

## DIE ANGESTELLTEN

Es gibt mehr als drei Millionen Angestellte in der Bundesrepublik. Sie bilden mit ihren Familienangehörigen einen zahlenmäßig sehr bedeutenden Teil der Gesamtbevölkerung. Aber nur erstaunlich wenige Außenstehende haben einen genauen, nicht schon an der Oberfläche der Geschehnisse endenden Einblick in das Leben, die Arbeit und das Denken der Angestellten. Und deshalb wird jeder ernsthafte Versuch des Eindringens in ihre „Probleme“ leicht einer lehrreichen und abenteuerlichen Entdeckungsfahrt ähnlich. Wir raten nachdrücklich dazu, solche Entdeckungsfahrten anzutreten, denn sie vermitteln wünschenswerte und notwendige Einsichten für alle am Erfolg der Gewerkschaftsarbeit interessierten Menschen, und sie sind besonders gut geeignet die zahlreichen Fehlurteile und Vorurteile über die Angestellten zu beseitigen. Nicht einmal eine volle Million Angestellte gehört den Gewerkschaften an. Ist dafür der „Standesdünkel“ der Angestellten verantwortlich zu machen? Bemühen sich die Gewerkschaften überhaupt mit ausreichender Intensität darum, die unorganisierten Angestellten zu gewinnen? Die Angestelltenschaft wächst verhältnismäßig viel schneller als die Arbeiterschaft. Wird diese Entwicklung weiter anhalten? So viele Fragen gestellt werden, so viele ungenaue Antworten werden auch gegeben! Aber die Bedeutung der Angestelltenschaft nach der Zahl der angestellten Arbeitnehmer und nach ihrem gesellschaftspolitischen Gewicht ist so groß, daß die Gewerkschaften verpflichtet sind, nach klaren Antworten zu suchen und nach den dabei gewonnenen Erkenntnissen zu handeln.

### *Gehören die Angestellten zum Mittelstand?*

Es gibt kaum befriedigende Erklärungen dafür, was man unter „dem Mittelstand“ zu verstehen habe. Aber wenn man sich darauf einigt, daß der Mittelstand die zwischen der Besitzlosigkeit und dem Reichtum schwebende große Bevölkerungsgruppe ist, der als gemeinsames Merkmal die wirtschaftliche Selbstständigkeit (oder die wirtschaftliche Sicherheit durch lebenslängliche Festanstellung usw.) eigen ist, dann gehören die Angestellten zweifellos nicht dazu. Hier ist aber schon eine Einschränkung erforderlich, und damit wird auch der erste Schritt zum Verständnis der Vielschichtigkeit der Angestelltenschaft möglich. Gewiß ist die große Mehrheit aller Angestellten in abhängiger Stellung tätig. Sie untersteht einer Arbeitsordnung, über die sie nicht selbst entschieden hat, und ist an fremde Weisungen bei der Erledigung der beruflichen Aufgaben gebunden. Aber viele Angestellte sind auf den Gebieten der Forschung, der Erfindungen, der Betriebs- und Absatzorganisation im besten Sinne des Wortes schöpferisch tätig. Beim schöpferisch tätigen Menschen verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Es ist selbstverständlich, daß er sich an festgelegte Bürozeiten nicht zu halten braucht. Es wäre auch unvernünftig, ihn daran binden zu wollen. Hier beginnen schon Befreiungen vom Zwang der Arbeitsordnung deutlich erkennbar zu werden, und hier entfernen sich einzelne Angestellte vom überkommenen Angestelltenbegriff. Offensichtlich trifft das auch für die leitenden Angestellten mit Unternehmerfunktionen zu. Sie haben außerdem in den meisten Fällen die Möglichkeit, ihre Einkommen, die ihnen als Festgehälter zufließen, durch Beteiligung am Gewinn der Unternehmen und am Ertrag der Betriebe, die sie leiten, zu erhöhen. Zudem verbessert sich ihre Lebenshaltung dadurch, daß sie in den Genuß von Teilen der Spesenausgaben ihrer Unternehmen gelangen, wobei gar nicht an eine unberechtigte Entnahme,

sondern an durchaus übliche und vertretbare Auslagenrückzahlung gedacht wird. Die Zahl der Angestellten, die von solchen Möglichkeiten einer Verbesserung der Lebenshaltung Nutzen zieht, ist nicht klein. Das macht die Abgrenzung gegenüber anderen Bevölkerungsgruppen schwierig.

Den Angestellten wurde allgemein bezahlter Urlaub schon zu einer Zeit gewährt, als der Urlaub für die Arbeiter noch ein fernes Ziel war. In der Privatwirtschaft erhielten sie Weihnachtswendungen, als man noch gar nicht daran dachte, sie auch den Arbeitern zu geben. Sie bekamen ihr Gehalt, das sie selbst gern als „Salär“ bezeichneten, am Ende eines jeden Monats ausgezahlt. (Die Arbeiter brauchten ihren Lohn dem Arbeitgeber nicht so lange zu kreditieren.) Die Angestellten bildeten eine bevorzugte Arbeitnehmergruppe. Der Staat gestand ihnen in der Sozialversicherung Sonderorganisationen und Sonderrechte zu, weil die offizielle Staatspolitik die Solidarität der Angestellten mit den Arbeitern möglichst verhindern wollte. Der „soziale Aufstieg“ der Kinder in die Angestelltenschaft wurde von vielen Arbeitern gern gesehen und vielfach unter Opfern gefördert. Die Arbeit im Büro war meistens angenehmer als die Arbeit in den Werkstätten. Die Entfernung zum „Prinzipal“ war für den Angestellten kürzer als für den Arbeiter. Das galt in räumlicher Hinsicht, denn der Arbeitsplatz des Angestellten lag dem Chefbüro näher als der Arbeitsplatz des Arbeiters, es galt auch von einigen Attributen des gesellschaftlichen Ranges. Die kleinen Unternehmen beschäftigten nur wenige Angestellte. Die enge räumliche Zusammenarbeit mit dem Unternehmer war eine Selbstverständlichkeit. Ebenso selbstverständlich war es, daß der Unternehmer auf diese Mitarbeiter Teile seiner Funktionen delegierte, und zwar Arbeitgeberfunktionen und Unternehmerfunktionen. Daß die Arbeitsleistung dieser Angestellten besser entlohnt wurde als die der Arbeiter in den Werkstätten, ist einleuchtend. Aus der Gesamtzahl der über die vielen Unternehmen verteilten wenigen Angestellten bestand „die Angestelltenschaft“. Es ist verständlich, daß ihr sozialer Rang höher eingeschätzt wurde als der der Arbeiterschaft. Er war es ja tatsächlich auch, wenn man annimmt, daß er vom Einkommen und den Möglichkeiten einer besseren Lebensführung abhängig ist.

Aus dieser Zeit und aus den herrschenden Ansichten dieser Zeit haben sich viele Urteile und Fehlteile über die Angestellten bis in die Gegenwart hinein erhalten, die den Wandel der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung der Angestelltenschaft ignorieren. Die in großen Teilen eines Volkes verbreiteten Auffassungen haben ein zähes Leben. Sie passen sich immer nur zögernd den neuen Tatsachen an. Der „Standesdünkel“ ist kein Merkmal der Angestelltenschaft. Von ihrer „soziologischen Eigenständigkeit“ sprechen die Angestellten nicht. Das tun nur einige „Angestelltenführer“, um die von ihnen geschaffene gewerkschaftliche Sonderbündelei am Leben zu erhalten.

#### *Es gibt Hunderte von Angestelltenberufen*

Niemand kann „von Beruf“ Angestellter sein. Es gibt eine sehr große Zahl von Angestelltenberufen. Und in jedem einzelnen Beruf gibt es noch eine bunte Vielfalt von unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. In keinem anderen Beruf und in keiner anderen Arbeitnehmergruppe ist die Vielgestaltigkeit und die Unterschiedlichkeit so groß. Auch die großen Ordnungsbegriffe „Kaufmännische Angestellte“, „Technische Angestellte“ und „Verwaltungsangestellte“ umschließen noch jeder für sich ein umfangreiches Berufsregister. Außerdem gibt es viele Nebengruppen, die nicht in diese Einteilung hineinpassen. Zudem sind die Grenzen zwischen den Tätigkeiten auf kaufmännischem und technischem Gebiet nicht immer klar abgesteckt. Oftmals muß kaufmännisches Wissen durch tech-

nisches Wissen ergänzt werden, bevor eine bestimmte erforderliche Leistung überhaupt möglich ist. In allen Fällen ist eine wesentliche Erweiterung der in der üblichen Berufsausbildung erlangten Kenntnisse vonnöten, um eine gutbezahlte Stellung ausfüllen zu können. Die Erweiterung betrifft dann fast immer Einzelgebiete aus der Fülle des breiten allgemeinen Berufswissens. Die meisten gutbezahlten Angestellten sind Spezialisten.

Die Vielzahl der Berufe ist eine der wichtigen Tatsachen, mit denen die Planung jeder gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit rechnen muß. Die Bindungen an den Beruf, die Bedeutung der Berufsausbildung, die Leistungsfähigkeit und die Berufserfahrung der Spezialisten sind im allgemeinen bei den Angestellten stärker betont als bei den Arbeitern. Wer das übersieht — oder wer es weiß, aber nicht beachtet —, wird die Angestellten nicht in wünschenswert großer Anzahl für die Gewerkschaftsarbeit gewinnen. Während der letzten Jahre sind leider in vielen, leicht nachweisbaren Fällen solche Notwendigkeiten übersehen worden.

#### *Unterschiedliche Verantwortungsbereiche*

Der Schablonenbegriff Angestellter stimmt mit der Wirklichkeit schon seit hundert Jahren nicht mehr überein. Die Verantwortungsbereiche der Angestellten sind von sehr unterschiedlicher Größe. Von der Verantwortlichkeit für Prosperität oder Niedergang großer Unternehmen und für die Wirtschaftlichkeit oder die Unwirtschaftlichkeit von Betrieben und Betriebsabteilungen, für einwandfreie Qualität oder mangelhaften Ausfall der Produktion, führen viele Zwischenstufen bis zu der Verantwortlichkeit für die ordentliche Erledigung kleinster Aufgaben, die nach dem Angestelltenversicherungsgesetz als Angestelltenleistungen gelten.

Hier entsteht auch die Problematik, die für die gewerkschaftliche Angestelltenarbeit darin begründet liegt, daß die Angestellten in vielen Fällen Vorgesetzte der Arbeiter sind — man denke nur an die technischen Angestellten in den Betrieben — und daß viele Angestellte bei ihrer Arbeit in den Betrieben und Verwaltungen den Weisungen anderer Angestellter zu folgen haben. Diese Schwierigkeiten überwindet eine Gewerkschaftsleitung nicht, die vor ihnen die Augen schließt. Es kommt darauf an, die gemeinsamen Interessen einwandfrei zu bestimmen, die Sonderinteressen in besonderen Arbeitsgruppen behandeln, zu lassen und dann gewissenhaft zu prüfen, ob und wie sie in die allgemeine Gewerkschaftspolitik eingeschlossen werden können. Die Gewerkschaften bejahen alle vernünftigen Bestrebungen, die sich darauf richten, die Produktivität zu steigern. Sie müssen deshalb auch eine moderne Organisation der Betriebe bejahen, die ohne Überordnung und Unterordnung undenkbar ist. Die Gewerkschaften fordern eine den Leistungen und den Verantwortlichkeiten entsprechende Regelung der Gehälter und Löhne. Bei solchen Voraussetzungen sollte die Abstimmung der berechtigten Interessen der Angestellten aller Verantwortungsbereiche keinen unüberwindlichen Schwierigkeiten begegnen. Die Gewerkschaften werden ja ohnehin jetzt und in Zukunft nicht gerade die Generaldirektoren in ihre Arbeit einbeziehen wollen.

#### *Die „Nivellierungstendenzen“*

Die „standesbewußten Angestelltenführer“ beklagen die Nivellierung der Angestelltegehälter, der Angestelltenrechte und des sozialen Ansehens der Angestellten. Ist eine Nivellierung der Gehälter, also eine Einebnung der Gehaltseinkommen mit der Tendenz der Angleichung an die Einkommen der Arbeiter festzustellen? Wenn man ein Durchschnittseinkommen aller Angestellten errechnet und den gefundenen Wert beklagt, dann ist es ohne jeden Zweifel

so. Aber ist ein so geistloses Verfahren zulässig? Die Weiterentwicklung der Arbeitsteilung und der Spezialisierung, die wachsende Bedeutung des Rechnungswesens und der Kontrollen, werden noch mehr Angestellte in die Betriebe bringen. Aber die Zahl der Angestellten mit einfachen Funktionen wächst dann selbstverständlich wieder einmal sehr viel schneller an als die Zahl der leitenden Angestellten. Die vielbeklagte Nivellierung der Angestelltenschaft ist also eine Folge der Entwicklung der Betriebs- und Wirtschaftsorganisation. Die weitere Nivellierung aus diesen Gründen wird genau so unvermeidlich sein, wie die Ergebnisse zweier Verhältnisrechnungen mit verschiedenen Größen unterschiedlich sind, ohne Rücksicht darauf, ob man sie beklagt oder realistisch akzeptiert. Im übrigen ist das Bedauern der „Nivellierung“ auch auf ungenaue Beobachtung des Lebens in den Betrieben und der Zusammensetzung der Belegschaften zurückzuführen. In die Angestelltenberufe sind verhältnismäßig mehr mitverdienende Familienangehörige eingedrungen als in die Arbeiterberufe. Jede „angehende Stenotypistin“ nivelliert das Durchschnittseinkommen der Angestelltenschaft.

Gewerkschaftliche Argumente müssen vor jeder kritischen Prüfung bestehen können. Scheinargumente, die jeder Gewerkschaftsgegner mit durchschnittlicher Intelligenz zerblasen kann, schaden den Gewerkschaften. Den Gralshütern der „soziologischen Eigenständigkeit der Angestellten“ — sie stehen alle außerhalb des DGB — ist also Vorsicht anzuraten.

Wenn es auch so scheint, als ob sich das stürmische Wachstum der Angestelltenschaft seit einigen Jahren verlangsamt habe, so kann doch kein Zweifel darüber bestehen, daß mit der Ausbreitung des Kreditwesens, der ja eine Erweiterung des Versicherungswesens auf dem Fuße folgen müßte, auch die Angestelltenschaft weiter anwachsen wird, und zwar verhältnismäßig schneller als die Arbeiterschaft. Wer sich vorstellt, welche geringe zahlenmäßige Bedeutung die Angestelltenschaft in der Zeit hatte, in der Kleinbetriebe und Mittelbetriebe im heutigen Sinne „die Wirtschaft“ bildeten und dann daran denkt, daß in den westeuropäischen Ländern 20 bis 25 vH. der gesamten Arbeitnehmerschaft Angestellte sind, in den Vereinigten Staaten aber schon fast ein Drittel, der wird die große Bedeutung dieser Entwicklung klar erkennen.

Die Angestellten haben ihre Tarifgehälter seit der Währungsreform nicht im gleichen Ausmaß zu erhöhen vermocht wie die Arbeiter ihre Tariflöhne. Das ist eine Tatsache, der gegenüber das Bedauern viel weniger am Platze ist als der Entschluß, die unorganisierten Angestellten für die Gewerkschaften zu gewinnen. Es ist aber auch eine Tatsache, daß die Tarifgehälter für viele Angestellte in der Privatwirtschaft keine ihren Lebensstandard bestimmende Bedeutung haben. Die Zahl leistungsfähiger Angestellter, die für die Tarifgehälter arbeiten, ist nicht sehr groß. Im öffentlichen Dienst liegen die Verhältnisse allerdings ganz anders und sehr viel günstiger. Und für die dort tätigen Angestellten ist das Zurückbleiben der Gehälter hinter der Entwicklung der Löhne deshalb auch recht bedenklich.

#### *Die Angestellten und die Industriegewerkschaften*

Das Organisationsprinzip der Industriegewerkschaften wird von dem größten Teil der organisierten Angestellten in Westdeutschland anerkannt. Seine Richtigkeit wird auch durch die Entwicklung der Wirtschafts- und Betriebsorganisation immer wieder von neuem bestätigt. Aber die deutsche Wirtschaft besteht nicht nur aus Mammutbetrieben. Bei der Bedeutung der Großindustrie in Deutschland und dem verständlichen Interesse, das ihr die Öffentlichkeit widmet, wird leicht übersehen, daß es auch noch eine große Zahl mittlerer und kleiner Betriebe gibt. Es gibt deshalb auch noch die enge räumliche und geistige Nach-

barschaft des kleinen Unternehmers und seiner Angestellten! Die Industriegewerkschaften sollten diese Tatsache nicht übersehen. In ähnlichen Verhältnissen arbeitet übrigens auch der Handwerksgehilfe, der neben dem Handwerksmeister, also neben seinem „Arbeitgeber“ und „Unternehmer“, jahrelang an der Werkbank steht. Der Angestellte im kleinen Betrieb und der Geselle im Handwerksbetrieb müssen von den Gewerkschaften anders angesprochen werden als der Angestellte im Büro und der Arbeiter im Maschinensaal des Großbetriebes. Das gilt ganz besonders für die Werbearbeit, die übrigens aus nicht erkennbaren Gründen in der neuen deutschen Gewerkschaftsbewegung überhaupt noch nicht recht in Fluß gekommen zu sein scheint.

Es ist durchaus einer Überlegung wert, ob sich eine bewußte Vernachlässigung der kleinen Betriebe, der Handwerksbetriebe und der kleinen Einzelhandelsgeschäfte durch die Gewerkschaften vertreten ließe. Die Tradition der deutschen Arbeitnehmerbewegung wird aber wohl eine solche Konzentration auf die Industrie und die Großbetriebe des Handels nicht zulassen. Das zwingt dann aber die Gewerkschaften dazu, in ihre Arbeit einen gehörigen Schuß psychologischer Erkenntnisse einfließen zu lassen, der bisher allerdings noch nicht sehr häufig erkennbar geworden ist.

Gewerkschaftliche Angestelltenarbeit ist schwierig, aber sie ist notwendig. Von den Angestelltensekretären der Gewerkschaften muß ein reiches Maß guter Kenntnisse und ausreichender Erfahrungen gefordert werden. Das Sieb, das die für so schwierige Aufgaben geeigneten Mitarbeiter durchläßt, sollte deshalb besonders feinmaschig sein. Es gilt, für die deutsche Gewerkschaftsbewegung eine an Bedeutung unablässig wachsende, außerordentlich mannigfaltig gegliederte Gruppe arbeitender Menschen zu gewinnen, ohne die die entscheidenden Kämpfe um eine neue sozialorientierte Wirtschaft nicht erfolgreich beendet werden können. Aber der Kampf um die echte Wirtschaftsdemokratie ist die historische Aufgabe der deutschen Gewerkschaften in der zweiten Hälfte unseres Jahrhunderts.