

GÜNTER HARTFIEL

## Die Angestellten in der betrieblichen Personalstruktur

*Die „Stellung im Betrieb“ als ordnendes Merkmal der Sozialstatistik*

Der technische Fortschritt und die mit ihm einhergehende Umgestaltung der Arbeitsaufgaben in der gewerblichen Wirtschaft, die Entwicklung und Ausbreitung großbetrieblicher Produktions- und Vertriebsformen sowie die wachsende Bedeutung des Handels- und Dienstleistungssektors der Wirtschaft haben die statistisch ausgewiesenen Anteile der Angestellten an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen in den letzten 70 Jahren ständig ansteigen lassen. Auf diese Entwicklungstendenz ist von Autoren, die sich mit Problemen der sozialen Schichtung und insbesondere mit der sozialen Stellung der Angestellten befaßten, bereits des öfteren hingewiesen worden.

Wenn man bei einem Vergleich der Angestelltenzahlen des Jahres 1882, der ersten systematischen Berufszählung mit einer Trennung der Beschäftigten nach der „Stellung im Beruf“, und der letzten Berufszählung von 1950 in der Bundesrepublik eine Zunahme des Angestelltenanteils von damals 2,5 vH auf heute etwa 20 vH der Erwerbstätigenzahl feststellt, also etwa eine Verachtfachung, so wird bei einer derart überspitzten Interpretation sozialstatistischer Ergebnisse vergessen, die den verglichenen Statistiken zugrunde liegenden Verhältnisse näher zu überprüfen. Eine solche Überprüfung läßt nämlich erkennen, daß das Steigen des Anteils der Angestellten an der

Gesamtzahl der Erwerbspersonen in der Vergangenheit gar nicht so stark gewesen ist, wie allgemein angenommen wird. Die älteren Berufszählungen haben bedeutende Berufsgruppen, die heute der Angestelltenschaft zugerechnet werden, noch zur Arbeiterschaft gezählt. So werden erst seit der Zählung des Jahres 1925 „Handlungsgehilfen und Kommis in Ladengeschäften, Verkäufer und Ladenmädchen“ in der Berufsstatistik zu den Angestellten gerechnet. Erst seit der Jahrhundertwende zählen „Werkmeister und ähnliche Aufsichtspersonen“ — heute gelten sie bereits als qualifizierte Angestellte — zu den Angestellten.

Diese Feststellung läßt die Frage interessant werden, was in der Berufsstatistik mit dem gesonderten, aber von Zählung zu Zählung offenbar nicht einheitlichen Ausweis der Angestelltenzahlen bezweckt wurde. Im Jahre 1895 wollte man wissen, „welche soziale Stellung der Erwerbstätige unter seinen Berufsgenossen bei Ausübung des Berufes einnimmt“, und zählte alle Berufsgruppen „mittlerer Stellung“ zu den Angestellten. Die Zählung des Jahres 1925 wollte ebenfalls mit einer Betrachtung der „Erwerbstätigen nach ihrer Stellung im Beruf oder von der Seite des Betriebes aus gesehen, nach ihrer Stellung im Betrieb, ... die soziale Schichtung des Volkes zum Ausdruck bringen“, und glaubte, mit der Unterteilung der Erwerbstätigen in „Selbständige“, „Angestellte“ und „Arbeiter“ eine „betriebstechnische Über- oder Unterordnung“ aufzeigen zu können. In den folgenden Zählungen lehnten sich die Statistiker bei der Trennung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter an die Regelung des im Jahre 1911 konzipierten Berufsgruppenkataloges des Angestelltenversicherungsgesetzes an, der kasuistisch aufzählend darüber Auskunft gab, welche Berufsgruppen als Angestellte zu betrachten seien.

#### *Die „gehobene“ Tätigkeit und das Sozialrecht*

Die ursprüngliche Fassung des Berufsgruppenkataloges läßt keinen Zweifel darüber, daß im Jahre 1911 der Gesetzgeber allen „gehoben“, „geistig“ bzw. „höherwertig“ tätigen Berufsgruppen gegenüber den „vorwiegend manuell“ tätigen Arbeitern eine besondere sozialrechtliche Position einräumen wollte. Die Tatsache jedoch, daß man schon damals nicht genauer zu erklären vermochte, was eine Tätigkeit als „gehobene“ bzw. „geistige“ auszeichnete, sondern sich auf die kasuistische Aufzählung bestimmter Berufsgruppen beschränkte, sollte in Zukunft — bis in die Gegenwart — zu immer stärkeren Auseinandersetzungen um die Berechtigung oder Fragwürdigkeit der Trennung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter Anlaß geben.

Der Wortlaut des Berufsgruppenkataloges für das Angestelltenversicherungsgesetz ist bis heute nahezu unverändert beibehalten worden. Gesteht man dem Gesetzgeber auch zu, daß es ihm im Jahre 1911 annähernd geglückt war, mit den aufgezählten Berufsgruppen die nach damaligen Vorstellungen und Wertungen des Wissens und Könnens „höheren“ Tätigkeiten von den Arbeiterberufen abzugrenzen, so darf doch nicht übersehen werden, daß sich mit dem Wandel der Arbeitstechnik auch die Berufsbilder und damit die Anforderungen an die im Berufsgruppenkatalog genannten Berufe stark verändert haben.

Die Rechtsprechung, die in Streitfällen entscheiden soll, ob bestimmte Tätigkeiten als Angestellten- oder als Arbeitertätigkeiten zu behandeln sind, und zwar mit allen arbeits- und sozialrechtlichen Folgen, lehnt die Orientierung nach dem Merkmal „geistige“ oder „manuelle“ Tätigkeit als ungeeignet ab, muß nun aber, da ihr andere Richtlinien fehlen, zur Orientierung auf die „Anschauungen des Verkehrs“ rekurrieren. Sie übersieht aber nicht, daß sich „durch die Verkehrsanschauung insofern ein unbefriedigender Zustand entwickelt hat“, als gewisse Tätigkeiten schlechthin als Ange-

## DIE ANGESTELLTEN IN DER BETRIEBLICHEN PERSONALSTRUKTUR

stellentätigkeiten angesehen werden, ohne daß nach irgendeinem Merkmal die Berechtigung der Angestellteneigenschaft noch nachgeprüft würde.<sup>1)</sup>

### *Die „funktionale“ und „soziale“ Bestimmung des Angestelltenbegriffs*

in den letzten Jahren sind neben den in ihrem Aussagewert nicht allzu aufschlußreichen Interpretationen der wachsenden Angestelltenzahlen auch einige Versuche unternommen worden, das Besondere der Angestelltenschaft gegenüber den Arbeitern aufzuzeigen und herauszuarbeiten. Die bekannteste Arbeit zur Angestelltenfrage ist das Buch von *Fritz Croner*<sup>2)</sup>, dem es mit seinen teilweise apodiktisch vorgetragenen Ergebnissen gelang, die wissenschaftliche Diskussion über dieses Thema merklich anzukurbeln. Allen Beiträgen zur Angestelltenfrage ist gemeinsam, daß in irgendeiner Weise über die Erörterung der betrieblichen Funktion von Angestellten und Arbeitern in der modernen Wirtschaft hinaus auch nach einer gesellschaftlichen Verortung der Angestellten gesucht wird. Offenbar ist es auch in der Gegenwart, genauso wie zur Zeit des Erscheinens der grundlegenden Schrift von *Emil Lederer*<sup>3)</sup>, nicht möglich, den Angestellten allein „funktional“ zu bestimmen. In ähnlicher Argumentation, wie Lederer sich um die Kennzeichnung der Angestelltenschaft als „neuen Mittelstand“ bemühte, wird heute in starkem Maße nach einer „sozialen“ Bestimmung des Angestelltenbegriffs gesucht; dabei werden sozialwissenschaftliche Kategorien, wie „Klasse“, „Stand“, „Status“, „Prestige“ oder „Schicht“ herangezogen, um im gesellschaftlichen Aufbau die „Eigengeltung“ oder „Eigenständigkeit“ der Angestellten gegenüber den Arbeitern nachzuweisen oder abzulehnen.

Es verwundert nicht, daß die Ansichten der verschiedenen Autoren über den gesellschaftlichen Standort der Angestellten die gleiche Spannweite aufweisen wie etwa die Stufenleiter beruflicher Qualifikation vom Geschäftsführer eines Warenhauses bis zum Verkaufsfraulein am Stapeltisch reicht. Allzu lückenhaft und unsystematisch sind zur Zeit noch die vorliegenden empirischen Untersuchungen über Art der Lebensführung, Verbrauchsgewohnheiten, Bildungsstand und -ambitionen, soziale Selbst- oder Fremdeinschätzung und andere objektive und subjektive Daten für die soziale Schichtenforschung, als daß man detailliertere Vorstellungen über die Situation der arbeits- und sozialrechtlich scheinbar willkürlich abgegrenzten Angestelltenschaft in der Gesellschaft gewinnen könnte.

Ehe solche Erhebungen in Angriff genommen werden, empfiehlt sich die Beachtung der bereits vorliegenden Untersuchungen zur betrieblich-funktionalen Stellung verschiedener Arbeitnehmergruppen, ein Merkmal, dem — wie unser Überblick über die Sozialstatistik zeigte — von jeher große Bedeutung bei der Umschreibung und Festlegung sozialer Schichten zukam.

### *Die berufliche Qualifikation der Angestellten*

Es befriedigt den Sozialwissenschaftler bei der Erörterung der Angestelltenfrage nicht, wenn in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen wird, daß die Trennung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter anscheinend problematisch geworden sei, da doch einerseits der qualifizierte Monteur, der einen klopfenden Motor repariert, bei bestimmt schwieriger Arbeitsausführung „nur“ Arbeiter sei, die Routinetätigkeit einer Karteikraft in der Aktenablage aber eindeutig als Angestelltentätigkeit gewertet werde.

1) Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 5. Auflage, 1957, S. 30/31.

2) Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/Wien 1954. Seine Hauptthesen hat Croner auch in einem Aufsatz in den Gewerkschaftlichen Monatsheften, 1954, Heft 4, veröffentlicht.

3) Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung, Tübingen 1912.

Abgesehen von der Tatsache, daß man mit einer solchen Argumentation zur Angestelltenfrage auf das abgegriffene und bereits allseits verworfene Unterscheidungsmerkmal „überwiegend geistige“ oder „überwiegend manuelle“ Tätigkeit bewußt oder unbewußt zurückgreift, sind solche profiliert und überspitzt vorgetragene Beispiele nicht geeignet, die Angestelltenfrage in ihrer Bedeutung und vor allem in ihrer Größenordnung erkennen zu lassen. Erst ein Überblick über die betrieblich-funktionale Stellung aller in bestimmten Gewerbezweigen tätigen Arbeitnehmer läßt erkennen, ob im heutigen Berufsleben tatsächlich irgendwelche Gegebenheiten zu erkennen sind, die die bisherige sozialrechtliche Trennung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter — bei nur einzelnen, aus dem Rahmen fallenden Ausnahmen — zu rechtfertigen scheinen, oder ob die überlieferte Trennung infolge der gewandelten Arbeitstechnik und entsprechend veränderten Berufsbildern keinerlei funktionale Untermauerung mehr aufweisen kann.

Eine Forschungsgruppe des Instituts für Soziologie der Freien Universität Berlin hat unter der wissenschaftlichen Leitung von Professor Dr. *Otto Stammer* in über einjähriger Arbeit versucht, mit einer Analyse der Arbeitsplatzstrukturen von 19 Groß- und Mittelbetrieben verschiedener Zweige der gewerblichen Wirtschaft einen Überblick über die betrieblich-funktionale Stellung von Angestellten und Arbeitern zu geben. In Zusammenarbeit mit leitenden Angestellten und Mitarbeitern der untersuchten Betriebe kam diese Forschungsgruppe zu dem für die gegenwärtige Diskussion des Angestelltenproblems bemerkenswerten Ergebnis, daß nach Ausbildungs- und Arbeitsanforderungen die Mehrzahl der Angestellten „neben“ den Arbeitern steht<sup>4)</sup>. Mit Hilfe eines „Funktionsgruppenkatalog.es“, der von der ungelerten Hilfskraft bis zum Betriebsleiter großer Betriebe 13 Stufen umfaßte, wurden alle in einem untersuchten Betriebe vorhandenen Arbeitsplätze nach ihrer Bedeutung und Wichtigkeit als Teilfunktionen für die Gesamtaufgabe des betreffenden Betriebes eingestuft. Bei einer Aufgliederung der etwa 16 000 untersuchten Arbeitsplätze nach Funktionsgruppen heben sich — mit nur geringen Überlappungen — deutlich drei Bereiche ab<sup>5)</sup>: Einmal der fast reine Angestelltenbereich der Funktionsgruppen 4—12, dem 42 vH aller untersuchten Angestellten-Arbeitsplätze und nur 3 vH der untersuchten Arbeiter-Arbeitsplätze zugeordnet wurden, ferner der Arbeiterbereich der unteren Funktionsgruppen 0 und 1 mit 61 vH der Arbeiter-Arbeitsplätze und nur 7 vH der Angestellten-Arbeitsplätze und schließlich der für die sozialwissenschaftliche Erörterung der Angestelltenfrage wohl interessanteste Mittelbereich der Funktionsgruppen 2 und 3, dem 51 vH aller Angestellten- und 36 vH aller Arbeiter-Arbeitsplätze angehören.

Ergänzt wurden diese empirisch-soziologischen Erhebungen über die Stellung von Angestellten und Arbeitern in den betrieblichen Personalpyramiden durch Auskünfte über Vorstellungen, wie sie in der gewerblichen Wirtschaft über die notwendigen Berufsausbildungs- und Berufserfahrungszeiten für Angestellte und Arbeiter bestehen. Auch zu diesen Erhebungspunkten konnten bemerkenswerte Feststellungen gemacht werden. So hielten die befragten leitenden Mitarbeiter der untersuchten Betriebe bei 14 vH der Angestellten-Arbeitsplätze eine Berufsausbildung bei den Beschäftigten für überhaupt nicht erforderlich und bei weiteren 13 vH genügte ihrer Meinung nach eine relativ kurzfristige Anlernausbildung oder der Besuch von Fachkursen. Daß die häufig geäußerte Ansicht, Angestellte brauchten wegen ihrer komplexen und stark persönlichkeitsgebundenen Arbeitsgebiete besonders lange Einarbeitungs- und Berufserfahrungszeiten, dringend der sachlichen Überprüfung bedarf, beweist das Befragungsergebnis

4) Vgl. Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide, hrsg. v. Prof. Dr. Otto Stammer, Verlag Heenemann, Berlin 1959. 32,— DM.

5) Eine ähnliche Untersuchung wurde vom Soziographischen Institut Frankfurt/M. unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. L. Neundörfer durchgeführt. Die Ergebnisse der Untersuchung des Instituts für Soziologie der Freien Universität wurden mit den Ergebnissen der anderen Arbeitsgruppe verglichen und weitgehende Übereinstimmung festgestellt.

zu diesem Thema. Bei 35 vH der Angestellten könnte man sich nach Ansicht hochqualifizierter Auskunftspersonen mit einer Erfahrungszeit von weniger als sechs Monaten begnügen, bei 12 vH der Angestellten sei eine Berufserfahrung zum Zweck zufriedensstellender Arbeitsausführung überhaupt nicht vonnöten.

*Versuch einer funktionalen Neugruppierung der Arbeitnehmer<sup>6)</sup>*

Diese Ergebnisse legen es nahe, den Versuch zu machen, einmal unabhängig von der bestehenden sozialrechtlichen Trennung in Angestellte und Arbeiter die funktionale Position der Arbeitnehmer in ihren Arbeitstätten zu charakterisieren. Man kommt dabei zu dem Ergebnis, daß die in einem Betriebe anfallenden Arbeitsaufgaben, organisatorisch zu Arbeitsplätzen gegliedert, ohne große Abgrenzungsschwierigkeiten in zwei Gruppen aufgeteilt werden können, eine Aufteilung, die sich jedoch nicht mit der Trennung „Angestellte—Arbeiter“ deckt.

In den modernen Großbetrieben gibt es einmal Arbeitsplätze, an denen an der Formung und Festlegung des betrieblichen Geschehens für Gegenwart und Zukunft gearbeitet wird, und zum anderen Arbeitsplätze, die sich der Ausführung und Verwirklichung des einmal entworfenen und durchgesetzten Arbeitsprogrammes anzunehmen haben. Die erstere Gruppe spaltet sich auf in die eigentlich „entscheidenden“ Funktionen und in die „vorbereitenden“ Funktionen. Die zweite Gruppe wollen wir als „ausführende“ Funktionen bezeichnen.

Es ist allgemein bekannt, daß mit zunehmender Komplizierung und Unüberschaubarkeit wirtschaftlicher und technischer Sachzusammenhänge verantwortungsbewußte Betriebs-, Bereichs- oder Abteilungsleiter über den Verlauf betrieblichen Geschehens nicht mehr intuitiv und ohne Prüfung aller gegebenen und bekannten Möglichkeiten „entscheiden“. Den Entscheidenden selbst fehlt es an Zeit, Detailkenntnissen und vor allem an Übersicht über die vorhandenen Möglichkeiten (Mittel, Verfahren), die eine technisch rationale oder betriebswirtschaftlich rentable Erfüllung eines verfolgten Zweckes gewährleisten. Sie sind darum auf einen Mitarbeiterstab angewiesen, der sie auf die Entscheidungsmöglichkeiten hinweist und damit die eigentliche Entscheidung, die endgültige Mittelauswahl und -kombination, gedanklich „vorbereitet“. Die „vorbereitenden“ Funktionen beschränken sich nun aber nicht nur auf die Vorbereitung der von den „entscheidenden“ Funktionsträgern zu treffenden Entscheidungen, sie haben überdies nach Maßgabe getroffener Entscheidungen auch die „Ausführung“ vorzubereiten.

Ein praktisches Beispiel mag diesen Zusammenhang erläutern: Der qualifizierte Konstrukteur gibt dem Entwicklungsleiter, damit auch der Betriebsleitung, durch seine Ideen, Entwürfe und Pläne Anregungen für ein geplantes Produktionsprogramm. Er bereitet die Entscheidungen seiner Vorgesetzten vor. Nach getroffener Entscheidung bemühen sich Detailkonstrukteure um genaue technische Arbeitsanweisungen und die Werkmeister in den Produktionsstätten um einen reibungslosen Einsatz der zur Ausführung bereitstehenden und bereitzustellenden Arbeitskräfte und Aggregate. Beide bereiten die Ausführung der Produktionsprogramme vor.

Für Beschäftigte, denen „ausführende“ Funktionen übertragen werden, ist ein Einfluß auf die Gestaltung des betrieblichen Geschehens nicht mehr möglich. Im Rahmen festgefügtter Tätigkeitsbilder wird von ihnen nur nach Anweisung gearbeitet. Sowohl die Arbeitsaufgaben einer Schuhverkäuferin, eines Maschinenbuchhalters und einer Kontoristin als auch die eines Rohrlegers, Tischlers, Drehers oder Schlossers sind jeweils in allen für die genannten Berufe in Frage kommenden Betrieben annähernd die gleichen.

<sup>6)</sup> Eine ausführliche Darstellung dieser Problematik gibt der Verfasser in seiner im Herbst 1960 im Verlag Duncker & Humblot (Berlin) erscheinenden Schrift: „Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland“.

Abgesehen von kurzen Einarbeitungszeiten, die für das Kennenlernen der speziellen örtlichen Verhältnisse und besonderer maschineller Anlagen nötig werden, können diese Arbeitsaufgaben jedem entsprechend vorgebildeten Arbeitnehmer sofort übertragen werden. Die berufliche Ausbildung und damit nachgewiesene fachliche Eignung des Beschäftigten garantieren im Regelfall die zweckentsprechende Ausführung der Aufgabe. Es leuchtet ein, daß bei diesen „ausführenden“ Funktionen je nach dem Grade der Zerlegung oder Geschlossenheit der übertragenen Arbeitsaufgaben von den Beschäftigten auch verschiedene Grade der fachlichen Qualifikation gefordert werden. So ist es ein Unterschied, ob sich das Wissen und Können eines Beschäftigten auf kleinere Sachzusammenhänge im Rahmen eines während der Lehrzeit ihm bekannt gewordenen Teilbereiches (Berufes), auf die Kenntnis und Handhabung einiger spezieller Aggregate oder sogar nur auf die Beherrschung einfachster Vorrichtungen erstreckt. Wesentliches und gemeinsames Merkmal der „ausführenden“ Funktionen ist es aber, daß sie — beim Ausführenden die jeweils nötige fachliche Vorbildung und Eignung vorausgesetzt — von *jedem* Arbeitnehmer übernommen werden können. Das unterscheidet sie von den „entscheidenden“ und „vorbereitenden“ Funktionen.

„Entscheidende“ und „vorbereitende“ Arbeitnehmer, deren Aufgaben über die Ausführung von arbeitstechnisch genau festgelegten Teilfunktionen hinausgehen — in der oben zitierten empirischen Untersuchung sind es etwa die Beschäftigten der Funktionsgruppen 4 bis 12 —, haben für den arbeitgebenden Betrieb einen besonderen wirtschaftlichen Wert. Dieser besondere wirtschaftliche Wert ist nicht allein darin begründet, daß diese Arbeitnehmer nur durch überdurchschnittliche und subtile Berufsvorbildung in die Lage versetzt sind, „geistig“, „gehoben“ oder sonstwie „höherwertig“ tätig zu sein. Theoretisch-fachliche Ausbildung im Beruf ist nur eine Voraussetzung für das Tätigsein und kann nicht die in langjähriger Berufserfahrung gewonnenen Kenntnisse ersetzen. Übersicht und Informiertheit über ein bestimmtes betriebliches Arbeitsgeschehen verschaffen dem einzelnen Arbeitnehmer eine berufliche Position, die er — bei Gleichheit aller anderen Beschäftigungsbedingungen — nur in diesem einen Betrieb erreichen kann. Ein Betriebswechsel wird für ihn in der Regel mit einer Verschlechterung seiner beruflichen Position und seiner Aufstiegschancen verbunden sein. Auf der anderen Seite hat der arbeitgebende Betrieb ein starkes Interesse daran, „eingearbeitete“ Mitarbeiter nicht zu verlieren<sup>7</sup>).

Das daraus resultierende — funktional bedingte — beiderseitige Sicherheitsbedürfnis, die besondere Berufsausbildung und insbesondere die weitgehende Berufs- und Betriebserfahrung sollten bei der Gestaltung des Arbeitsvertrages den Trägern dieser „entscheidenden“ und „vorbereitenden“ Funktionen gegenüber den „ausführenden“ Tätigen eine besondere sozialrechtliche Stellung verleihen. Dabei sollte es gleichgültig sein, und für die Zuordnung müßte das in gleichem Maße für die „ausführenden“ Funktionen gelten, ob diese Funktionen im Bereich der Gütererzeugung, Güterbehandlung oder Güterverteilung auftreten, oder ob es sich um Funktionen im Büro und Geschäftsraum oder in der Werkstatt handelt.

Bei einer etwa nach diesen Gruppierungen vorzunehmenden Neuabgrenzung der Arbeitnehmer würde es besonders schwierig sein, den allorts anzutreffenden Wert- und Prestigevorstellungen über einzelne Bereiche bisheriger Angestelltentätigkeiten entgegenzutreten. Es wäre jedoch in jedem Falle sozialpolitisch untragbar, in Verfolgung einer sozialrechtlichen Neugruppierung der Arbeitnehmer etwa bisherigen Angestelltengruppen ihre ihnen seit Jahrzehnten zuerkannten Sonderrechte nunmehr zu entziehen. Aber die sozialrechtliche Entwicklung der Gegenwart — es sei nur an die für Angestellte und Arbeiter gleichlautende Neuregelung der Rentenversicherung aus dem Jahre

7) Von speziellen Arbeitsmarktsituationen für einzelne Berufe und von allgemeinen Beschäftigungsschwankungen, die wirtschaftskonjunkturell bedingt sind, muß hier abgesehen werden.

1957 und an das kurz darauf verabschiedete Gesetz zur wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle erinnert — scheint mit ihren Angleichungstendenzen diese Schwierigkeiten allmählich aus dem Wege zu räumen. Um der Tendenz einer Nivellierung der sozialrechtlichen Bestimmungen für die von uns unterschiedenen Funktionengruppen entgegenzuwirken, müßte das Bemühen in Zukunft darauf gerichtet werden, im gleichen Maße wie es der Arbeiterschaft gelang, ihre sozialrechtliche Position der Angestellten anzunähern, auch für die „entscheidend“ und „vorbereitend“ tätigen Arbeitnehmern *neue*, der Eigenart ihrer beruflichen und betrieblichen Stellung entsprechende Sonderrechte auszubauen.

Ausdrücklich sei darauf hingewiesen, daß diese Sonderrechte hier einzig und allein aus der Besonderheit der oben umrissenen spezifisch innerbetrieblichen Situation der „entscheidend“ und „vorbereitend“ tätigen Arbeitnehmer abgeleitet und mit ihr verknüpft vorgestellt werden. Damit würden sie — im Gegensatz zu der gegenwärtigen arbeits- und sozialrechtlichen Trennung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter, die den Rechtsprechenden, den Sozialpolitikern, den Gewerkschaften und sogar Teilen der Unternehmerschaft mehr und mehr Kopfzerbrechen bereitet — einmal nur als Äquivalent für die funktional bedingte Eigenart bestimmter Arbeitnehmerstellungen gelten, zum anderen (und zwar unabhängig von der fachlichen und qualitativen Art der Berufsausbildung der Arbeitnehmer und deren Beschäftigung entweder in Büro, Geschäftsraum oder Werkstatt) bei objektiver Würdigung und Einschätzung spezifisch betrieblicher Verhältnisse für *alle* Arbeitnehmer erreichbar werden. Sie ließen damit kaum noch die Möglichkeit offen, über funktional berechnete Ansprüche hinaus erneut gesellschaftspolitische Sonderinteressen und Abgrenzungswünsche einer Teilgruppe der Arbeitnehmerschaft anzumelden.

Es leuchtet ein, daß die Abgrenzung von „entscheidenden“ und „vorbereitenden“ Funktionsträgern einerseits und „ausführenden“ Funktionsträgern andererseits *nicht* durch schematische Kodifizierung, sondern *im Rahmen von Tarifabsprachen* in allen Wirtschaftszweigen durch sachverständige Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitgeber für den Einzelfall oder für gewisse Funktionsgruppen vorzunehmen wäre. Diese Lösung wäre nur die Weiterentwicklung des Grundtenors einer erst in letzter Zeit erlassenen höchstrichterlichen Entscheidung (2 AZR 245/58) des Bundesarbeitsgerichts, wonach bereits in der gegenwärtigen Problematik um die Abgrenzung von Angestellten- und Arbeiter-tätigkeiten dem Urteil der Tarifparteien entscheidendes Gewicht beigemessen werden sollte.