

---

# Einleitung: Industrieangestellte Revisited

Thomas Haipeter

---

## 1 Der Angestelltenbegriff

Die Sozialfigur des Angestellten hat die deutsche Soziologie während der letzten 100 Jahre begleitet. Zahlreiche ForscherInnen insbesondere aus den Themenfeldern der Klassenanalyse und der Arbeits- und Industriesoziologie haben sich mit dem Phänomen der Angestellten beschäftigt, und die Angestellten wurden deshalb Gegenstand einer eigenen soziologischen Teildisziplin, der Angestelltensoziologie. In den Studien dieser Disziplin ging es vor allem um die Frage der Besonderheiten dieser Kategorie abhängig Beschäftigter im Vergleich zu Lohnarbeitern, sei es mit Blick auf ihre Verortung in der Klassenstruktur der Gesellschaft oder auf ihre Arbeit und ihre Arbeitsbedingungen insbesondere als Ergebnis betrieblicher Rationalisierung. Angestellte wurden zum zentralen Erklärungsmoment für ausbleibendes Klassenhandeln oder zumindest Klassenbewusstsein der Arbeiterklasse, für das Entstehen einer als postkapitalistisch interpretierten Mittelstandsgesellschaft oder auch für temporäres falsches Bewusstsein, das Tendenzen der Dequalifizierung und Proletarisierung geflissentlich übersieht.

Seit den 1990er Jahren ist es merklich stiller geworden um die Angestellten in der Soziologie. Der Angestelltenbegriff wird seitdem nur noch selten verwendet, und die Tradition der Angestelltensoziologie scheint abgebrochen zu sein. An seine Stelle sind Begriffe wie Dienstleistungs-, Wissens- oder Innovationsarbeit getreten. Für diese Erosionstendenzen des Angestelltenbegriffs gibt es zweifellos einige

---

T. Haipeter (✉)  
Institut Arbeit und Qualifikation  
Universität Duisburg-Essen  
Duisburg, Deutschland  
E-Mail: [thomas.haipeter@uni-due.de](mailto:thomas.haipeter@uni-due.de)

gute Gründe. Dazu zählen die empirische Unschärfe des Begriffs, die durch die Heterogenität der darin umfassten Beschäftigtengruppen erzeugt wird, die von der Sekretärin bis zum leitenden Angestellten reichen; der Bedeutungsverlust, den die Grenzlinie zwischen Arbeitern und Angestellten mit dem Wachstum des Dienstleistungssektors erfahren hat; oder auch die Rücknahme des sozial-, tarif- und auch betriebsverfassungsrechtlichen Sonderstatus der Angestellten.

Dennoch gibt es gute Gründe für die Weiterführung des Angestelltenbegriffs. Zum einen ist der Angestelltenbegriff nach wie vor praktisch hochgradig wirksam. Wenn man heute einen Industriebetrieb besucht, wissen sowohl die Personaler als auch die Betriebsräte genau, wer in ihrem Betrieb die Angestellten und wer die Arbeiter – oder auch die Gewerblichen – sind, auch wenn diese Tatsache weder für die Betriebsratswahlen und die Zusammensetzung der Gremien noch für die Umsetzung von Tarifverträgen eine institutionelle Bedeutung hat. Sehr bedeutsam ist sie aber für die Fragen, welche Leistungserwartungen an die Beschäftigten gestellt werden, wie sie ihre Arbeitszeit organisieren und wie lange sie tatsächlich arbeiten, welche Karrierechancen sie im Betrieb haben und schließlich auch dafür, welche arbeitsbezogenen Interessen sie entwickeln, wie sie diese verfolgen und welche Rolle dabei Interessenvertretungen spielen. Zum anderen ist unschwer zu erkennen, dass nach wie vor viele arbeitssoziologische Befunde zum Wandel der Arbeit und der Arbeitsbedingungen oder zum Interessenhandeln der Beschäftigten faktisch in der Analyse der Angestelltenarbeit gewonnen worden sind und dass sie ihre Vorläufer in der Angestelltensoziologie haben, an deren Ergebnisse sie mittel- oder unmittelbar anschließen. Wichtige Beispiele dafür sind Untersuchungen zu neuen Beschäftigungs- und Arbeitsformen im IT-Sektor, zur Projektarbeit in Forschung und Entwicklung oder Analysen zu Hochqualifizierten.

Dies sind die Gründe, warum in diesem Buch der Angestelltenbegriff – und insbesondere der Begriff der Industrieangestellten – als soziologische Kategorie wieder aufgenommen wird. Die Beiträge in diesem Buch unterstützen dies, geben sie doch Einblick in die vielfältigen und zentralen Entwicklungen von Arbeit und Interessen, die am Untersuchungsgegenstand der Angestellten oder einzelner Gruppen von Angestellten derzeit analysiert und aufgedeckt werden. Dies geschieht teilweise zwar ohne ausdrücklichen Verweis auf den Angestelltenbegriff. Dennoch aber lassen sich die hier versammelten Forschungsbefunde mühelos in die Tradition der Angestelltensoziologie einreihen. Die neuen Begrifflichkeiten wie Innovations- und Wissensarbeit sind deshalb auch nicht Ausdruck der Überwindung des Angestelltentopos, sondern Instrumente, mit denen bestimmte Typen von Angestelltenarbeit genauer beleuchtet werden können. Sie sind daher Ausdruck einer sinnvollen Modernisierung, die geeignet ist, den Angestelltenbegriff auf neue Weise und mit neuer Begründung wiederzubeleben.

Auf die Krise und die Perspektiven des Angestelltenbegriffs wird in dieser Einleitung später zurückzukommen sein. Zuvor soll der Frage nachgegangen werden,

woran eigentlich die Faszination lag, die diese Sozialfigur auf Sozialwissenschaftler so lange Zeit ausübte, und welche Forschungsstränge sich dabei verfolgen lassen. Danach wird diskutiert, warum es in den letzten beiden Jahrzehnten stiller um die Angestellten geworden ist. Und schließlich werden Gründe dafür angeführt, warum es sinnvoll ist, die Angestellten nun wieder in den Blickpunkt des soziologischen Interesses zu stellen.

---

## 2 Drei Forschungsstränge der Angestelltensoziologie

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts, als sich die Soziologie als Disziplin langsam zu formieren begann, hat Emil Lederer in einer bahnbrechenden Untersuchung die gesellschaftlichen Folgen und Probleme untersucht, die mit dem Wachstum der Angestellten als neuer und sich rasant vermehrender sozialer Schicht verbunden sind (Lederer 1912). Lederers Untersuchung ist ohne Zweifel der Startpunkt der Angestelltensoziologie in Deutschland. Er hat dabei eine Analyse der Klassenlage und der verbandlichen Interessenorganisationen der Angestellten kombiniert. Damit gab er das Leitmotiv für die Angestelltenforschung der 1920er Jahre vor, in der die „Vergewerkschaftung“ und Proletarisierungsprozesse der Angestellten (Kracauer 1932; Lederer und Marschak 1926) sowie die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise und die Anfälligkeit der Angestellten für faschistische Ideologien (Lederer 1929) in den Vordergrund des soziologischen Interesses rückten. Nach dem Zweiten Weltkrieg änderte sich dann das Bild: die Soziologie differenzierte sich in Teildisziplinen aus, und mit ihr auch die soziologische Beschäftigung mit den Angestellten. Insgesamt lassen sich aus heutiger Sicht drei Forschungsstränge der Angestelltensoziologie ausmachen. Im ersten Forschungsstrang wurden Angestellte als Sozialkategorie mit zentralem Einfluss im Rahmen der Klassen- und Sozialstrukturanalyse untersucht; der zweite Forschungsstrang widmete sich dem Wandel der Arbeit und der Qualifikationsbedingungen für Angestelltentätigkeiten unter den Bedingungen fortschreitender Rationalisierung und technologischen Wandels; und der dritte Forschungsstrang schließlich analysierte Bewusstseinsformen und Interessen der Angestellten.

### 2.1 Klassen- und Sozialstrukturanalyse

Die *Klassen- und Sozialstrukturanalyse* als erster Forschungsstrang knüpfte direkt an die frühe Arbeit Lederers an, dessen vorrangiges Interesse darin bestand, die Angestellten in der Klassenstruktur kapitalistischer Gesellschaften im

Spannungsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit zu verorten. Lederers seinerzeitige Antwort lautete, dass man es mit einer flotierenden Beschäftigtengruppe zu tun hat, die zum einen überaus heterogen ist und eine große Spannbreite zwischen leitenden Angestellten in einem großen Industriebetrieb und einfachen Handelsgehilfen im Einzelhandel aufweist, und die zum anderen, je nach wirtschaftlicher Entwicklung, eher kapital- und unternehmerorientierte Deutungsmuster oder eher lohnarbeitertypische Interessenlagen aufweist. Lederer selbst sah für die Zeit vor dem ersten Weltkrieg die Kapitalorientierung stärker ausgeprägt, während dann nach der Weltwirtschaftskrise der späten zwanziger Jahre in seiner Deutung der verzweifelte Versuch der Abgrenzung nach unten die Übernahme von Lohnarbeiterorientierungen verhindert und die Offenheit der Angestellten für faschistisches Gedankengut begünstigt hat.

In der Nachkriegszeit und unter dem Eindruck materieller Verbesserungen in der Phase des Wirtschaftswunders wurde nach Beweisen dafür gesucht, dass die deutsche Gesellschaft nicht mehr als Klassengesellschaft zu charakterisieren ist, und zentrales Moment der Beweisführung waren die Angestellten als Kerngruppe der Mittelschichten. Als erster hat diese Hypothese Geiger (1949) aufgestellt. Die Klassengesellschaft Marxscher Lesart ist seiner Ansicht nach das zutreffende Modell zur Beschreibung der Gesellschaft im Hochkapitalismus, die aber in der sich herausbildenden westdeutschen Gesellschaft der Wirtschaftswunderzeit durch das Aufkommen neuer Schichten „durchkreuzt“ worden ist. Es hat sich demnach eine konsumorientierte Mittelschicht entwickelt, die vornehmlich aus Angestellten besteht und die sich zwischen die „Klassenkampffronten“ von Arbeit und Kapital geschoben hat. In der Stoßrichtung ähnlich, aber in der Begründung anders, hat Dahrendorf (1959) argumentiert, dass der gesellschaftliche Klassenkonflikt als Teil der industriellen Beziehungen und des Tarifvertragssystems institutionell isoliert und zudem weitgehend befriedet worden ist. Statt Konflikten zwischen Kapital und Arbeit stehen Dahrendorf zufolge in der postindustriellen Gesellschaft Konflikte um Autoritätspositionen in bürokratischen Hierarchien im Vordergrund. Die Verfügung über Autoritätspositionen in der Hierarchie ist Dahrendorf zufolge auch das zentrale Definitionsmerkmal der Mittelklasse, die er auch Dienstleistungsklasse nennt und die aus Angestellten gebildet wird. Allerdings betont er, ähnlich wie Lederer, die Differenzierungen zwischen den Angestellten. Viele Angestellte, vor allem in privaten Dienstleistungen, gehören seiner Auffassung nach zu den „White Collar Workers“, deren sozialer Status dem der Arbeiter gleicht. Obwohl nicht durch Statuspositionen in Organisationen gedeckt, weisen aber auch diese ein Mittelstandsbewusstsein auf (Dahrendorf 1968).

Mit dem Ende des Wirtschaftswunders und den aufbrechenden sozialen Konflikten wurde Anfang der 1970er Jahre auch die Klassenkategorie für Soziologen

wieder interessanter. In dieser Phase entwickelte sich in den westlichen Industrieländern eine intensive Debatte zur Klassenanalyse, und die Angestellten spielten darin eine zentrale Rolle. So hat auf der einen Seite Mallet seine Hypothese zur Herausbildung einer neuen Arbeiterklasse damit begründet, dass sich nun qualifizierte Arbeiter, Techniker und andere qualifizierte Angestellte zusammenfinden, um gegen das alte System von Kommando und Kontrolle und für eine demokratische Steuerung der Produktion durch die Produzenten zu kämpfen (Mallet 1972). Poulantzas (1975) auf der anderen Seite zählte die Angestellten nicht zur Arbeiterklasse, sondern bezeichnete sie als „neues Kleinbürgertum“, weil sie, anders als die Arbeiter, keine produktive Arbeit leisten und weil zudem sowohl Beschäftigte mit Aufsichtsfunktionen als auch höher qualifizierte Beschäftigte, die den Produktionsprozess planen, unmittelbar zur Reproduktion der Unterwerfung der Arbeiter beitragen und damit Aufgaben des Kapitals übernehmen würden. Dagegen hat Kadritzke (1975) argumentiert, dass kommerzielle Arbeit oder Leitungsarbeit als „indirekt produktive Arbeit“ zu werten ist, weil sie ebenso wichtig für den Produktionsprozess ist wie die Arbeit der Arbeiter. Allerdings haben Kadritzke zufolge die Angestellten Illusionen hinsichtlich ihrer Klassenzugehörigkeit, erstens weil sie Gehalt als besondere Form des Lohns beziehen, zweitens weil sie einen professionellen Ethos entwickeln und nach Aufstieg streben und drittens, und speziell für die „kommerziellen Lohnarbeiter“, weil ihnen der Profit ihres Unternehmens als Ergebnis ihres individuellen Verkaufstalentes erscheint. Diese Illusionen führen nach Kadritzke dazu, dass sich Angestellte von den Arbeitern abgrenzen, obwohl sie Lohnarbeiterstatus haben.

In den neueren Ansätzen der Klassenanalyse, die seit den 1980er und 1990er Jahren entstanden sind, lag das Augenmerk auf der Entwicklung von Indikatoren der sozialstrukturellen Klassifizierung, ihrer empirische Anwendung und ihrer Integration in neue Modelle der Klassen- und Sozialstruktur. Auch dabei spielten die Angestellten weiter eine wichtige Rolle, verloren aber an Bedeutung als einheitliche Sozialkategorie gegenüber differenzierteren Modellen der Klassenstruktur. Erikson und Goldthorpe (1992) haben den Begriff der Dienstleistungsklasse (Service Class) von Dahrendorf aufgegriffen und in ein Sieben-Klassen-Schema eingliedert. Dieses wird durch die Trennung von Arbeitsvertrag und Arbeitsbeziehungen strukturiert. Erikson und Goldthorpe argumentieren, dass die Existenz eines Arbeitsvertrages zwar die abhängig Beschäftigten von denen trennt, die Eigentum an Produktionsmittel haben, dass die abhängig Beschäftigten aber wiederum dadurch zu untergliedern sind, ob sie in Servicebeziehungen zum Arbeitgeber stehen oder nicht. Servicebeziehungen haben sie demnach dann, wenn an sie Autorität delegiert worden ist oder sie spezialisierte Qualifikationen haben. An der Spitze ihres Klassenschemas steht auf den beiden oberen Stufen die Dienstklasse, deren

Angehörige in mehr oder weniger großem Umfang über Autorität und spezialisierte Qualifikationen verfügen, und an der dritten Stelle die nicht-manuellen Routinebeschäftigten in Verwaltung und Handel. Qualifizierte Angestellte mit Berufsbildung sind auf Stufe zwei zu finden, wenn sie auch Dispositionselemente aufweisen und spezielle Weiterbildungen durchlaufen haben. Sofern dies nicht der Fall ist, wären sie Stufe drei zuzuordnen.

Anschließend an Erikson und Goldthorpe hat Müller (1998) dafür plädiert, das Klassenschema um das Kriterium der Handlungslogik der Beschäftigten auszuweiten. Müller argumentiert, dass der Begriff der Dienstklasse einer Perspektive der Arbeitgeber folgt, die Autorität delegieren oder Qualifikationen für das Unternehmen nutzen. Aus Beschäftigtensicht allerdings entsteht nach Müller immer auch die Frage der professionellen Orientierungen sowie an Kundenschnittstellen die Frage nach den Beziehungen zu Kunden. Daraus wiederum, so Müller, können sich Spannungen zwischen möglichen Zwängen der Organisation auf der einen Seite sowie zwischen professionellen Interessen und Kundeninteressen auf der anderen Seite ergeben. Deshalb, so argumentiert Müller, ist es sinnvoll, die Dienstklasse aufzuspalten in eine administrative Dienstklasse, deren Haupttätigkeitsmerkmal die Übernahme von Leitungsfunktionen in der Verwaltung und Hierarchie ist, eine Expertenklasse, die hohe technische, naturwissenschaftliche oder betriebswirtschaftliche Qualifikationen aufweist, sowie in eine Klasse der „sozialen Dienste“, die einen Kundenbezug hat und zu der auch fachlich qualifizierte kaufmännische Angestellte mit Dispositionsspielräumen in der Kundeberatung beispielsweise zu zählen wären.

Oesch (2006) identifiziert anknüpfend daran drei Arbeitslogiken als horizontales Gliederungsprinzip seines Klassenschemas: Die organisationale Logik, die für die Beschäftigten prägend ist, die über die Ausübung von Autorität oder Karriereziele einen starken Bezug zur Organisation haben; die technische Logik, bei der die Nutzung von Qualifikationen und die professionelle Orientierung an den fachlichen Herausforderungen der Arbeit im Vordergrund stehen, sowie die Dienstleistungslogik, die vor allem durch Kundenkontakt und das Interesse, eine gute Dienstleistung zu erbringen, bestimmt wird. Die vertikale Achse wird bei Oesch durch die Qualifikationsstufen aufgespannt, bei denen er vier – professionelle und managerielle Qualifikationen, assoziiert professionelle Qualifikationen, berufliche Qualifikationen und schließlich An- und Ungelernte Beschäftigung – unterscheidet.

Ausdrücklicher Ausgangspunkt der Analyse von Wright (1997) schließlich ist das Problem der Mittelklasse in der marxistischen Klassentheorie. Ähnlich wie die oben vorgestellten Autoren nimmt er dabei Qualifikation und Autoritätspositionen als klassenbildende Faktoren innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten

in die Analyse auf. Klassenbildend heißt in diesem Zusammenhang, dass unterschiedliche Ausprägungen dieser Faktoren unterschiedliche Klasseneinteilungen begründen. Wright unterscheidet jeweils hohe, mittlere und niedrige Niveaus an Qualifikation und Autorität und kommt auf diese Weise zu einer Sechs-Felder-Matrix für unterschiedliche Klassenpositionen innerhalb der abhängig Beschäftigten, die jeweils als Experten mit akademischer Ausbildung, qualifizierte Beschäftigte oder unqualifizierte Beschäftigte und als Manager, mittlere und untere Führungskräfte sowie ausführende Beschäftigte bezeichnet werden. Das Vorhandensein der Merkmale Qualifikation und Autorität begründen nach Wright „widersprüchliche Klassenpositionen“. Auf diesen Positionen sind demnach die Beschäftigten in der Lage, Teile des Mehrwerts für ihr Gehalt abzuzweigen, sei es, weil sie knappe Qualifikationen haben, die sie gut vermarkten können, oder sei es, weil die Unternehmen sie an sich binden wollen und ihnen deshalb eine „Loyalitätsrente“ zahlen.

Insgesamt betrachtet lässt sich festhalten: Die Entwicklung der Klassenstrukturanalyse hat zu einem paradoxen Ergebnis für den Angestelltenbegriff geführt. Auf der einen Seite sind die hier diskutierten Ansätze von dem Versuch geprägt, die Angestellten konzeptionell in die Klassenanalyse zu integrieren. Auf der anderen Seite aber hat in diesem Prozess der Angestelltenbegriff an Bedeutung verloren. Der in allen neueren Ansätzen auffindbare Verweis auf Qualifikationen und Autoritätspositionen oder unterschiedliche Handlungs- und Arbeitslogiken dient als Instrument, mit dem durch die Angestellten aufgeworfenen Problem der Heterogenität abhängiger Beschäftigungsverhältnisse, Statuspositionen und arbeitsbezogener Orientierungen umzugehen. Dabei allerdings ist der Angestelltenbegriff aus zwei Gründen immer weniger wichtig: erstens, weil der Angestelltenstatus selber über die Qualifikation und die Statusposition der Beschäftigten in der betrieblichen Hierarchie wenig aussagt und zweitens, weil die Klassenstrukturmodelle dadurch so differenziert geworden sind, dass der Angestelltenbegriff keine einheitlichen Klassenpositionen beschreibt, sondern Angestellte sich über mehrere Kästchen der Matrix aus betrieblichen Statuspositionen und Qualifikationsniveaus verteilen.

## 2.2 Wandel der Angestelltenarbeit

Der Angestelltenbegriff der Sozialstrukturanalyse fand frühzeitig auch Eingang in die deutsche *Arbeits- und Industriosozologie*, die sich in den 1950er Jahren als soziologische Teildisziplin mit großer Dynamik ausbildete. Zwar stand im Zentrum der Disziplin zunächst die Industriearbeit. Die Organisation und Bedingungen gewerblicher Arbeit in den industriellen Großbetrieben erschienen den frühen Industriosozologen mit guten Gründen nicht nur als dominierendes Phänomen der

Entwicklung von Arbeit, sondern auch als Kernbereich der Analyse industrieller Gesellschaften insgesamt. In diesem Rahmen wurde von wichtigen Vertretern der Zunft das Augenmerk aber auch auf die Arbeit der Angestellten in den Büros gelenkt. Denn die industriellen Großbetriebe zeichneten sich nicht nur durch eine komplexe Arbeitsteilung und durch einen dynamischen technologischen Wandel in der Produktion aus, sondern eben auch durch eine expandierende Industriebürokratie, die vitale Aufgaben von der administrativen Verwaltung von Prozessen und Personal über die Forschung und Entwicklung bis hin zum Ein- und Verkauf erfüllte. Freilich wurde damit der Akzent der frühen Industriesoziologie auf Großbetriebe und auf den Industriesektor ebenso übernommen und bestätigt wie die zentrale Forschungsfrage der Industriesoziologie dieser Zeit. Welche Auswirkungen, so lautete diese Frage, hat der technologische Wandel auf die Organisation, Inhalte, Qualität oder Bedingungen der Arbeit? Diese Frage orientierte sich an den Angestellten als *gemeinsamer Statusgruppe* in Abgrenzung zu den Lohnarbeitern, nicht aber an den unterschiedlichen Tätigkeiten oder den beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten. Vom Tätigkeits- oder Qualifikationsprofil her wäre es auf den ersten Blick wenig überzeugend, größere Überschneidungen zwischen Ingenieuren aus Entwicklungsabteilungen und Kaufleuten in der Lohnbuchhaltung zu erwarten. Mit dem Angestelltenbegriff wurden Gemeinsamkeiten zwischen ganz unterschiedlichen Berufen und Qualifikationen in der Arbeitsanalyse begrifflich präjudiziert.

In der frühen Arbeits- und Industriesoziologie der Nachkriegsjahrzehnte lassen sich drei unterschiedliche Entwicklungshypothesen der Angestelltenarbeit ausmachen. Die erste Hypothese ist die Qualifizierungsthese von Bahrtdt (1958). Demnach ist mit der technologischen Entwicklung ein Wandel der Organisation verbunden, deren vorläufigen Endpunkt er konvergierend mit der berühmten Studie von Popitz et al. (1961) zur Industriearbeit als „gefügeartige Kooperation“ bezeichnet. Während diese Art der Kooperation in der industriellen Produktion durch Verkettung automatisierter Anlagenabschnitte entsteht, vollzieht sie sich Bahrtdt zufolge in der Büroarbeit durch Mechanisierung und Automatisierung als Ergebnis der Einführung von Elektronengeräten insbesondere der Lochkartentechnik. Dabei hat er vor allem die Funktion der Tabellierer im Auge, deren Arbeitsinhalt Buchungen und Auswertungen der Lochkarten an Tabelliermaschinen sind und die eine Dynamik der Qualifizierung der Sachbearbeitung auslösen, die durch neue horizontale Kooperationsformen zwischen Tabellierern und zwischen Tabellierern und Buchhaltern verstärkt wird. Im Ergebnis entwickelt sich nach Bahrtdt eine versachlichte Herrschaftsstruktur, die nicht mehr durch Befehl und Kontrolle, sondern durch Erläuterung und Dialog geprägt wird.

Im Gegensatz dazu machen Pirker und Schiefer Polarisierungen der Büroarbeit aus. Nach Pirker (1962) hat die Lochkartentechnik neue Büroberufe wie die



Locher und Prüfer der Lochkarten, den Sortierer der Lochkarten und den Programmierer entstehen lassen. Diese Berufe aber, wie auch die Lochkarten-Abteilungen, in denen sie Anwendung finden, bleiben seiner Einschätzung nach Fremdkörper in einer Verwaltungsorganisation, die ansonsten vom technischen Fortschritt nicht erfasst wird. In den Lochkartenabteilungen wiederum beobachtet Pirker eine Polarisierung der Belegschaftsstruktur zwischen den Spezialistentätigkeiten der Programmierer und der Lochkarten-Sachbearbeiter, die eigenständig ihre Sachgebiete bearbeiten, und den Hilfskraftfunktionen der Locher und Sortierer. Schiefer (1969) weitet die Polarisierungsthese auf unterschiedliche Tätigkeiten und Qualifikationen aus, die sich im Prozess der Informationsverarbeitung durch Einführung der EDV herausbilden. Auf der einen Seite stehen demnach die hochqualifizierten Spezialisten, die sich mit der Gestaltung von Abläufen, der Auswertung von Informationen und der Vorbereitung von Entscheidungen beschäftigen. Auf der anderen Seite befinden sich ausführende Tätigkeiten, die sich auf die Sammlung und Aufbereitung der Informationen konzentrieren und die gegenüber früher, also dem Zustand vor Einführung der EDV, in Tätigkeitsprofil und Qualifikationsbedarf deutlich abgewertet sind. Diese Polarisierung würde in ihren Wirkungen die Trennlinien zwischen Arbeitern und Angestellten aufheben, weil sich die Tätigkeiten der unteren Angestelltengruppen nicht mehr von denen der Arbeiter an automatisierten Produktionsanlagen unterscheiden.

Von den Qualifizierungs- und Polarisierungsthesen setzen sich Jaeggi und Wiedemann (1963) mit ihrer Differenzierungsthese ab. In ihrer Studie der Büroautomatisierung beobachten sie drei Entwicklungstendenzen der Sachbearbeitung: Funktionsverluste, Funktionsverschiebungen und Funktionszuwächse. Funktionsverluste erkennen die Autoren durch das Verschwinden manueller und konventionell-maschineller Bearbeitung von Geschäftsvorfällen und ihre Ersetzung durch Vorbereitung der Unterlagen für den Computer und Kontrolle der Tabellierungen. Die traditionelle Vermischung qualitativer und repetitiver Arbeit entfällt demnach zugunsten einer fast durchgängig repetitiven Routinearbeit, weil die durch die Automatisierung entstehenden Zeitgewinne genutzt werden, um die Datenmenge zu erhöhen, die von den Beschäftigten verwaltet werden muss. Beim Muster der Funktionsverschiebung hingegen würden die Zeitgewinne der Automatisierung nicht dazu verwendet, die Anzahl der Geschäftsvorfälle pro Beschäftigtem auszuweiten, sondern neue Tätigkeiten in die Tätigkeitszuschnitte aufzunehmen, insbesondere Kontaktpflege zu Kunden und Kundenwerbung. Die Funktionsverschiebung findet vorwiegend dort statt, wo die Beschäftigten schon zuvor Kundenkontakt hatten und nun diese Aktivitäten ausweiten können. Funktionszuwächse schließlich erfahren die kaufmännischen Sachbearbeiter, die sich um schwierige und nicht standardisierbare Geschäftsvorfälle kümmern oder die Beschwerden zu

bearbeiten haben. Hier entfallen nach Jaeggi und Wiedemann die bislang bestehenden Routineanteile an den Tätigkeiten vollständig.

Während die Differenzierungsthese in den 1980er Jahren wieder aufgenommen werden sollte, beherrschte in den 1970er Jahren die Auseinandersetzung mit der fortschreitenden EDV und mit ihr die Dequalifizierungsthese als neues Trendmuster die Angestelltensoziologie. In ihrer Studie zum Computereinsatz haben Brandt et al. (1978) die Einführung der Informationstechnologie als Strategie sowohl der Steigerung der Informationsverarbeitungsfähigkeit als auch der Rationalisierung gedeutet. Dabei machen sie eine Zunahme des Abstraktionsgrades der Arbeit aus. Gemeint ist damit, dass an EDV-Arbeitsplätzen das Arbeitsvermögen zunehmend unspezifischer und allgemeiner wird, während die Qualifikationsanforderungen immer weniger durch die Besonderheiten des konkreten Arbeitsgegenstands geprägt würden. Dabei werden aus Sicht der Autoren mittels der Integration über die EDV verschiedene Arbeitsaufgaben stärker zusammengefasst und standardisiert, so dass die Handlungs- und Dispositionsspielräume der Beschäftigten tendenziell abnehmen. Noch drastischer ist der Befund von Briefs (1978), wonach qualifizierte Sachbearbeiter als Folge des EDV-Einsatzes zum Bürohilfsarbeiter absteigen. Voraussetzung für die stufenweise Verbreitung der EDV als teilentegrierte Systeme in der Unternehmens- und Verwaltungsorganisation ist demnach die Standardisierung und Formalisierung von Prozessen und ihre Aufgliederung in Routinetätigkeiten. Die Routinisierung führt nach Briefs zu einer Intensivierung der Arbeit, denn mit der Einführung der EDV würden nicht nur Leerzeiten abgebaut und Arbeitsflüsse beschleunigt, sondern auch Leistungsstandards durch statistisch ermittelte Durchschnittswerte gesetzt und neue Kontrollmöglichkeiten durch Transparenz der individuellen Leistung oder entstehender Kosten geschaffen.

Diese pessimistischen Deutungen der Rationalisierung wurden in den 1980er Jahren nicht bestätigt. Ein wichtiger Grund dafür war, dass Arbeit nun nicht mehr als abhängige Variable einer autonomen technologischen Rationalisierung betrachtet wurde, sondern mehr und mehr als Ergebnis arbeitspolitischer Strategien und Aushandlungen in Betrieben und Unternehmen. Technologie galt damit nur noch als eine Variable neben anderen, die ihrerseits politisch getrieben ist und Gestaltungsspielräume für die Organisation der Arbeit lässt, die von den betrieblichen Akteuren wie Management, Betriebsräten und nicht zuletzt den Beschäftigten selber mit ihren Interessen, Strategien und Machtressourcen entscheidend geprägt werden können. Auf dieser neuen Grundlage wurden insbesondere die Polarisierungs- und Differenzierungsthese wieder aufgegriffen. Hörning und Bucker-Gärtner (1982) begründen ihre Beobachtung einer Polarisierung von Qualifikationen im Bankgewerbe mit einer Aufspaltung der Marktbereiche. Aus Sicht der Autoren sind zwei Bereiche sachbearbeitender Tätigkeiten zu unterscheiden, nämlich

Angestellte Revisited

Arbeit, Interessen und Herausforderungen für  
Interessenvertretungen

Haipeter, Th. (Hrsg.)

2016, VI, 232 S. 18 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-11232-5