

## ANGESTELLTE IM WANDEL DER ZEIT

Der Lebensgang des wackeren Anton Wohlfahrt, des abenteuerlichen Helden in *Gustav Freytags* Roman „Soll und Haben“, ist wahrlich nicht beispielhaft für das Berufsschicksal des Kaufmannsgehilfen. Im Handelshause T. O. Schröter, Kolonialwaren und Produkte, dem „größten der Branche am Platz“, in das jener Anton als Lehrling eintritt, begegnen wir gleichwohl in seiner Gesellschaft dem Urtyp des Angestellten: dem Handlungskommis. Er tritt uns nicht in einer Person entgegen, sondern aufgelöst in mehrere Erscheinungsformen. Da ist die würdige Gestalt des Buchhalters, des Herrn und Sklaven des Hauptbuches in einem, dann die des Kassierers, auf dessen Tisch „das goldene Blech der Dukaten klirrt“. Dem Kommando des Prokuristen gehorcht der Stab der Korrespondenten, zu ihnen gesellen sich der Disponent und Expedient, der Verwalter der Magazine und der reisende Kommiss. In der kompletten Garnitur fehlen auch nicht die „Enakssöhne“, die, dem Riesengeschlecht der Auflader angehörend, neben jenen Gehilfen der Handlung die Kategorie der Arbeiter vertreten. Die Größe des Geschäfts bedingt eine gewisse, gleichsam natürliche Arbeitsteilung, der Persönlichkeitswert des einzelnen im Betrieb erleidet jedoch durch sie keine Einbuße. Alle, die Hand in Hand am Werke sind, versehen ihre Funktion selbständig. Sie stehen ohne wesentlichen Rangunterschied einander gleich und dem Prinzipal nahe. Sie „gehören dem Hause an“, wohnen in seinen Mauern und sitzen mit der Familie T. O. Schröter zu Tisch. Wir erleben, wenn wir Anton Wohlfahrt begleiten, ein Musterbild patriarchalischer Beziehungen im Arbeitsverhältnis; wir stehen aber mit ihm auch auf der Grenze zweier Zeitalter der Wirtschaftsgeschichte.

### *Vor hundert Jahren*

Das Buch ist 1855 erschienen. Der Zustand, an den es erinnert, wird indessen noch um ein bis zwei Jahrzehnte weiter zurückzuverlegen sein. Er gehört der Zeit an, in der das wirtschaftliche Leben in Deutschland jene kräftige Wendung zur Vorherrschaft großbetrieblicher Unternehmensformen genommen hat, als deren politische Ausdrucksform die Volkserhebung um das Jahr 1848 zu gelten hat. Der Chef der Firma T. O. Schröter wird uns nicht ohne Absicht als ein „Mann von echt englischem Aussehen“ vorgestellt; denn aus England kam das Wissen von der ergiebigeren industriellen Produktion. Sie gründete sich auf eine umwälzende Arbeitstechnik, die indessen die größeren Mittel neuartiger Unternehmensformen breiteren Ausmaßes zur Voraussetzung hatte. Gustav *Mevissen*, Sohn eines Zwirnfabrikanten aus der Nähe von Krefeld, befürwortete die Gründung mechanischer Flachsspinnereien in Deutschland. Als Instrument, die notwendigen Mittel für den Betrieb großzügiger Produktionsanlagen beizubringen, bot sich die „Vergesellschaftung der Kräfte“ in der Form der Aktiengesellschaft dar; Mevissen warb für sie als für eine neue Form „germanischen Verbrüderungsgeistes“. Um größere Gütermengen schneller zu befördern, bedurfte es des englischen Dampfrosses; also verwandten sich Friedrich *List* und Ludolf *Camphausen* frühzeitig für den Eisenbahnbau „auf Aktien“. David *Hansemann* errichtete — nach einem in Gotha kurz zuvor gegründeten Vorbilde — 1825 zu Aachen eine Feuer- und Lebensversicherungsbank; ein Wirtschaftszweig entstand, in dem — neben dem Kaufmannsgehilfen — eine zweite Kategorie von Angestellten sich heranbilden sollte. Ein Teil des Gewinnes der Versicherungsbank war für die Errichtung einer technischen

Hochschule bestimmt; denn der mechanisierte Großbetrieb bedurfte der Pflege und Anwendung technischen Wissens und des Technikers als bevorzugten Gehilfen. Endlich war zu alledem die Geldbeschaffung nötig, und so gründete denn Mevissen, als Sammeltopf anlagebereiter Geldvermögen, 1853 die Darmstädter Bank für Handel und Industrie. Es war dies die erste Aktien-Kreditbank in Deutschland. Sie ist denkwürdig als Urzelle eines weiteren Wirtschaftszweiges, aus dem wieder eine zahlreiche Angestelltengruppe hervorgegangen ist.

Daß als Pioniere des Gestaltwandels in der Wirtschaft Persönlichkeiten genannt werden, die zugleich im politischen Lager des Liberalismus hohes Ansehen genossen, verweist auf den Zusammenhang des Überganges vom absolutistischen zum parlamentarisch-konstitutionellen System der Staatsform mit den wirtschaftlichen Bestrebungen des unternehmerischen Großbürgertums. Aber hier geht es darum, zu zeigen, daß mit dieser Stunde der Geschichte zugleich die Geburtsstunde der Angestelltenschaft als einer neuen sozialen Schicht geschlagen hatte. Als die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland die Schwelle zur Vorherrschaft großbetrieblicher Unternehmensformen überschritt, wurde auch diese Schicht aus der Taufe gehoben, nur gab man ihr nicht sogleich den Namen, mit dem sie heute angeredet wird. Dieser Name sagt im Grunde nichts über ihre produktive Funktion; aber diese Funktion ist maßgebend für ihre Stellung im Wirtschaftsgetriebe wie im Sozialgefüge. Sie ist von vornherein verschiedenartig. Die Arbeitsaufgabe des Bankangestellten ist eine andere als die des Versicherungsangestellten, die des Technikers im Industriewerk hebt sich ab von der des kaufmännischen Angestellten im nämlichen Betrieb. Aber in einer Beziehung, sozusagen im Prinzip, gleichen sie einander. Wie die Angestellten als soziale Schicht, historisch' gesehen, im Gefolge des Großunternehmertums auf der Bildfläche erscheinen, so bleiben sie geraume Zeit die vertrauten Gehilfen des Betriebsinhabers oder der Betriebsleitung. Je komplizierter die Vorgänge der Produktion und des Geld- und Warenverkehrs werden, um so weniger können einzelne die Leitung der produktiven und Umsatztätigkeit bewirken und bewältigen. Sie wird mehr und mehr einem wohlorganisierten Apparat anvertraut, und ihn in Bewegung zu setzen und in Gang zu halten — das ist die Aufgabe der Angestelltenschaft im Wirtschaftsprozeß wie der einzelnen Angestellten in jedwedem Betrieb. Natürlich wird, wo mehrere den Apparat bedienen, einem jeden eine bestimmte Aufgabe zugeteilt. Es bleibt aber vorerst dabei, daß sie alle je für sich selbständig für die Erfüllung ihrer Aufgabe verantwortlich sind, und zum mindesten der Mehrzahl *gemeinsam* ist wiederum *eins*. Beschäftigt mit Anliegen, deren gewissenhafte Erledigung das Lebensinteresse des jeweiligen Unternehmens stark berührt, müssen sie von Vorgängen im Betrieb und von Absichten der obersten Leitung Kenntnis erhalten, deren Mitteilung eine zuverlässige *Vertrauenswürdigkeit* voraussetzt.

#### *Wolken am Horizont*

So entsteht und entwickelt sich die Angestelltenschaft als soziale Einheit neben der Arbeiterschaft. Sie ist ausgestattet mit einer eigengeprägten wirtschaftlichen Funktion, die sich durch ihre stärkere, zum Teil unmittelbare Anteilnahme an der Betriebsführung von der Funktion der Arbeiter unterscheidet. Sonach ist es nicht verwunderlich, daß die Angestellten gegenüber dem Arbeiter auch Anspruch auf höhere soziale Wertung erheben. In der Industrie ist der technische Angestellte oftmals der direkte Vorgesetzte des Arbeiters, der kaufmännische Angestellte durch die Art seiner Arbeitsaufgabe vom Arbeiter zumeist räumlich isoliert. Beide Kategorien bilden hier zusammen eine Minderheit. In

den Handelsbetrieben, den Banken und Versicherungsunternehmen sind die Angestellten die eigentlich produktiven Kräfte, hier sind sie obendrein in der Mehrzahl neben wenigen Arbeitern, die untergeordnete Aufgaben versehen. So deutet schon das äußere Bild auf einen Abstand hin, der in der Sozialauffassung der frühesten Standesorganisationen der Angestellten sich sozusagen ideologisch ausdrückt. Das gilt beispielsweise für den „Verein für Handlungskommis“ (gegründet 1858), für den „Deutschen Techniker-Verband“ (1884), den „Deutschen nationalen Handlungsgehilfen-Verband“ (1893).

In den Jahrzehnten, als diese Organisationen sich ausbreiteten, änderte sich zwar innerhalb der Angestelltenschaft selbst die Stellung des einzelnen und damit das Maß der Wertschätzung, die dem einen und anderen entgegengebracht wird. Nicht jeder genießt auf die Dauer jenes Vertrauen, das ursächlich mit der Funktion des Angestellten verknüpft ist, in vollem Ausmaße. Es stuft sich ab je nach der Position, die der einzelne im Betriebsgefüge einnimmt; vielfach ist nun der eine Angestellte Vorgesetzter von anderen. Während sich noch die Angestellten als eine Auslese gegenüber den Arbeitern fühlen, entsteht eine Auslese in ihren eigenen Reihen; doch Auslese bedeutet ja, daß Aufstiegsmöglichkeiten gegeben sind. Daher ändert dieser Wandel, zumal er allmählich vonstatten geht, zunächst nichts an der Auffassung, die die Angestellten als Gesamtheit von ihrer gesellschaftlichen Stellung und Bedeutung haben; denn allen gemeinsam bleibt für weitere Sicht das Bestreben, auf der Stufenleiter der Auslese emporzusteigen, sich des Vertrauens würdig zu erweisen. Bestimmt dies den einzelnen, auf gute Beziehungen nach oben bedacht zu sein, zum nächsten und übernächsten Vorgesetzten bis zur höchsten Spitze, so trennt es ihn zugleich vom nächsten Nachbar im eigenen Arbeitsbereich und vollends vom Arbeiter. Es dominiert ein Klima, in dem echte Solidarität nicht gedeiht, und somit behält die Sozialauffassung jener Standesvereine für das Bewußtsein der Angestellten weiterhin Gültigkeit. Weit entfernt, *Gewerkschaften* im echten Sinne des Wortes nach dem Vorbilde der Arbeiterbewegung zu sein, vermeiden diese Vereine es sorglich, es auch nur zu scheinen. Anders geartete Arbeitsbedingungen trugen dazu bei, die Angestellten in der Überzeugung von ihrer gehobenen sozialen Stellung zu bestärken; obwohl gezweifelt werden kann, wessen Interesse beispielsweise mit längeren Kündigungsfristen stärker geschützt ist — das Interesse des Unternehmers oder des Angestellten. Auch die eigene Sozialversicherung erweiterte den Abstand des Angestellten zum Arbeiter; wemgleich im Kampf um sie sich Kräfte in der Angestelltenschaft regten, die unverkennbar gewerkschaftlichen Charakter trugen. Denn nun rückte die Zeit heran, in der der Zaun, der die Angestelltenschaft umgab, niedergelegt werden sollte.

Sie war unterdessen zur Masse herangewachsen — oder zur Masse gedemütigt worden, wie immer man es auffassen mag. Mit dem Großbetrieb, wie gezeigt wurde, ans Licht getreten, nahm die Angestelltenschaft mit seiner Ausbreitung zu an Zahl. Als Großunternehmen erachtet die Statistik Betriebe mit 51 und mehr Arbeitskräften. Gewerbliche Betriebe dieser Größenklasse gab es in Deutschland: Im Jahre 1882: 10 000 mit 1,6 Mill. Arbeitskräften, 1895: 19 000 mit 3 Mill. und 1907: 32 000 mit 5,4 Mill. Arbeitskräften. In der Gesamtzahl der Arbeitskräfte befanden sich 1882 0,25 Mill. Angestellte, 1895 aber 0,53 Mill. und 1907 1,2 Mill. Gliedern wir sie nach ihrer Zugehörigkeit zu *Industrie und Handwerk* einerseits, *Handel und Verkehr* <sup>1)</sup> andererseits, so zeigt sich eine be-

1) Die Angestellten im öffentlichen Dienst bilden eine besondere Gruppe. Sie unterscheiden sich von den Angestellten in der freien Wirtschaft vornehmlich durch die Sonderart des Arbeitgebers, als der ihnen die öffentliche Gewalt gegenübersteht. Ihre besonderen Verhältnisse beanspruchen eine eigene Würdigung, von der hier abgesehen werden muß.

sonders starke Zunahme bei der ersten Gruppe. 1882 waren rund 99 000 Angestellte in Industrie und Handwerk, 142 000 in Handel und Verkehr beschäftigt; 1895 stand ihre Anzahl in beiden Regionen gleich (264 000:262 000); 1907 aber wurden in Industrie und Handwerk mehr Angestellte gezählt als in Handel und Verkehr, nämlich dort 686 000, hier 506 000. Der Anteil der Angestellten an der Gesamtzahl der Arbeitskräfte stieg in Industrie und Handwerk von 1,6 v. H. im Jahre 1882 auf 6,1 v. H. 1907; in Handel und Verkehr erhöhte er sich gleichzeitig von 9 v. H. auf 14,6 v. H. Es kam die Zeit heran, in der das Angestelltenversicherungsgesetz erörtert und beschlossen wurde, die Zeit also, in der lebenskräftige Organisationen der Angestellten, vereinigt in der „Arbeitsgemeinschaft für ein einheitliches Angestelltenrecht“, sich der sozialpolitischen Gedankenwelt der Arbeitergewerkschaften zusehends näherten. Aber die entscheidende Wendung, da die Angestelltenschaft sich auf breiter Front echte gewerkschaftliche Organisationen schuf, trat erst mit dem Ende des ersten Weltkrieges ein.

Ein starker Antrieb zu einer Entwicklung solcher Art ging aus von der hohen Würdigung, die das Tarifvertragswesen durch die Gesetzgebung der Weimarer Republik erfahren hatte. Es bedarf hier keiner genauen Darstellung des Tarifvertragsrechts, wie es 1918 und danach herausgebildet wurde. Genug: um maßgeblich an der Regelung der Arbeitsbedingungen in der Form des Tarifvertrages teilnehmen zu können, mußte eine Arbeitnehmerorganisation die Merkzeichen einer echten Gewerkschaft vorzuweisen haben. Da blieb kein Raum für ein vereinsmeierisches Techtelmechtel zwischen Angestellten und ihren Arbeitgebern en gros und en detail, die Scheidegrenze mußte gezogen werden. Kein Wunder also, daß auch die überkommenen Standesvereine eifrigst bestrebt waren, den Charakter von Gewerkschaften anzunehmen, die jede Einmischung von der Unternehmerseite in ihre Entschlüsse weit von sich wiesen. Sie taten es redlich. Und die folgende Entwicklung sollte den Strömungen in der Gewerkschaftsbewegung der Angestellten recht geben, die solche Notwendigkeit schon früher erkannt hatten und auf dem Wege vorangegangen waren, auf dem nun plötzlich alles sich drängte, was noch kurz vorher sein soziales Heil möglichst weit abseits der Sphäre gesucht hatte, die angefüllt war vom „Ludgergeruch“ der gewerkschaftlichen Revolution.

#### *Strukturwandel und seine Konsequenzen*

Eine umwälzende Rationalisierung der Arbeitsverfahren, die einzige „Idee“, die das Unternehmertum in den Jahren nach 1918 hervorgebracht hat, um die Stellung der deutschen Wirtschaft inmitten der Folgewirkungen des Krieges in der globalen Umwelt zu behaupten, war für die Angestellten in ihrer Wirkung weitaus folgenschwerer als für die Arbeiter. Da im hochrationalisierten Großbetrieb das „Vorplanen“ des Arbeiter und Wirtschaftsablaufes, mit dem die Angestellten betraut sind, wachsende Bedeutung erlangt, stieg die Zahl der Angestellten weiter. Von 1907 bis 1925 vermehrte sie sich (nach einer Zählweise, die etwas abweicht von der, die vor 1907 angewendet wurde) von 1,9 Mill. auf 3,8 Mill.; bis 1933 blieb sie praktisch auf dieser Höhe. Der Anteil der Angestellten an der Gesamtzahl der Beschäftigten betrug in Industrie und Handwerk 1907 (im Gebiet der Weimarer Republik) 6,3 v. H., 1933 aber 10,2 v. H., in Handel und Verkehr 1907 36,7 v. H., 1933 dagegen 39,7 v. H.

Das entscheidende Merkzeichen der inneren Entwicklung war aber jetzt die rapide Zunahme der *weiblichen Angestellten*. Deren Zahl lag 1925 in Industrie und Handwerk um 480 v. H., 1933 um 448 v. H. höher als 1907. In Handel und Verkehr hatte sie sich von 1907 bis 1925 um 177 v. H., bis 1933 um 222 v. H.

vermehrt. Unmittelbar nach dem Kriege hatten zahlreiche weibliche Kriegshinterbliebene und sogenannte „Haustöchter“ der durch die Inflation enteigneten Mittelstandsfamilien Beschäftigung als Angestellte gesucht. Der zahlreiche Zudrang eines solchen Kräfteangebots kam den um diese Zeit einsetzenden Rationalisierungsbestrebungen entgegen, und diese wiederum förderten die Beschäftigung weiblicher Kräfte. Der Ausbau des von den Angestellten bedienten Apparates war begleitet von einer hochgradigen Mechanisierung; mit der Maschine aber dringt stets die Frau in den Arbeitsprozeß ein. Die Mechanisierung setzte eine Arbeitszerlegung voraus, die zu einer qualitativen Nivellierung der Angestelltenfunktion, zu einer Minderung des Persönlichkeitswertes der Arbeitsleistung führte. Wohl gründete sich auf den breiten Unterbau nach wie vor die Pyramide der Auslese einzelner für gehobene Funktionen; doch die Masse an der Basis war zu kompakt, als daß eine nennenswerte Zahl aus ihrer Mitte Zutritt zur Auslese hätte erwarten können. Angestellte im vorgerückten Lebensalter wurden überzählig; denn die mit jeder Rationalisierung verbundene Arbeitsvereinfachung erlaubt, ja empfiehlt die Beschäftigung jüngerer Kräfte. Der Wert der Berufserfahrung sinkt im Kurs. Seitdem kennt man den Sonderfall der Berufsnot des älteren Angestellten. Aber auch für die jüngeren Kräfte wurden die Aufstiegsmöglichkeiten geringer im Vergleich mit der hohen Zahl der Aufstiegsanwärter. Das Werben um Vertrauenswürdigkeit lohnte nicht mehr, an die Stelle des Wettbewerbs um die Gunst der gehobenen Existenzen trat das Gefühl der Solidarität mit den Gleichgestellten, es schärfte sich der Sinn für die Idee und Wirksamkeit der Gewerkschaftsbewegung.

Aus dieser Zeit datiert ihr Aufstieg in der Angestelltenschaft. In drei Formationen aufgegliedert, entwickelte sie sich rasch zu achtunggebietender Bedeutung. Der „Gesamtverband deutscher Angestellten-Gewerkschaften“ (Gedag) hatte sich den Arbeitergewerkschaften christlicher Richtung, der „Gewerkschaftsbund der Angestellten“ (GDA) den „freiheitlich-nationalen“ H.D.-Gewerkvereinen angeschlossen, der „Allgemeine freie Angestellten-Bund“ (Afa-Bund) stand im Lager der freien Gewerkschaften. Legt man die Mitgliederzahlen zugrunde, so ergibt sich, daß die Mehrheit der Angestellten, obwohl nun der Idee der Gewerkschaften durchaus zugänglich, die schärfere Tonart in der Vertretung ihrer Interessen noch immer scheute. In den Jahren 1924/25 zählte der Afa-Bund, der diese schärfere Tonart vertrat, rund 544 000, der Gedag 411 000 und der GDA 273 000 Mitglieder. Die beiden letztgenannten Gruppen waren also zusammen um ein Viertel stärker als der Afa-Bund. Das wird nicht mit Bedauern gesagt, noch weniger als Vorwurf. Das Vorhandensein der Gewerkschaften, die gleichsam legal von den früheren Standesvereinen abstammten und in ihrem Habitus manchen traditionellen Zug bewahrten, hat gewiß vielen Angestellten den Zutritt zur Gewerkschaftsbewegung erleichtert und deren Ausbreitung in der Angestelltenschaft mithin im ganzen gefördert. Andernteils spiegelt sich im Zahlenbild der Mitgliedschaft jene viel berufene „Mentalität“ der Angestellten, eine Denkart und Gefühlslage, die sich, bei aller Anerkennung gewerkschaftlicher Notwendigkeiten, doch einen gewissen Abstand zur Arbeiterschaft hin vorbehält. Und wie sie in jenem Zahlenbilde zum Ausdruck kam, so dürfte der Streit um die Art der gewerkschaftlichen Organisationsbildung für die Angestellten in unseren Tagen zeigen, daß viele Angestellte, befangen in einem zwiespältigen Gefühl, sie noch nicht vollends überwunden haben. Das kann indes nur den überraschen, der nicht bedenkt, daß dieser „Mentalität“ eben doch aus dem Arbeitserlebnis des Angestellten immer wieder Nahrung zugeführt wird.

*Im Licht unserer Zeit*

Gewiß, der Unterschied in den Arbeitsbedingungen, der einst trennend zwischen Arbeiter und Angestellten gestanden haben mag, ist stark abgeflacht. Im Einkommen liegt heute etwa die Hälfte aller Angestellten unter dem Facharbeiter; bezahlter Urlaub, einst ein Vorrecht der Angestellten, steht nun jeder Arbeitskraft zu; es gibt kaum einen Angestellten, der die Vorzüge der eigenen Sozialversicherung dem Arbeiter mißgönnen würde. Lohnkämpfe in jüngerer Zeit haben gelehrt, daß die Angestellten, um ihre Ansprüche zu verwirklichen, durchaus auf die Solidarität der Arbeiter ihres Wirtschaftszweiges angewiesen sind, und es mehrt sich die Zahl derer, die einsehen, daß wechselseitige Solidarität durch die *gemeinsame Organisation in der Industriegewerkschaft* am sichersten gegeben ist. Der Nimbus der bevorzugten gesellschaftlichen Stellung, dessen Sinnbild der Stehkragen war, ist verfliegen. Geblieben ist hingegen, allem Strukturwandel zum Trotz, jener Apparat der Vorplanung der Produktion und des Güterumlaufs, an dem der Angestellte teilhat, geblieben ist damit auch jene Arbeitsfunktion im Wirtschaftsgetriebe, die vielen Angestellten einen tieferen Einblick in das Betriebsgeschehen gewährt, als der Arbeiter sie von seinem Platze aus gewinnen kann. Sie blieb nicht für die Millionenzahl der Angestellten erhalten. Aber doch für eine ansehnliche Zahl in ihrer Mitte, hoch genug, um in beträchtlichem Umkreise auch in unseren Tagen im Gemüt der Angestellten der Vorstellung von einer sozialen Schicht eigenen Wesens eine Stütze zu bieten. Das ist es wohl, wodurch viele Angestellte sich noch immer in ein intimeres Verhältnis zur Betriebsleitung versetzt fühlen. Dies ist es aber auch, was die Industriegewerkschaft als gemeinsame Organisation bei ihrer organisatorischen Innenpolitik im Umgang mit den Angestellten nicht übersehen sollte. Sie kann dabei, scheint uns, auf ein anderes, für unsere Zeit wohl bestimmendes Entwicklungsmoment bauen.

Den Weiterblickenden unter den Angestellten erscheint jene aparte Arbeitsfunktion der Angestellten, die sich aus der Überlieferung erhalten hat, im heraufkommenden Zeitalter des *Mitbestimmungsrechtes* der Arbeitnehmer in der Wirtschaft in einem gänzlich neuen Licht. Sie wissen, daß diese Arbeitsfunktion sie berufen erscheinen läßt, in der Praxis des Mitbestimmungsrechtes eine wichtige Aufgabe zu erfüllen. Sie bringen von Berufs wegen einen großen Teil des Wissens mit, das notwendig ist, um Gesetzesparagraphen, die Mitbestimmung gewähren, lebendigen Inhalt zu geben. Wenden sie dieses Wissen als tätige Kräfte im Rahmen der Mitbestimmung bei der Verfügung über die Produktion an, so empfängt die besondere Funktion der Angestellten einen höheren Sinn als sie je besessen: den Sinn nämlich, wirksam beizutragen zur Begründung der Ebenbürtigkeit von Kapital und Arbeit bei der Lenkung des Wirtschaftsgeschehens nach gemeinnütziger Zwecksetzung. Die Bedeutung der Angestellten für die Verwirklichung des Mitbestimmungsrechtes anzuerkennen, das ist es, wozu die Arbeiterschaft sich durchringen muß. Die Angestellten aber müssen einsehen, daß Mitbestimmung nur durchgreifend wirksam wird, wo dem Gegenpart eine im Grundgehalt einhellige Anschauung gegenübersteht. Was wiederum nur dort zweifelsfrei gegeben ist, wo die gemeinsame, alle Interessen abwägende und zusammenfassende Organisation, die Industriegewerkschaft, allen Regungen ihrer Teile die Wegrichtung angibt. So ergäbe sich im Verhältnis der Arbeiter zu den Angestellten eine Entwicklung vom mißtrauischen Vorbehalt zur fruchtbaren Ergänzung. Die geteilte Organisation müßte hingegen den wechselseitigen Vorbehalt auf die Dauer zum Gegensatz verschärfen, zumal Kräfte genug rege sind, denen dies als Ziel erscheint.