

Die Angestellten im Einzelhandel

Leider befaßt sich die spärlich vorhandene Literatur über Angestellten-Probleme fast ausschließlich nur mit einem Teil der Angestellten, nämlich dem, der im Laufe der industriellen Entwicklung entstanden ist, und stellt diesen als den typischen Angestellten hin. So ist auch *Fritz Croners* Delegationstheorie¹⁾ nur auf den Industrie-Angestellten anwendbar, nicht aber auf den vorindustriellen Angestellten, den Handlungsgehilfen.

Auf den Handlungsgehilfen ist die Funktionstheorie von Croner zwar anwendbar. Man kann aber nicht sagen, daß die Funktion des Angestellten im Handel ursprünglich zu den allumfassenden Unternehmerfunktionen gehörte. Das Verhältnis Händler—Handlungsgehilfe hat es genau so schon in vorindustriellen Zeiten gegeben wie das Verhältnis Meister—Geselle. Neben diesen vorindustriellen Angestellten ist im Laufe der Entwicklung der Industrie-Angestellte getreten, genau so, wie neben den Handwerksgehilfen der Industriearbeiter trat.

Eine Delegation der Unternehmerfunktion in dem Sinne, daß sich zwischen Unternehmer und Arbeiter eine neue Schicht schob, die weder Arbeiter noch Unternehmer ist, läßt sich auch nicht bei den Bank- und Versicherungsangestellten und bei den Angestellten der anderen Zweige der Wirtschaftsdienste feststellen. Es hat hier lediglich eine Arbeitsteilung stattgefunden: Ein Teil der Arbeit, die ursprünglich ein Mann allein verrichten konnte, wurde an andere abgegeben. „Alle Arbeit war einmal Einmannarbeit“, sagt Croner in bezug auf die Arbeiter. „Diese banale Feststellung kann unmöglich bestritten werden, aber sie betrifft nicht die hier dargelegte Auffassung.“

Für den Industrie-Angestellten läßt sich mit Hilfe der Delegationstheorie seine soziale Sonderstellung überzeugend erklären, für die übrigen Angestellten in der Wirtschaft müssen wir uns damit begnügen, diese in dem besonders engen persönlichen Verhältnis zum Arbeitgeber begründet zu sehen. Fest steht auf alle Fälle, daß der Angestellte eine Sonderstellung einnimmt. In dieser Feststellung ist keine Wertung enthalten, sie besagt lediglich, daß der Angestellte Arbeitnehmer, aber kein Arbeiter ist. Diese Definition gebraucht Croner, und interessanterweise finden wir sie auch im Arbeitsrecht (*Maus*: Handbuch des Arbeitsrechts).

Die Sonderstellung bedingt es, daß für den Angestellten auch andere Probleme auftauchen können als für den Arbeiter und daß die Interessen der Angestellten nicht unbedingt auch die des Arbeiters zu sein brauchen und umgekehrt. Diese Sonderinteressen des Angestellten bedürfen einer besonderen Vertretung durch seine berufliche Organisation, aber nicht einer Vertretung durch eine berufliche Sonderorganisation.

Der sachlichen Würdigung der Sonderstellung der Angestellten durch den Unbeteiligten steht aber ein ausgesprochenes *Prestigebedürfnis* gegenüber, das aus einer Übernahme überholter sozialer Leitbilder resultiert und auf Grund dessen der Angestellte dazu neigt, aus seiner Sonderstellung eine Wertung abzuleiten.

Solange man überhaupt noch in Deutschland von einer Klassengesellschaft sprechen konnte oder kann, rechnete man die Angestellten zum „neuen Mittelstand“. In den zwanziger Jahren setzte besonders bei den Arbeitern ein kollektiver Aufstieg ein. Die Reihen der Angestellten füllten sich, und bis zum Ausbruch des zweiten Weltkrieges herrschte eine Phase allgemeinen sozialen Aufstiegs. Nach diesem Kriege wirkte dieser Entwicklung ein Abstiegsprozeß von ganzen Gruppen unserer Gesellschaft entgegen. Wir brauchen hier nur an die Heimatvertriebenen, Kriegerwitwen, Ausgebombten usw. zu denken. Diese Auf- und Abstiegtendenzen bewirkten eine Nivellierung der Gesellschaft, ein Faktum, das *Schelsky* dazu veranlaßt, von unserer heutigen Gesellschaft als

1) Croner, F. „Die Angestellten in der modernen Gesellschaft“, Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 4/54.

„nivellierter Mittelstandsgesellschaft“ zu sprechen. Es hat also eine Angleichung nach der Mitte zu stattgefunden, und dadurch wurden die Grenzen zwischen den Klassen stark verwischt.

In derselben Richtung wirkte eine Umschichtung des Einkommensgefüges bei den Arbeitnehmern durch verschiedene Lohnbewegungen. Während sich die Arbeiter eine weitgehende Angleichung ihrer Löhne an die gestiegenen Preisspiegel erkämpften, hinken die Gehälter der Angestellten — besonders im Handel — noch weit hinter den Preisen her.

Rein wirtschaftlich gesehen stellt sich der Arbeiter im Durchschnitt heute besser als der Angestellte, während das vor dem Kriege nicht der Fall war. Trotzdem spuken noch immer die alten Klassenvorstellungen nicht nur in den Köpfen der Angestellten, sondern auch in denen der Arbeiter. Für ihn ist der Angestelltenberuf vielfach das Aufstiegsideal geblieben, und der Angestellte klammert sich an seinen alten, sozialen Status mit einer Intensität, die für einen ökonomisch denkenden Menschen unverständlich ist. Mag diese Denkweise in alten Leitbildern auch als überholt erscheinen, so müssen wir dem Prestigebedürfnis des Angestellten doch als einer sozialen Realität Rechnung tragen.

Die Umschichtung im Einkommensgefüge der Arbeitnehmer hat zur Entstehung des Schlagwortes von der „Unterbewertung der geistigen Arbeit“ bei den Angestellten geführt. Wie alle Schlagworte beinhaltet auch dieses eine Simplifizierung. Man kann heute nicht mehr Arbeiter und Angestellten darin unterscheiden, daß ersterer eine körperliche und letzterer eine geistige Arbeit ausführt. Die technische Entwicklung stellt immer höher werdende Ansprüche an die geistigen Fähigkeiten des Arbeiters, und auf der anderen Seite wird die Angestelltenarbeit mehr und mehr zu einer Angelegenheit der Routine und nicht des Geistes. Ferner hatten die Erfolge der Lohnkämpfe der Arbeiter bis zu einem gewissen Grade ein automatisches Gleichziehen der Gehälter der Industrie-Angestellten zur Folge, so daß in diesem Sektor nicht in dem Maße von einer „Unterbewertung der geistigen Arbeit“ die Rede sein kann wie z. B. im Einzelhandel. Bei diesen Angestellten, die ich mit „vorindustriell“ bezeichnete, ist es nicht gelungen, die Gehälter dem gestiegenen Preisniveau auch nur annähernd anzugleichen, d. h. ihr Realeinkommen ist im Laufe der letzten Jahre gesunken.

Das Schlagwort von der „Unterbewertung der geistigen Arbeit“ ist stark von dem Prestigebedürfnis der Angestellten gefärbt; denn letzthin liegt hierin der Versuch, versteckt zu dokumentieren, daß die Angestellten die geistigen Arbeiter schlechthin sind. Das ist zwar nicht richtig, ändert aber nichts an der Tatsache, daß zumindest zum Teil eine Unterbewertung der Angestellten-Arbeit stattfindet. Das trifft auf jeden Fall aber auf den Einzelhandel zu, denn hier werden z. T. Gehälter gezahlt, von denen man feststellen muß, daß sie unter dem Existenzminimum liegen.

In einer norddeutschen Großstadt betragen die Tarifgehälter (brutto) für gelernte Verkäufer, Expedienten und Stenotypistinnen im Lebensmitteleinzelhandel:

Lebensalter Jahre	Monatsgehalt DM	Stundenlohn DM	Stundenlohn mit täglich 1 Überstunde
bis zu 19	145,—	—,70	—,59
bis zu 21	162,—	—,77	—,66
bis zu 24	185,—	—,90	—,75
bis zu 30	208,—	1,—	—,84
über 30	231,—	1,11	—,93

Nach der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung vom November 1951 (Deutsche Zeitung v. 30. 12. 53) betrug der durchschnittliche Bruttostundenverdienst in der Bundesrepublik in Städten mit über 100 000 Einwohnern für Männer 1,76 DM und für Frauen 1,10 DM. Im Einzelhandel sind zu 70 vH Frauen beschäftigt. Demnach liegen hier die

Gehälter also nicht bedeutend unter dem Durchschnitt. Das ist natürlich ein Trugschluß; denn die niedrigen Gehälter der weiblichen Angestellten im Einzelhandel sind es ja gerade, die mit bewirken, daß das Durchschnittseinkommen der Frauen bedeutend niedriger liegt als das der Männer.

Es dürfte sich erübrigen, diese Zahlen weiter zu interpretieren. Es soll hier lediglich noch darauf hingewiesen werden, daß man bei der Berechnung eines Stundenlohnes im Lebensnachteileinzelhandel nicht eine 48-Stunden-Woche zugrunde legen kann, sondern daß die Woche hier mehr als 48 Arbeitsstunden für die Angestellten hat. Dabei erscheint die Anzahl von sechs Überstunden wöchentlich für den Verkäufer, wie sie in nebenstehender Tabelle enthalten sind, eher zu gering als zu hoch geschätzt.

Interessant ist festzustellen, daß trotz der niedrigen Gehälter im Einzelhandel hier 1950 bei rund 260 000 Angestellten rund 114 000 Lehrlinge beschäftigt waren (Zahlen der Volks-, Berufs- und Arbeitsstättenzählung in der Bundesrepublik vom Jahre 1950). Inzwischen haben aber die Lehrlingszahlen beträchtlich zugenommen. Laut Veröffentlichungen des Deutschen Industrie- und Handelstages gab es im Einzelhandel 1951 134 000 und 1952 156 000 kaufmännische Lehrlinge.

Wenn trotz niedriger Gehälter und trotz ungünstiger Arbeitsbedingungen jährlich immer mehr schulentlassene Jugendliche in die kaufmännische Lehre beim Einzelhandel drängen, kann man es nur mit dem Prestigenimbus erklären, der den Angestelltenberuf umschwebt. Das Kind des Angestellten will unter allen Umständen sein soziales Niveau halten, und das des Arbeiters will „etwas Besseres“ werden. An diesem Beispiel wird das Festhalten an überholten sozialen Leitbildern besonders deutlich, und ferner zeigt es uns, daß das Prestigebedürfnis in der modernen Gesellschaft stärker sein kann als ein klares wirtschaftliches Denken.

Hinzu kommt allerdings ein weiteres typisches Merkmal der industriellen Gesellschaft: das *Sicherheitsbedürfnis*, welches aus dem Erleben der Jahre nach dem zweiten Weltkrieg entstanden ist. Die Erkenntnis, daß der Mensch sein Eigentum leicht verlieren kann, nicht aber sein berufliches Können und Wissen, läßt dem jungen Menschen die berufliche Ausbildung in Form einer Lehre — gleich welcher Art — als besonders erstrebenswert erscheinen. Bei einer Bevorzugung der Lehre für einen Angestelltenberuf hat dabei der Anspruch des Angestellten auf Gehaltsfortzahlung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit als Motiv der Wahl eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. In der gleichen Richtung wirken die im Handelsgesetzbuch festgelegten längeren Kündigungsfristen für Angestellte gegenüber denen der Arbeiter.

In dem Prestige bestimmter Berufe müssen wir einen der Gründe dafür sehen, daß der Preismechanismus auf dem Arbeitsmarkt nicht funktioniert. Auf diesem Markt besteht eine inverse Anpassungsfunktion: Bei einem niedrigen Lohnspiegel wird das Angebot der „Ware Arbeit“ durch hinzutretende Frauen- und Kinderarbeit vermehrt statt verringert. Bei hohen Löhnen dagegen ist der Arbeitnehmer unter Umständen bereit, seine Arbeitszeit zu verringern, weil er nach dem Nutzen- und nicht nach dem Erwerbsprinzip handelt und ihm eine Vermehrung seiner Freizeit nützlicher erscheint als eine Erhöhung seines Einkommens. Weiter spaltet sich nun der Arbeitsmarkt in eine Vielzahl örtlich und sachlich differenzierter Teilmärkte (Elementarmärkte) auf. Ein Ausgleich zwischen diesen Märkten ist räumlich nur sehr schwer möglich (z. B. Wohnungsfrage), und sachlich kann eine Substitution nur in einer Richtung, nämlich von oben nach unten, erfolgen, d. h. ein Lehrer kann sofort Straßenkehrer werden, aber ein Straßenkehrer kann nicht sofort als Lehrer fungieren. Ein Ausgleich in beiden Richtungen kann nur durch den Berufsnachwuchs stattfinden. Werden z. B. in einer Stadt in einem Beruf hohe Löhne oder Gehälter gezahlt, in einem anderen Beruf, der an den Menschen die gleichen Anforderungen in geistiger und/oder körperlicher Beziehung stellt, niedrige, so müßte

normalerweise ein erhöhtes Streben der Jugendlichen in den Beruf mit den höheren Einkommensaussichten einsetzen. Dadurch würde ein Nachwuchsmangel in dem Beruf mit den niedrigen Löhnen und Gehältern eintreten, und die Bereitschaft zu Zugeständnissen in lohnpolitischer Hinsicht seitens der Unternehmer in diesem Berufszweig würde steigen. Dieser Tendenz wirkt aber unter anderem das Festhalten der Arbeitnehmer an alten sozialen Leitbildern entgegen und das darauf fundierte Prestigebedürfnis. Wäre das nicht der Fall, so würde — etwas überspitzt formuliert — unter den augenblicklichen Umständen kaum noch ein junger Mensch Verkäufer im Einzelhandel werden wollen.

Aus dieser Situation heraus lassen sich die geringen Gehälter im Einzelhandel erklären. Besonders in Gebieten mit verbreiteter Arbeitslosigkeit kann der Einzelhändler bei steigendem Angebot Arbeitskräfte für einen Preis „kaufen“, den er weitgehend allein bestimmt. Selbstverständlich versuchen die Gewerkschaften dem mit allen Mitteln entgegenzuwirken. Diese Mittel sind aber beschränkt auf Grund der bekannten Tatsache, daß die Angestellten schlecht zu organisieren sind. Während bei den Arbeitern etwa 42 vH der Berufsangehörigen gewerkschaftlich organisiert sind, sind das bei den Angestellten nur rund 25 vH. Es ist bei diesem Prozentsatz zu berücksichtigen, daß der Anteil der organisierten Angestellten in der Industrie und in der Verwaltung bedeutend höher liegt als im Einzelhandel, so daß wir hier mit einem weit niedrigeren Prozentsatz rechnen müssen. Wie ist diese Tatsache zu erklären?

Werfen wir einen Blick auf die Struktur der Einzelhandelsbetriebe, so finden wir, daß von insgesamt 467 000 Arbeitsstätten 177 000 Einmannbetriebe sind. Der eine Mann in diesen Betrieben wird in der Regel der Inhaber sein. Von den restlichen 290 000 Arbeitsstätten sind allein 241 000 Betriebe, in denen nur zwei bis vier Personen beschäftigt sind. Von diesen jeweils zwei bis vier Personen sind über die Hälfte Inhaber oder mithelfende Familienangehörige; denn im gesamten Einzelhandel stehen 577 000 beschäftigten Angestellten, Arbeitern und Lehrlingen 697 000 Inhaber und mithelfende Familienangehörige gegenüber. Aus diesen Zahlen geht die enge persönliche Bindung des Angestellten im Einzelhandel an den Unternehmer und dessen Familie hervor.

Das Privatleben des Angestellten unterliegt hier viel mehr der Kontrolle durch den Arbeitgeber, als das z. B. in einem großen Industriebetrieb der Fall ist. An die Stelle einer Beeinflussung — besonders des jungen Menschen — durch den Kollegen im Großbetrieb tritt im Kleinbetrieb des Einzelhandels eine entgegengesetzte direkte oder indirekte Einwirkung durch den Arbeitgeber: Während im Großbetrieb das Solidaritätsgefühl hervorgerufen und gestärkt wird, erfolgt im Einzelhandel „mit Familienanschluß“ eine weitgehende Isolierung des Angestellten. So werden die Ansätze zu einem gewerkschaftlichen Denken mit mehr oder weniger Gewalt unterdrückt. In den besonderen strukturellen Verhältnissen des Einzelhandels müssen wir also eine der Ursachen für die geringe Organisationsbereitschaft des Handlungsgehilfen sehen. Auf der anderen Seite müssen wir aber auch berücksichtigen, daß es sein Prestigeempfinden ist, das den Angestellten davon abhält, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Es ist typisch für den Angestellten, daß er sich der Klasse zugehörig fühlt, der er dient, und nicht der, in die wir ihn soziologisch einordnen müssen.