleich aber auch Anlaß zu der Frage, ob angesichts ihrer bisher weitgehenden Erfolglosigkeit und ihrer oben begründeten mindestens ebenso weitgehenden Aussichtslosigkeit diese „Aufgabe“ für die Zukunft weiterhin als „unstrittig“ betrachtet werden darf. Die dieser Auffassung zugrundeliegende Vorstellung von einer letztlich zwischen Arbeitern und Angestellten doch bestehenden und organisierbaren „Schicksalsgemeinschaft der Rationalisierungsoffer“ könnte sich nämlich aus objektiven wie aus subjektiven Gründen als fiktiv erweisen. Freilich ist dabei nicht zu übersehen, daß der Fortbestand oder gar die Verschärfung der organisatorischen und politischen Trennung zwischen beiden Arbeitnehmerkategorien deutlich zu Lasten der Industriearbeiterschaft und ihrer Gewerkschaften gehen dürfte. Dies erstens aus dem quantitativen Grund, daß mit einer Größenverschiebung zwischen den beiden Lagern zugunsten der Angestellten wohl weiterhin gerechnet werden muß und damit die Gewerkschaften in jene Gefahr geraten, in der sie in den USA bereits akut sind: in die Gefahr, den Anspruch auf Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zu verlieren und auf den Rang eines Spezialverbandes für Industriearbeiter abzurutschen. Zweitens aus dem qualitativen Grund, daß eine quantitativ anwachsende, gewerk-

¹² U. Kadritzke: „Angestelltenbewußtsein‘ und Anknüpfungspunkte für die gewerkschaftliche Angestelltenarbeit“, WSI-Mitteilungen 38 (1985), S. 446 - 456, S. 447.

schaftlich aber schwach organisierte Angestelltenschaft durch die ihr eigenen Stile und Inhalte politischen Handelns und aufgrund ihrer „soziopolitischen Gestaltlosigkeit“ sehr wohl auch die politischen Erfolgsbedingungen der Gewerkschaften, wenn nicht sogar die institutionellen Bedingungen der sozialstaatlichen Demokratie, beeinträchtigen könnte.

Am optimistischsten könnte man noch auf die dritte Alternative blicken, die auf den schwierigen Versuch hinausläufe, die Positionen und Forderungen der industriellen Gewerkschaftsbewegung mit bestimmten Motiven und politischen Potentialen der Angestelltenschaft in eine neuartige Synthese zu bringen. Ob eine solche Synthese mit einer konsequenten Schonung der Interessen „der organisierten gewerkschaftlichen Kerngruppen“, also der männlichen industriellen Facharbeiterschaft, verträglich wäre, wie Kadritzke dies voraussetzt, wird man wohl bezweifeln müssen. Vielmehr wären in eine solche Synthese wohl Interessen und Identitäten einzubeziehen, die zwar im Bewußtsein von Teilen der Angestellten eine Rolle spielen, aber der Tradition der Industriegewerkschaften durchaus fremd zu sein scheinen. Ich meine damit Interessen, die sich nicht allein auf die betrieblichen Rechte, die Beschäftigung, das Einkommen und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer beziehen, sondern an Identitäten anknüpfen, wie sie durch das Geschlecht und die hieran geknüpfte berufliche Interessenlage, durch den Beruf und das Interesse an der Beruflichkeit der Arbeit gegeben sind. Bedeutsam würden hier wohl auch Identitäten, in denen Arbeitnehmer auch noch als Konsumenten, als Bewohner von Städten und Regionen, als Leidtragende ökologischer Zerstörungen, als Nutzer von arbeitsfreier Zeit usw. stehen. Der abstrakte „Arbeitnehmer“, so scheint es jedenfalls, wird sich in Zukunft kaum noch als Grundlage und gemeinsame Bezugsgröße einer Synthese eignen, die Arbeiter und Angestellte politisch und organisatorisch umfassen soll.¹³

¹³ Vgl. dazu die allgemeineren Überlegungen d. Verf. in: „Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?“, in ders.: „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt 1984.