

## Die Entwicklung der Rolle und des Selbstverständnisses der Angestellten

---

*Prof. Dr. Günter Hartfiel, Jahrgang 1931, studierte Soziologie und Volkswirtschaft. Seit 1970 lehrte er Soziologie an der Universität Würzburg; gegenwärtig ist er Professor für Soziologie an der Gesamthochschule Kassel.*

### *Angestelltentheorien als gesellschaftspolitische Ideologien*

Was heute — sehr heterogen — über sozio-ökonomische Lage, gesellschaftlich-politische Funktion und eigenes Gesellschaftsbild bzw. Selbstverständnis der Angestellten geschrieben wird, ist so originell nicht. Seitdem unter dem Einfluß der Ausdehnung und kapitalistischen Umstrukturierung des Handels und mit zunehmender Bürokratisierung der kaufmännischen und technischen Verwaltungen in den größer werdenden Industriebetrieben sich die Zahl der weniger qualifizierten Handlungsgehilfen, Techniker und Privatbeamten rasch zu vermehren begann, wird seit der Zeit kurz nach dem Ersten Weltkrieg die Diskussion beinahe mit denselben Argumenten geführt. Als die Angestellten zu einem quantitativen Problem wurden,<sup>1)</sup> waren — wie das bei sozialwissenschaftlicher Inangriffnahme gesellschaftlicher Probleme eigentlich immer so ist — die qualitativen Werkzeuge zur Lösung dieses Problems schon vorhanden. Sozialwissenschaft stand damals im Abwehrkampf gegen die Klassenanalysen des Marxismus. Die Angestellten als neuartige Berufsgruppen boten sich an, um an ihnen entweder die Bewährung oder die Falsifizierung der Marxschen Klassenprognosen zu zeigen. Genauere empirische Forschungsergebnisse gab es damals nicht. Was wir heute über die Angestellten empirisch ermittelt wissen, ist alles nicht älter als 20 Jahre. Aber was damals — ohne Empirie — und bis heute als theoretische Ausgangsbasis für Empirie — über die Angestellten formuliert wurde, zeigt: einmal, daß die meisten Diskussionsteilnehmer bisher weniger an nüchternen Arbeits- und Berufsanalysen der Angestelltentätigkeiten als vielmehr an den politischen Denk- und Verhaltensweisen der Angestellten interessiert waren; und macht zum anderen deutlich, daß über solche Angestelltenanalysen der seitdem 60 Jahre währende Abwehrkampf gegen Marxsche Klassenpositionen eigentlich nicht zu seinem Ziel

---

1) Als Emil Lederer im Jahre 1912 über sie seine Habilitationsschrift (Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung) verfaßte, hatte ihr Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen gerade 10 Prozent erreicht.

vorgedrungen ist, nämlich zu einer theoretischen Überwindung dieses Klassenkonzeptes oder wenigstens zur Formulierung einer theoretisch tragfähigen Alternative zu diesem sozialen Strukturproblem erster Ordnung<sup>2</sup>).

Die *Anhänger* dieses Konzeptes sind, wenn von den Angestellten die Rede ist, bis heute dabei geblieben, daß Angestellte und Arbeiter (in Anbetracht der beide Gruppen bedrückenden Herrschaft des Kapitals) ein gemeinsames ökonomisches und politisches Interesse verbinde und daß Angestellte lediglich nach dem persönlichen Habitus, d. h. nach gewissen Besonderheiten ihrer „äußeren“ Arbeitssituation und der damit verbundenen Denk- und Verhaltensformen, etwas „Besonderes“ darstellen würden. Bezeichnungen wie „Stehkragenproletarier“, *black-coated-worker*, *white-collar-worker*, die polemisch auf gewisse Ungereimtheiten zwischen „objektiver“ sozio-ökonomischer Situation und „subjektiver“ Selbstinterpretation der Angestellten Bezug nehmen, drücken diesen Standpunkt pointiert aus. Die Faszination, die die Marxsche These der Klassendichotomie von Arbeiterproletariat und Bourgeoisie auch auf die *Gegner* dieses Konzeptes ausübt, läßt sich eindeutig aus der Begriffsbildung der Vorkämpfer von Mittel- und Zwischenklassen-Konzepten ableiten. Auf der Suche nach „Nicht-ganz-Kapitalisten“ und „Nicht-ganz-Proletariern“ kamen die Angestellten gerade recht, um die gesellschaftliche Polarisierungsprognose des Marxismus als widerlegt zu betrachten: In der erstarkenden Angestelltenschaft war „die dritte Schicht als Mittler“, „der soziale Puffer“, „die Zelle der sozialen Befriedigung“, „der gesellschaftliche Stabilisator“ usw. gefunden worden<sup>3</sup>).

Es ist klar, daß die hinter den Angestelltentheorien stehenden gesellschafts-politischen Optionen nach dem Motto: Wie halte ich es mit dem Marxismus? auch die Selektion der herangezogenen Fakten und die Interpretation solcher Fakten jeweils bestimmten. Der Kern der Auseinandersetzungen ist bis heute der gleiche geblieben, die Frage nämlich, ob die Angestellten auf Grund ihrer objektiven Arbeits- und Lebensbedingungen als eine von den Arbeitern abgehobene, eigenständige Gruppe von abhängigen Erwerbspersonen anzusehen sind, die auch ein eigenes, von der Masse der Arbeiter sich unterscheidendes gesellschaftliches und politisches Bewußtsein entwickeln, oder ob sie lediglich eine „besondere“ Gruppe von abhängigen Lohnarbeitern darstellen, die sich von den Arbeitern nur „äußerlich“ unterscheiden, und deren subjektives gesellschaftliches und politisches Bewußtsein sich infolgedessen auch nur temporär (und damit aber veränderbar!) der Einsicht in ihre objektive Klassenlage verschließen kann.

#### *Der „neue Mittelstand“ im Selbstverständnis der Jahrhundertwende*

Daß die Angestellten immer schon und bis heute sich selbst in ihrer großen Mehrheit beharrlich und entschieden weigerten, sich gesellschaftlich und politisch

2) Bei wenigen, jedoch unbefriedigend gebliebenen konstruktiven Ansätzen (z. B. Fritz Croner, *Soziologie der Angestellten*, Köln und Berlin 1962).

3) Vgl. Gustav Sdimoller, *Was verstehen wir unter dem Mittelstand?*, Göttingen 1897; E. Lederer, J. Marschak, *Der neue Mittelstand*, Tübingen 1926.

mit den Arbeitern zu identifizieren, brachte die marxistischen Theoretiker in große Schwierigkeiten. Die konservativen und liberalen Kontrahenten sahen gerade hierin den Beweis für ihre eigene These von den gesellschaftlichen Harmonisierungs- bzw. (die soziale Schichtung differenzierenden) Pluralismustendenzen. Diese Fragen: Warum sich die Angestellten gegen eine allgemeine Arbeitnehmersolidarität mit den Arbeitern stellen, oder, warum eine solche Solidarität überhaupt nicht den sozio-ökonomischen Realitäten der beiden Gruppen entspricht, beherrschten die Auseinandersetzungen der Sozialwissenschaftler. Die Antworten, die dazu im Verlaufe der letzten fünfzig Jahre gegeben wurden, sind vielfältig; sie spiegeln die historische Entwicklung der Rolle der verschiedenen Angestelltengruppen im Produktionsprozeß und die damit verbundenen Bewußtseins- bzw. Selbstverständnisveränderungen wider.

Wie fing es an? Solange in der Wirtschaft die Beschaffung von Werkstoffen, ihre Umwandlung in neue Erzeugnisse und ihr Absatz in handwerklich-kleinbetrieblichen Produktions- und Handelsformen vorgenommen wurden, brauchte der Handwerksmeister und Kleinunternehmer Hilfskräfte (Arbeitnehmer) nur für die eigentlichen Erzeugungs- und Bearbeitungsvorgänge. Der Unternehmer war sein eigener Ein- und Verkäufer, fertigte selbst Konstruktionspläne und Zeichnungen an, erledigte alle Finanzierungsaufgaben, verteilte die Aufgaben unter seinen Arbeitern und überwachte den Arbeitsablauf. Umfangreichere und rational systematisierte Produktions- und Wirtschaftsformen verlangten jedoch eine Ablösung dieser traditionellen Ein-Mann-Technik durch kooperative Technik; der Unternehmer mußte viele der ihm bis dahin vorbehaltenen Funktionen und Tätigkeiten an seine „Handlungsgehilfen“, „Privatbeamten“ und „Kanzlisten“ abgeben. Diese Leute hatten in der Regel überhaupt kein Abhängigkeitsbewußtsein. Viele — und zunächst auch keineswegs irrational — interpretierten ihre Angestelltenposition als Übergang, als Durchgangsposition zur (späteren) eigenen Selbständigkeit, innerhalb derer sie „in die Geheimnisse der Kaufmannskunst“ eingeweiht wurden. In der ersten Periode der Entstehung von Angestelltenberufen (etwa bis zum 1. Weltkrieg) war die Arbeits- und Berufssituation der meisten Angestellten durch eine in hohem Maße persönlich geformte Arbeitsorganisation bestimmt. Die beruflichen Inhalte und Tugenden (Vertrauenswürdigkeit, Gewissenhaftigkeit, Disziplin, Ordentlichkeit) des Angestellten, seine persönlichen Fähigkeiten des (damals noch nicht selbstverständlich zur breiten Volksbildung gehörenden) richtigen Rechnens und Schreibens, die Tatsache des regelmäßigen Umgangs und der Identifizierungsmöglichkeit mit dem Chef, dem „Prinzipal“, das alles bestimmte gegenüber der Situation des fremdbestimmten Arbeiters eine gewisse Exklusivität. Wie die Bezeichnung „Betriebs“- bzw. „Privatbeamte“ schon verdeutlicht, hatten die ersten Angestelltengenerationen viel mehr Gemeinsames mit den Gemeinde- und Staatsbeamten: Herkunft und Lebenshaltung, geschäftlicher Gehorsam, pflichttreuer Dienst, Unabhängigkeit und nationale Treue in der Gesinnung. In den ersten Verbandsgründungen der Angestellten (bei denen sie sogar eine Zusammenarbeit und gemeinsame Mitgliedschaft mit

den Prinzipalen vorsahen) schlug sich solche Arbeits- und Berufsrealität auch organisatorisch-politisch nieder<sup>4</sup>). Es verwundert nicht, wenn nicht nur die berufsständischen Verlautbarungen, sondern auch die wissenschaftlichen Interpreten jener Zeit in der Angestelltenschaft (zusammen mit den Beamten) die staatserhaltende, d. h. die nationale Ordnung insbesondere auch gegen Klassenkämpfe abblockende neue (Mittel-)Schicht erblickten.

*Neue Arbeitsorganisationen und sozio-ökonomische Erfahrungen  
Verunsicherung*

In der Periode der ersten großen betrieblichen Konzentrations- und Rationalisierungsbewegungen in den zwanziger Jahren erfährt das Gros der Angestellten einen einschneidenden Statuswandel. Die volle, organisatorisch bis ins Detail durchdachte Systematisierung der Arbeitsbeziehungen in Wirtschaft und Verwaltung läßt große Teile der Angestelltenschaft an ihren Arbeitsplätzen auswechselbar werden. Der quantitative Ausbau betrieblicher Verwaltungs- und Handelsbereiche und der im Zuge neuer Erfindungen einsetzende Technisierungsprozeß — zunächst in der Produktion, später dann auch im Büro — löst das unmittelbare, individuelle Verhältnis zwischen Angestellten und Einzelunternehmer auf, schafft große Angestelltengruppen und bringt neue Kooperations- und (hierarchisch-anonyme) Abhängigkeitsverhältnisse. Es entstehen neue Tätigkeitsbereiche, die sich hinsichtlich ihres repetitiven, routinemäßigen, stumpfsinnigen Charakters in nichts mehr von Arbeitertätigkeiten gleichen Qualifikationsniveaus unterscheiden.

In der Zeit der Weimarer Republik liegt aber auch eine historische Zäsur durch die sozio-ökonomische Enttäuschung der Angestellten. Die große Krise der dreißiger Jahre zeigte, daß es prinzipielle Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktpositionen der Angestellten und der Arbeiter nicht mehr gab. Massenarbeitslosigkeit, niedrige Arbeitseinkommen und beinahe ebenso folgenreiche Disponibilität in den betrieblichen Personalhierarchien wie bei den Arbeitern signalisierten auch den Angestellten die Gefahren einer Verproletarisierung. Es wurden von den damaligen Berufsverbänden der Angestellten die ersten empirischen Daten über die „Berufsnot der älteren Angestellten“ und über die Einkommens- und Beschäftigungssituation der Mitglieder vorgelegt. Aber die Angestellten blieben im großen und ganzen immun gegen sozialistische Wirtschafts- und Gesellschaftsinterpretationen. Literaten und erste systematische Analytiker zeigten mit Skizzen über die Denkhaltungen und Lebensweisen der Angestellten, wie diese auch angesichts der die soziale Existenz bedrohenden Entwicklung in einer Scheinwelt (des Kinos, der Trivilliteratur u. a.) von unrealistischen Hoffnungen und Verklärungen Zuflucht suchten<sup>5</sup>).

4) Vgl. Günter Hartfiel, *Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland*, Berlin 1961.

5) Siegfried Kracauer, *Die Angestellten* (neu herausgg.), Aliensbach und Bonn 1959 (1933); Carl Dreyfuß, *Beruf und Ideologie der Angestellten*, München und Frankfurt 1933.

Während ein Teil der Angestelltenschaft immerhin schon zur Verbesserung der Lage — wenn auch in organisatorischer Distanz — auf solidarische Kampf- formen mit den Arbeitern hinarbeitete, erwiesen sich für die Masse der Ange- stellten rechtsautoritäre, berufsständisch gefärbte politische Versprechungen ver- heißungsvoller. Parolen der Nationalsozialisten, die sich gegen kapitalistische (und insbesondere jüdische) Ausbeutung ebenso wie gegen sozialistische Gleichmache- rei und „Freiheitszerstörung“ richteten, waren für sie die richtige ideologische Mi- schung<sup>6</sup>). In einer Gesellschaftsordnung, die den „Arbeitern der Stirn“ einen be- sonderen Platz gegenüber den (bloßen?) „Arbeitern der Faust“ versprach, fühlten sie sich gut und gerecht aufgehoben.

### *Die Angestellten werden zum Massenphänomen*

An der über Nazi- und Kriegszeit in die Bundesrepublik hinübergeretteten arbeits- und sozialrechtlichen Sonderstellung der Angestellten entzündeten sich die ersten Diskussionen um das Angestelltenproblem in den fünfziger Jahren. Arbeits- und Berufssoziologen bezweifelten die weitere Gültigkeit der überkom- menen funktionalen Gruppierungsgesichtspunkte für die arbeits- und sozialrecht- liche Trennung. Quer zur bzw. unabhängig von der Zuordnung zum Angestellten- oder Arbeiterstatus wurde nach arbeitstechnischen Qualifikationsgraden bei *allen* Arbeitnehmern gesucht<sup>7</sup>), erforschte man bei Angestellten und Arbeitern die aus den neuen Arbeitssituationen hervorgehenden sozialmentalalen Grundzüge<sup>8</sup>). Mitt- lerweile war der Angestelltenanteil an der Gesamtzahl der Erwerbepersonen auf etwa 25 Prozent gestiegen, entfiel auf zwei Arbeiter ein Angestellter. Es wurde festgestellt, daß eine nach Funktionsrängen bestimmte qualitative Einebnung und Nivellierung des größten Teiles der Angestelltenfunktionen mit denen der Arbei- ter nicht viel an den populären Vorstellungen und Selbstinterpretationen über die „Besonderheit“ der Angestellten geändert hatten. In Anbetracht ihrer groß gewordenen Zahl konnten die Angestellten aber schwerlich noch das traditionelle Selbstverständnis einer elitären Minderheit „gehobener“ Positionsinhaber weiter- pflegen. Das große Heer der voll in die rational organisierten Betriebsstruktu- ren eingepaßten und weitgehend fremdbestimmten (insb. weiblichen) Angestell- ten ließ die alten Thesen von der besonderen berufsständischen Privilegierung unglaubwürdig werden. Die „Besonderheit“ der Angestellten wurde — wie die neuen Bewußtseins-Untersuchungen belegten — jetzt neu begründet. Man inter- pretierte den eigenen Status des „Besonderen“ nicht mehr als „höher“ oder „ge- hoben“, sondern als lediglich „anders“. Das Selbstverständnis orientierte sich jetzt an der angenehmeren und eher den angestrebten kulturellen Standards (wie

6) Vgl. Theodor Geigers Analyse des Verhältnisses von Nationalsozialismus und Angestelltenbewußtsein in seiner Schrift „Die soziale Schichtung des deutschen Volkes“, Stuttgart 1932, 1967.

7) D. Ciaessens, G. Hartfiel, J. Fuhrmann, H. Zirwas, Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide, Berlin 1959; Ludwig Neundörfer, Die Angestellten, Stuttgart 1961.

8) Fritz Croner, Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/M. und Wien 1954; H. Popitz, H. P. Bahrdt, E. A. Jüres, H. Kesting, Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957.

Sauberkeit, Bequemlichkeit u. a.) Rechnung tragenden Arbeitssituation im Büro, am „Anständig-gekleidet-sein-Können“, an „gepflegten“ Verhaltensmöglichkeiten; vor allem aber an der angeblich nur für die Angestelltenfunktionen spezifischen *Karrierechance*, d. h. an der prinzipiellen Möglichkeit (nicht schon immer Realität!) des beruflichen Aufstiegs — dem im bürgerlichen Selbstverständnis der Menschen einer industriellen Leistungsgesellschaft eine entscheidende Bedeutung als Beweis individueller Lebensmeisterung und Leistungsmanifestation zukommt.

Die Faszination durch solche Karrierechance schlägt sich bei den Angestellten — wie erziehungs- und familiensoziologische Forschungsergebnisse der sechziger Jahre bewiesen — gewöhnlich in einer den jeweiligen Arbeitsplatz übergreifenden und bis in das häusliche Familienklima und in die Kindererziehung sich erstreckenden Sozialmentalität nieder. Folgende Werte-, Denk- und Verhaltensmuster prägen das Gesellschaftsbild als feingestufte Hierarchie: Nach-„oben“-Orientierung und nach „unten“ zielendes Distanz- und Abwehrverhalten; scharfe Unterscheidungskriterien für soziale Abstufungen und Umgangsschranken gegenüber „unteren“ sozialen Schichten; personalisierende Vorstellungen über Leistungs- und Begabungspotentiale (= Aufstieg und Vorwärtskommen gilt lediglich als Ergebnis persönlicher Tüchtigkeit); hohe Bereitschaft zum Konformismus mit den vorhandenen gesellschaftlichen Wert- und Normensystemen (z. B. Gewissenhaftigkeit, Ordnung, Strebsamkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit); Anerkennung und oft militante Verteidigung der gesellschaftlichen Rangvorstellungen, auch gegen die eigenen Interessen, soweit sie nur die eigene Mittellage garantieren; und nicht zuletzt (weil für reales Aufstiegsstreben wichtig!) das sog. „Verhaltensmuster aufgeschobener Befriedigung“, das dazu befähigt, auf unmittelbare Bedürfnisbefriedigung zugunsten (vermuteter) späterer erhöhter zu verzichten, d. h. spontane Affekte und Strebungen zu disziplinieren und das allgemeine Verhalten auf der Grundlage längerfristig orientierter Zukunftsperspektive zu planen.

Die Angestellten sind sich ihrer Massenhaftigkeit bewußt geworden, suchen jedoch in der Mehrzahl und vorrangig den *individuellen* Aus- und Aufbruch aus der Masse. Hierfür sind immer noch die dürftigen gewerkschaftlichen Organisationsquoten in vielen Angestelltenbereichen eindrucksvoller Beleg. Soweit man das Überzeugtsein von der Lösungsmöglichkeit sozial bedrückender Probleme durch *persönliche* Initiative im Rahmen gleichbleibender Gesellschaftsstruktur als *entideologisiertes*, bürgerliches Bewußtsein diagnostiziert<sup>9)</sup> — weil ja zu Ideologien immer auch die Überzeugung von der Notwendigkeit *gesellschaftsverändernder* Aktivitäten gehören —, werden neuerdings interessante Ausstrahlungen solcher Sozialmentalität als „Verbürgerlichungstendenzen“ auch für die Arbeiter diskutiert<sup>10)</sup>.

9) Helmut Schelsky, mehrere Aufsätze im Sammelband „Auf der Suche nach Wirklichkeit“, Düsseldorf-Köln 1965.

10) Vgl. in Auszügen relevanter Beiträge K. H. Hörning (Hrsg.), Der „neue“ Arbeiter. Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen, Frankfurt/M. 1971.

*Angestelltenmentalität heute*

Die rasanten technologischen Entwicklungen der letzten zwei Jahrzehnte in Werkstatt und Büro und die daraus resultierenden Veränderungen in den einzelnen Arbeitsplatzinhalten und den gesamten Personalhierarchien warten zum großen Teil noch auf ihre sozialwissenschaftliche Aufarbeitung. Wir wissen heute mit Sicherheit nur soviel, daß Aussagen über die Arbeitsplatzsituation und über das gesellschaftliche Denken *der* Angestellten und *der* Arbeiter schlechthin immer unzuverlässiger werden. Es stehen differenzierte empirische Forschungen aus etwa über die qualifizierten „Sachbearbeiter“-Berufsgruppen der männlichen Angestellten — und hier wäre noch zu unterscheiden zwischen kaufmännischen und technischen Angestellten, über die weiblichen Bürohilfskräfte, über die (dem Beamtenstatus zuneigenden) Angestellten der öffentlichen Verwaltungen und über die immer größer werdenden Angestelltengruppen der sog. Dienstleistungs-, Kultur- und Freizeit-„Industrie“.

Die letzten systematischen Erhebungen über Angestelltenmentalitäten, die *Siegfried Braun* und *Jochen Fuhrmann* Anfang der sechziger Jahre unter Industrieangestellten durchführten, liegen schon zehn Jahre zurück und können damit nur begrenzt als Material betrachtet werden, das schon die sozialmentalen Folgen breiter EDV-Einführung und anderer typischer informations- und organisations-technischer Neuerungen der letzten Jahre widerspiegelt<sup>11)</sup>. Arbeits- und berufsstrukturelle Analysen solcher technologischen Umbrüche haben ergeben, daß durch diese sehr viele Verwaltungstätigkeiten noch stärker als bisher schematisiert wurden, daß zahlreiche Angestellten-Arbeitsplätze überhaupt überflüssig wurden und daß dadurch eine Tendenz zur Polarisierung der Angestelltenschaft begünstigt wurde, in der für mittlere Qualifikationsstufen nur noch wenig Verwendung besteht<sup>12)</sup>. Ergebnis dessen ist jedoch eine Statusunsicherheit und -dynamik, mit der die einzelnen Angestellten selbst nicht mehr fertig werden können — insbesondere nicht die älteren und geringer ausgebildeten. Da aber schon Anfang der sechziger Jahre Braun und Fuhrmann bei der Mehrzahl der qualifizierten Industrieangestellten ein gewisses Resignieren im Hinblick auf individuelle Aufstiegsaktivitäten, ferner eine kritische Grundhaltung gegenüber anonymen oder sich nicht durch Leistung legitimierenden betrieblichen Autoritätsträgern sowie ein erstes Verständnis für die Notwendigkeit kollektiver Kampfmaßnahmen und gewerkschaftlicher Solidarität feststellten, dürfte für die Gegenwart die These nicht allzu gewagt sein, daß (als Folge arbeitsstruktureller Umbrüche) das gesellschaftliche (Nach-)Denken und das politische Potential der Angestellten zuungunsten traditioneller privatistischer Weltansichten gewachsen ist. Allerdings bleibt — wie auch

---

11) S. Braun, J. Fuhrmann, *Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten*, Neuwied und Berlin 1970.

12) Vgl. *Computer und Angestellte. Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der IG Metall über Rationalisierung, Automatisierung und technischer Fortschritt 1968*, 2 Bde., Frankfurt/M. 1971; F. Schiefer, *Elektronische Datenverarbeitung und Angestellte*, Meisenheim am Glan 1969; U. Jaeggi, H. Wiedemann, *Der Angestellte im automatisierten Büro*, Stuttgart 1963.

schon Braun und Fuhrmann herausarbeiteten — die Umsetzung der Einsichten aus sozio-ökonomischen Erfahrungen am Arbeitsplatz und im Betrieb immer noch sehr begrenzt, weil die oben erwähnten Sozialisationsinhalte in Kindheit, Jugend, Familie und auch (mittelschichtenorientierter) Schule die Wahrnehmungs- und Orientierungsstruktur der Angestellten als selbstdefinierte Mittelschichtangehörige entscheidend vorprägen.

*Die „leitenden Angestellten“ — eine „neue Klasse“?*

Verfolgt man die neueren Schichtungsdiskussionen der Soziologen; überblickt man die (nivellierend wirkende) Entwicklung der arbeits- und sozialrechtlichen Grundnormen für Angestellte und Arbeiter; nimmt man aus den Erhebungen von Braun und Fuhrmann und aus anderen Veröffentlichungen zur Kenntnis, daß allenthalben, selbst bei den scheinbar Privilegierten, überwiegend die Aufhebung der traditionellen Unterschiede bejaht wird, dann ist der Eindruck nicht von der Hand zu weisen, daß Gefechte um den besonderen Status der Angestellten nur noch Rückzugsgefechte sind. Selbst diejenigen, für die eine Aufspaltung der Arbeitnehmer in verschiedene Statusgruppen naturgemäß einen gewissen politischen Reiz hatte, sind von der Angestelltendebatte alter Form abgekommen. Zahlreiche Großbetriebe können es sich heute auch ihren „wirklichen“ Angestellten gegenüber leisten, *alle* Arbeitnehmer als Angestellte zu deklarieren bzw. rechtlich noch vorgesehene Statusdifferenzen durch innerbetriebliche Sozialordnungen auszugleichen.

Die Aufmerksamkeit richtet sich heute auf funktional sinnvolle oder gesellschaftspolitisch opportune Möglichkeiten einer Differenzierung der Angestellten selbst. Die bereits erwähnte Polarisierung in der Angestelltenschaft, bei starker Schrumpfung ihrer Mitte, kommt solchen Überlegungen entgegen. Die qualifiziertere Spitzengruppe setzt sich ohnedies zu hohen Prozentsätzen aus außertariflich Beschäftigten in spezifisch sozio-ökonomischer Lage zusammen, und im Zeichen nicht mehr zurückzudrängender Entwicklung zur paritätischen Mitbestimmung ist es verlockend, für die Betriebsverfassung der nahen Zukunft an eine „dritte Kraft zwischen Kapital und Arbeit“ zu denken. "Was bisher als das sozialhistorisch Wesentliche (und seine Privilegien begründende) am Angestellten schlechthin erkannt wurde, nämlich delegierte Unternehmerfunktionen wahrzunehmen, wird nunmehr nur noch als das Wesen sog. „leitender Angestellter“ ausgegeben<sup>13</sup>).

Angestellte, die eigenverantwortlich entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen oder für Bestand und Entwicklung ihres Betriebes wichtige Aufgaben auf Grund besonderer Erfahrungen und Kenntnisse erfüllen, sind zweifellos in besonders komplizierter Weise an die Institutionen der auf dem Privat-

---

13) Im einzelnen G. Hartfiel, „Leitende Angestellte“ — leidende Angestellte in der Betriebsverfassung?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/1972.



eigentum basierenden Marktwirtschaft gebunden. Die Realisierung von rentabilitätsorientierten Unternehmerinteressen ist eigentlich auch ihr eigenes sozio-ökonomisches Interesse. Der Unternehmenserfolg ist ihr eigener Aufstieg (sofern sie sich in der innerbetrieblichen Konkurrenz mit ihresgleichen durchsetzen können). Funktionieren sie und interpretieren sie sich nun als Vertreter der Kapitalinteressen? Ist für sie ein Arbeitnehmerstandpunkt — trotz arbeitsvertraglicher Abhängigkeit — schon deshalb unsinnig, weil sie ja ihres eigenen Glückes Schmied sind? Oder sind sie — wie amerikanische Forscher behaupten<sup>14)</sup> — jenseits sowohl unternehmerisch-kapitalistischen Renditedenkens als auch ökonomischer Interessen des Arbeitnehmerlagers Repräsentanten einer „technokratischen“, d. h. aus bloßer Identifizierung mit dem Betrieb und seinen Sachzielen abgeleiteten (eben „dritten“) Orientierung? Wir wissen es bis jetzt nicht genau. Wir werden es wissen, wenn die vorliegenden Gesetzentwürfe der jetzigen Regierungskoalition zur Mitbestimmung in Großbetrieben Wirklichkeit werden sollten.

Noch haben die arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Bemühungen zur Institutionalisierung dieser neuen „dritten Kraft“ ihren Höhepunkt nicht erreicht. Viele an der Diskussion Beteiligten sind wieder froh darüber, angeblich eine im Sozialkampf „ausgleichende“, „stabilisierende“ Gruppe gefunden zu haben. Gerühmt werden die „Leitenden“ als objektiv und unabhängig urteilende „Einzelkämpfer“, die frei von kollektiven oder interessenanonymen Pressionen ihr sachverständiges „Schiedsamt“ zwischen Kapital und Arbeit ausüben. Aber wieder — wie in der Geschichte der Angestelltenberufe — kann man feststellen, daß dieses Fremd- und (wohl auch) Selbstbild der „Leitenden“ der realen Entwicklung nachhinkt. Man braucht nicht besonders auf die jüngsten Massenentlassungen von Akademikern und (vor allem älteren) „Leitenden“ im Zuge von „Rationalisierungsmaßnahmen“ (in Zeiten konjunkturellen Abschwungs) hinzuweisen, um an das soziale und kollektive Schutzbedürfnis dieser angeblichen sozio-ökonomischen „Individualisten“ zu erinnern. Es genügt schon ein Blick in die Annoncenteile führender Wirtschaftsblätter, um zu erkennen, daß für „leitende Angestellte“ ein Markt entstanden ist, für den bereits systematisch ausgebildet, rational vorbereitet wird. Neue betriebliche Größenordnungen, Technologien und Arbeitsplatzstrukturen haben bewirkt, daß der aus persönlicher Tüchtigkeit und Aufopferungsbereitschaft und durch die persönliche Fürsorge und Dankbarkeit des Unternehmers avancierte „Leitende“ nicht mehr der Regelfall ist. Auch für die Tätigkeitsbereiche der „leitenden Angestellten“ beobachten wir die gleiche „Verobjektivierungstendenz“, auf die sich die Angestellten sozialmental auch erst sehr langsam und spät — z. T. nicht einmal bis heute — einstellten.

---

14) Z. B. J. K. Galbraith, Die moderne Industriegesellschaft, dt. Ausgabe 1968.