
Zur Geschichte der Angestellten und der Angestelltensoziologie

Rudi Schmidt

Angestellte repräsentieren das Chamäleon unter den Sozialfiguren, die unsere Gesellschaft bevölkern. Sie sind sämtlich lohnabhängig Beschäftigte, aber sie vereinen unter dieser Chiffre die disparatesten Funktionen. Sie weisen extrem gespreizte Positionen in den Hierarchiestrukturen auf und unterscheiden sich entsprechend stark in den Arbeitsbedingungen, im Einkommen und im sozialen Prestige, was sich leicht am Beruf oder der Position konkretisieren lässt und auch öffentlich wahrgenommen wird. Und obwohl Angestellte inzwischen in fast allen arbeits- und sozialrechtlichen Merkmalen den Arbeitern, bzw. den ‚Gewerblichen‘ im Betriebsjargon, angeglichen worden sind, bleibt im Selbstverständnis und in der öffentlichen Geltung eine semantische Differenz präsent. Das könnte als bizarrer Atavismus hingenommen werden, der keine wissenschaftliche Aufmerksamkeit mehr lohnt. Denn auch die einstmals kontroversen soziologischen Debatten über die gesellschaftliche Relevanz der fortdauernden Besonderheiten der Angestellten sind verebbt. Aber diese Differenzen sind nach wie vor verhaltensrelevant und darum auch für Gewerkschaften, die Angestellte organisieren wollen, wichtig. Und so stellt sich heute eher die Frage, warum aus der strukturellen Nivellierung keine ideologische gefolgt ist und der persistierende Rest an Differenzen zu einem solch beträchtlichen organisationspolitischen Problem der Gewerkschaften geworden

R. Schmidt (✉)
Erlangen, Deutschland
E-Mail: Rudi.K.Schmidt@t-online.de

ist. Der Gang durch die Geschichte der Angestellten und ihrer soziologischen Reflexion kann Anhaltspunkte für die Klärung dieser Frage liefern.¹

Dabei zeigt sich, dass die Differenzierung nach objektiven Merkmalen wie Qualifikation, Hierarchieposition, Einkommenshöhe oder Beschäftigungssicherheit allein nicht für die Unterschiede im Prestige des Büros gegenüber dem der Werkstatt oder des Ladens und für das Angestelltenbewusstsein ursächlich sein kann. Das Hauptargument dafür ist, dass sich diese subjektiven Unterschiede in anderen europäischen Industriestaaten nicht in gleicher Weise herausgebildet haben. Mangold (1981) hat in einer vergleichenden Untersuchung dargelegt, dass die ‚employés salariés‘ bzw. die ‚cadres‘ (mittlere und obere Angestellte) in Frankreich oder die ‚white collar workers‘ bzw. die ‚clerks‘ in England viel weniger öffentliche Aufmerksamkeit als differente soziale Gruppe erfuhren und sich dort auch keine mit der deutschen vergleichbare wissenschaftliche Reflexion dieser sozialen Differenz herausgebildet hat. Es müssen also besondere politisch-ideologische Gründe für die Entwicklung einer Sonderrolle der Angestellten im deutschen Versicherungs- und Arbeitsrecht und bei der gewerkschaftlichen Organisation maßgeblich gewesen sein.

1 Die Entwicklung bis zum Ersten Weltkrieg

Die Geburt des modernen Angestellten liegt im 19. Jahrhundert und ist eng an die Industrialisierung gebunden. Historisch betrachtet steht der Angestellte zunächst im Schatten des Arbeiters. Er ist numerisch wenig bedeutsam, tritt später ins Blickfeld und hat von Beginn an sehr unterschiedliche Funktionen inne. Das spiegelt sich auch in der unklaren Begrifflichkeit, die zwischen *Handlungsgehilfe* und (*Privat-)**Beamter* changiert.

Kocka (1969) hat diese Entwicklung exemplarisch am Beispiel von Siemens & Halske untersucht. Dabei kann er zeigen, dass die faktische Differenzierung schon früh mit dem Aufkommen von Angestelltenfunktionen in der Industrie begann (dazu auch Kocka 1981, S. 23 ff.). Bei Siemens & Halske wurden die Mitglieder des Verwaltungsapparats – auch die ohne Leitungsfunktionen – ‚*Beamte*‘ genannt, was in offenkundiger Analogie zu staatlichen Beamten geschah. Die Hervorhebung drückte sich in der Gewährung von Gruppenvorteilen aus wie Urlaub

¹ Die Darstellung umgreift einen Zeitraum von mehr als hundert Jahren, nicht nur, weil das Phänomen ‚Angestellte‘ schon so lange in der kapitalistischen Welt ist, sondern weil auch die sozialwissenschaftliche Beschäftigung damit schon so lange andauert. Es versteht sich von selbst, dass in einem kurzen Übersichtsartikel keine Vollständigkeit beim Referat der kontroversen Deutungen angestrebt wird und durchaus selektive Akzente gesetzt werden.

oder Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall (Kocka 1981, S. 40), die Arbeitern nicht zugestanden wurden; sonst wurde die Bezeichnung nach ihren Funktionen bzw. Berufen vorgenommen. Auch bei der Bezahlung gab es starke Unterschiede. Im Jahr 1860 verdiente der Prokurist Meyer 2000 Taler, der Buchhalter Haase 700, ein Werkmeister 475, ein Werkstattschreiber 240 und ein Zeichner 264 Taler im Jahr (ein Taler entsprach etwas über drei Reichsmark von 1871). Ein Arbeiter kam mit Prämien und Mehrarbeit – Sonntagsarbeit, Überstunden – auf knapp 300 Taler (Kocka 1981, S. 35 f.).

Die unteren Angestellten verdienten etwa so viel wie Arbeiter und hatten doch eine andere Stellung. Als Begründung führt Kocka die Leitungsnähe an, was an Croners Delegationsthese (Croner 1954) erinnert. Der Umfang der Belegschaft blieb in den ersten Jahrzehnten noch recht begrenzt.² In diesem überschaubaren Kreis standen in den 1850er und 1860er Jahren einem ‚Beamten‘ 10–15 Arbeiter gegenüber. Ihre Sonderstellung hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen und des sozialen Status gründete in dem ihnen entgegengebrachten Vertrauen, in der erwarteten Verlässlichkeit, der Kontrollfunktion und in den schlechteren Rekrutierungsbedingungen. In der Frühzeit der Industrialisierung waren qualifizierte Kräfte knapp. Die ‚Beamten‘, wie Meister und Zeichner, rekrutierten sich daher etwa zur Hälfte aus ehemaligen Arbeitern (Kocka 1981, S. 38), was von den Arbeitern auch als Aufstieg angesehen wurde. Die Vorteile waren, neben der Gehaltsform, die Gewinnbeteiligung, eine kürzere Arbeitszeit (ab 1880 siebeneinhalb Stunden gegenüber neun Stunden bei Arbeitern), die auch weniger kontrolliert wurde, Urlaubsgewährung³ und andere soziale Vergünstigungen (Kocka 1981, S. 39 f.).

Über die Betriebe hinaus fand das Entstehen einer neuen Funktionsgruppe mit von den Lohnarbeitern abweichenden Statusmerkmalen in dem Moment öffentliche Aufmerksamkeit, als dies klassenpolitisch relevant zu sein schien (Kocka 1981, S. 18). In den 1880er Jahren waren die Angestellten zwar immer noch eine relativ kleine Gruppe, aber seit dem Sozialistengesetz von 1878 war es erklärte Strategie der Reichsregierung unter Bismarck, die von der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung ausgehenden Gefahren für den bürgerlichen Staat durch politische Ausgrenzung und soziale Integration zu vermindern, weshalb die Angestellten bald in den strategischen Fokus politischer Interessen gerieten.

Die Gruppe der Angestellten mochte zwar noch klein sein, sie wuchs aber rasch und besaß vielfach eine funktionale Mittlerposition, weshalb bald auch die Wissenschaft auf sie aufmerksam wurde. „Damit wurden die Angestellten, noch ehe

² Beschäftigte: 1850: 49, 1860: 150, 1867: 192 (Kocka 1981, S. 24).

³ Ab 1874 erhielt bei Siemens jeder ‚Beamte‘ 14 Tage Urlaub im Jahr, den Arbeitern wurde erst 1909 ein teilweise bezahlter Urlaub von einer Woche zugestanden (Kocka 1981, S. 40).

Tab. 1 Verhältnis
Angestellte zu Arbeitern.
(Kocka 1981, S. 79)

1872	1:10,6
1890	1:7,1
1895	1:5,0
1912	1:3,5

sie ein schlüssiges Selbstbild entwickeln, im Verhältnis zu anderen Klassen und Schichten sich verorten konnten, zum Objekt konkurrierender Denkschulen und politischer Bewegungen“ (Kadritzke 2004, S. 103).

Schon seit den 1870er Jahren, also seit dem Beginn ihrer historisch relevanten Präsenz, wuchsen die Angestellten in der Industrie schneller als die Arbeiter. Bei Siemens war z. B. um 1870 jeder elfte Beschäftigte Angestellter, zu Beginn des Ersten Weltkriegs bereits jeder Vierte (Tab. 1).

Den Angestellten im Distributionssektor, die *Ladendiener*, waren im Allgemeinen schlechter dran als ihre Kollegen in der Industrie. Sie wurden nicht nur schlechter bezahlt, es gab auch weniger Aufstiegschancen und eine geringere Beschäftigungssicherheit. Den damit verbundenen Problemen widmet sich der Sozialwissenschaftler Karl Bücher schon früh in einem Beitrag unter dem bezeichnenden Titel „Die Arbeiterfrage im Kaufmannsstande“ (Bücher 1883). Weitere Analysen darüber stammen von Hiller (1890), dem Ökonomen Georg Adler (1891 und 1892), ferner wird vom Reichskanzleramt 1887 eine Enquete über Umfang und Auswirkungen der Sonntagsarbeit durchgeführt. Später kommen amtliche Enqueten über die Lage der Handlungsgehilfen in offenen Ladengeschäften (1892) oder über die Arbeitszeit in Kontoren (1901 ff.) hinzu (dazu Mangold 1981, S. 13 ff.). Auch der Verein für Sozialpolitik (gegründet 1873) und später die Gesellschaft für soziale Reform (gegründet 1901) beteiligen sich an solchen Untersuchungen. 1912 erschien dann das für diese Zeit und auch noch heute wichtige Buch über ‚Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung‘ von Lederer.

Der wissenschaftlichen Aufmerksamkeit korrespondierte die politische, die sich aber zunächst nicht in den von Bismarck initiierten Sozialgesetzen differenzierend niederschlug. Darin wurden die beiden Beschäftigungsgruppen einheitlich behandelt. Es gab im Gesetz zur Krankenversicherung vom 1.6.1883 nur die Einschränkung, dass die Versicherungspflicht bis zur Einkommensgrenze von 2000 Reichsmark im Jahr gelten sollte (BMA 2008, S. 56 f.), was allerdings nur von höheren Angestelltenchargen überschritten wurde. Eine ähnliche Regelung bestand im Alters- und Invalidenversicherungsgesetz vom 22.6.1889. Die politische Konfliktlinie verlief damals noch nicht zwischen Regelungen für Arbeiter und für Angestellte, sondern zwischen Regierung, politischen Parteien und Verbänden über den Umfang, die Organisation und die Finanzierung der neuen Versicherungspflicht.

Bismarck vertrat die Idee einer Art Staatspatriarchalismus. „Ihm schwebt der Arbeiter als ‚kleiner Staatsrentner‘ vor, und er hätte am liebsten auf Beiträge der Arbeiter ganz verzichtet“ (BMA 2008, S. 54). Hauptgegner der Bismarckschen Sozialgesetzgebung im Reichstag waren die Liberalen. Sie vermuteten die Schaffung eines Wohlfahrtsstaats im absolutistischen Gewand und forderten stattdessen den Ausbau freiwilliger Hilfskassen und das Koalitions- und Streikrecht für die Arbeiter⁴, ein von heute aus betrachtet ‚modernes‘ Konzept. Besonders heftige Kontroversen gab es um den von Bismarck beabsichtigten Staatszuschuss. Auch hier vermuteten die Liberalen wieder den „Untergang der politischen Freiheit“, während eine im Sinne Bismarcks verfasste Denkschrift von den Maßnahmen erwartete, dass die Arbeiter „durch die Leistungen des Reiches für die Reichsidee gewonnen und an diese gekettet werden“ (ebd., S. 56).

Die von Bismarck gehegten Hoffnungen auf Pazifizierung der Arbeiterbewegung trogen bekanntlich. Als 1890 die Sozialistengesetze aufgehoben wurden, war die Arbeiterbewegung erstarkt und keinesfalls staatsloyaler geworden. Damit wurde die Politik der Reichsregierung sensibler für differenzierende Strategien. Inzwischen waren auch die politischen Parteien und Verbände auf die wachsende Gruppe der Angestellten aufmerksam geworden und suchten sie für ihre Zwecke zu gewinnen. Die Bemühungen zeigten Früchte; 28 Jahre nach dem ersten Sozialgesetz wurde ein eigenes *Versicherungsgesetz für die Angestellten* eingeführt (am 20.12.1911).

Vor allem die Handlungsgehilfen und ihre Verbände hatten damit ein Ziel erreicht: einerseits Abgrenzung zum Fabrikarbeiter und andererseits die staatliche Anerkennung ihres Status und die damit bewirkte Aufwertung. Gruppenintern kann man darin die erfolgreiche Suche nach Anschluss ans Prestige des gehobenen Kontorpersonals sehen. Mit Bewunderung notiert ein zeitgenössischer Beobachter: „Noch niemals wohl hat eine Bewegung, welche die Einführung eines sozialen Versicherungszweiges in Deutschland sich zur Aufgabe gemacht hat, so schnell einen so überraschenden Erfolg aufzuweisen vermocht wie die der Einführung einer P[rivatbeamtenversicherung] dienende Agitation“ (Manes 1911, S. 596).

So schnell war der Erfolg freilich auch nicht errungen. Ihm ging ein jahrelanger Kampf voraus, indem sich die heterogene Angestelltenschicht organisatorisch formierte. Den Anfang machten die Handlungsgehilfen („Kommis“)⁵, die als erste der Angestelltengruppen sich zu sozialen Interessenverbänden zusammenschlossen (Rathgen 1911, S. 1284 ff.; Fehrmann und Metzner 1981, S. 35 ff.) und zwar

⁴ Angestellte sind in diesem Begriff des Arbeiters immer mitgedacht.

⁵ Das sind Verkäufer, Lageristen, Kontoristen, Buchhalter, Reisende, aber auch Bank- und Versicherungsbeamte, Buchhandlungsgehilfen etc. (Potthoff 1925, S. 1091).

zunächst der Verein für Handlungskommis, der sich 1858 in Hamburg gründete. Andere folgten in den 1860er Jahren nach. Die technischen Angestellten organisierten sich in den 1880er Jahren und zuletzt die Büroangestellten in den 1890er Jahren. In der 40 Jahre andauernden gewerkschaftlichen Formationsperiode war das letzte Jahrzehnt des 19. Jahrhunderts damit das in vieler Hinsicht intensivste.

Im Unterschied zu den Arbeitern kam die kollektive Interessenformierung der Angestellten nur langsam voran. Dafür waren zunächst zwei strukturelle Besonderheiten maßgeblich. Zum einen waren die frühen Verbände der Handlungsgehilfen nicht gegnerfrei, das heißt, es konnten auch die Chefs, die Prinzipale, beitreten. Zum anderen waren in ihnen alle Hierarchiestufen vertreten. Beides dämpfte die Konfliktorientierung. Unternehmer in die Organisation aufzunehmen erschien ihnen auch nicht absonderlich, war doch zunächst bei vielen Handlungsgehilfen die Vorstellung verbreitet, sich auch einmal selbstständig machen zu können (Glücksmann 1923, S. 123).⁶ Sie waren in der Frühzeit eher Bildungs- und Sozialvereine, die sich um Stellenvermittlung oder Hilfe in Notlagen kümmerten.

Im Zuge der Sozialistenverfolgung in den 1880er Jahren (nach dem Gesetz von 1878) verschärfen sich auch die öffentlichen Debatten um die Klassenfrage und die soziale Verortung der verschiedenen Gruppen und Schichten. Die Angestellten, denen nun von verschiedener Seite besondere Aufmerksamkeit zu Teil wurde, verstanden sich mehrheitlich als ‚neuer Mittelstand‘, nicht den Arbeitern und nicht den Unternehmern zugehörig (dazu Lederer und Marschak 1926). Sie wurden darin von den politischen Parteien und Verbänden, z. B. von den im Verein für Sozialpolitik organisierten Wissenschaftlern (nach 1901 auch von der Gesellschaft für soziale Reform) bestärkt.

Die ideologische Integrationsabsicht kommt bei der Situationsbeschreibung von Georg Adler (1891, S. 58) deutlich zum Ausdruck: „Noch gehört der weit-aus größte Theil des Hilfspersonals im Handelsstande der extremen Partei [i.e. die SPD, RS] nicht an, welche die ganze bestehende Staatsform negiert. Noch ist es möglich, durch mäßige gesetzgeberische Eingriffe diese Klasse den Parteien zu erhalten, welche eine stetige und harmonische Ausbildung des Gemeinlebens auf ihre Fahnen geschrieben haben und nicht von der Wahnvorstellung befangen sind,

⁶ „Eine energische Interessenvertretung der Klasseninteressen gegenüber den Prinzipalen waren sie bis vor kurzem nicht und sind es auch jetzt nur teilweise, schon weil sie wesentlich von den höher stehenden Kommis gebildet werden, bei diesen aber ein so ausgesprochener Klassengegensatz gegen die Prinzipale nicht besteht. Sind doch sogar vielfach Prinzipale Mitglieder der Vereine, deren Einfluß freilich neuerlich zurückgedrängt wird“ (Rathgen 1911, S. 1285).

daß nur durch sprungweise und gewaltsame Umgestaltung das soziale Problem gelöst werden kann“.

Prominente Vertreter des liberalen Bürgertums folgten dieser Linie, waren sie doch aus naheliegenden Gründen an einer dauerhaften Schwächung der sozialistischen Arbeiterbewegung interessiert; kenntlich an einem Plädoyer *Stresemanns* gegen eine gemeinsame Versicherung für Angestellte und Arbeiter 1911 im Reichstag: „weil damit gewissermaßen die gemeinsame Idee des Klassenkampfes aller Angestelltenschichten in Deutschland auch in der Form der Versicherung das Siegel aufgedrückt erhalten sollte“ (zitiert nach Kocka 1981, S. 131).

Ohne diese Funktionalisierung der Angestellten als staatsintegrative Schicht wäre das Angestelltenversicherungsgesetz nicht zustande gekommen. Seit der Jahrhundertwende hatten die wirtschaftsfriedlichen Verbände ihr sozialpolitisches Programm stark auf den Staat ausgerichtet, weniger auf die Tarifpolitik, weil sie ganz überwiegend das Mittel des Streiks zu deren Durchsetzung ablehnten. Dazu zählten der Deutschnationale Handlungsgehilfenverband, der Werkmeisterverband, der Technikerverband und andere (Lederer 1912, S. 266).⁷ Sie wurden dabei auch von dem Ziel beeinflusst, einen beamtenähnlichen Status zu erlangen (Kocka 1981, S. 135 f.). Die Unternehmer standen diesem Programm skeptisch gegenüber und betrachteten das Versicherungsprojekt bemerkenswert nüchtern und unideologisch. Im Unterschied zu der Mehrheit der Angestelltenverbände wollten sie auch die höher verdienenden Angestellten in die bestehende Arbeiterinvalidenversicherung eingliedern und waren gegen eine gesonderte *Angestelltenversicherung*, weil sie mit Recht annahmen, dass sie teuer werden würde.⁸ Obwohl die SPD zunächst gegen eine Sondersicherung der Angestellten eingetreten war und auch der ihr nahestehende ‚Zentralverband der Handlungsgehilfen und Gehilfinnen Deutschlands‘ (*1897) sie ablehnte, stimmte die Partei aus taktischen Gründen zu, weil sie sich nicht in Gegensatz zu den Angestellten bringen wollte und hoffte, die besseren Regelungen für die Angestellten später auf die Arbeiter übertragen zu können. Diese unterschiedlichen und teilweise gegensätzlichen Erwägungen führten dazu, dass das Gesetz im Reichstag einstimmig verabschiedet wurde.

Mit dem paritätisch finanzierten Gesetz wurden alle ‚Handlungsgehilfen‘ und ‚Privatbeamten‘ bis zu einem Jahresverdienst von 5000 RM versichert. Der Rentenbezug wurde ab 65 Jahren gewährt (ab 1916 für alle abhängige Beschäftigten).

⁷ Die daran interessierten Verbände schlossen sich 1902 zum ‚Hauptausschuss für die staatliche Pensionsversicherung‘ zusammen.

⁸ Diese Vermutung lag nahe, weil nach einer Untersuchung des Reichstags die Gleichstellung mit Beamten einen Versicherungsbeitrag von 19% der Bezüge ausmachte, was als zu teuer erachtet wurde. Das schließlich vereinbarte System kostete 8% (Düttmann 1923: 308 f.).

Nicht nur wegen der höheren Beiträge waren die Leistungen besser als die der Arbeiterinvalidenversicherung, so erhielten z. B. auch Witwen eine Rente, wenn sie noch arbeitsfähig waren, was den Arbeiterwitwen verwehrt wurde (Lederer 1912, S. 266 ff.; Düttmann 1923, S. 314 f.). Wegen der heterogenen Tätigkeitsmerkmale verzichtete das Gesetz auf eine Definition des Angestelltenbegriffs, es ersetzte diese durch eine Aufzählung von Berufen, Funktionen und Positionen im Betrieb. Der enumerative Ausweg reklamierte Trennschärfe durch implizite Ausgrenzung, so „daß nach unten hin alle der handarbeitenden Bevölkerungsklasse angehörenden Personen, nach oben hin die Selbständigen von der Versicherung ausgeschlossen werden sollen“ (Lederer 1912, S. 269). Der offensichtliche Mangel positiver Definitionsmerkmale begründete den tautologischen Usus, als Angestellte diejenigen zu bezeichnen, die ‚angestelltenversicherungspflichtig‘ seien.

Die Angestelltenversicherung von 1911 wurde zum sichtbaren Markstein der Besonderung der Angestellten unter den lohnabhängig Beschäftigten. Sie begründete für Jahrzehnte deren sozialpolitische Besserstellung und unterstrich damit den Anspruch der darin Versicherten auf Status und Prestige im Konkurrenzkampf um gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Anerkennung.

Zugleich hatte der Begriff auch eine nivellierende Wirkung gegenüber ständischen Berufsideologien und drängte andere Begriffe wie ‚Privatbeamter‘ oder ‚Handlungsgehilfe‘ allmählich beiseite. Darum eignete sich der Begriff auch für eine sozialkritische Interpretation. Kocka (1981, S. 132) schreibt zur Begriffsgeschichte des Angestellten: „Gerade jene, die das berufsständische Denken, das sich in der Bezeichnung ‚Handlungsgehilfe‘ reflektierte, als ideologische Verschleierung einer dauernden, fremdbestimmten Abhängigkeit ablehnten, benutzten den Begriff des Angestellten, um den Arbeitnehmercharakter dessen zu betonen, der sich selbst noch gern als *junger Kaufmann* stilisierte“ (Hervorhebung im Original, RS).

Mit der politisch-rechtlichen Fixierung des Angestelltenbegriffs im Versicherungsgesetz von 1911 hatte sich dieser gegen alternative Bezeichnungen auch öffentlich als summarische Kategorie durchgesetzt. Daneben existierte nur noch der Begriff ‚Handlungsgehilfe‘, der ab der Mitte des 20. Jahrhunderts allmählich verschwand. Er hielt sich länger, weil er als Subkategorie leicht abzugrenzen war, aber vor allem, weil die Handlungsgehilfen sich früh eine eigene, bis in die 1930er Jahre sehr bedeutende organisationspolitische Basis geschaffen hatten und mit dem Handelsgesetzbuch (HGB vom 10.5.1897) eine eigene normative Basis aufwiesen. Dort werden die Handlungsgehilfen im § 59 in der Systematik des ersten Buches über den ‚Handelsstand‘ neben dem ‚Kaufmann‘, den ‚Handelsagenten‘ und den ‚Handelsmäkler‘ aufgeführt. Der Begriff des ‚Handelsstands‘ ist dabei nicht reiner Konvention geschuldet, denn er repräsentiert auch das Ständische der Handlungsgehilfen, das der Handlungsgehilfenverband gern für sich reklamierte.

2 Die Angestellten in der Weimarer Republik

Für die Analyse von Situation und Bewusstsein der Angestellten in der Weimarer Zeit sind zwei soziologische Publikationen einschlägig, die aufgrund ihres Veröffentlichungszeitpunkts jedoch nicht die Wirkung entfalten konnten, die ihnen eigentlich zukommt. Das ist zum einen die 1933 erschienene Untersuchung von *Carl Dreyfuß* über ‚Beruf und Ideologie der Angestellten‘ und zum anderen die in der gleichen Zeit entstandene, aber damals nicht mehr veröffentlichte Studie von *Hans Speier* ‚Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus‘. Sie ist in aktualisierter Form erst 1977 erschienen. Unter der zeitgenössischen Literatur sind noch die zwischen 1929 und 1931 durchgeführte Erhebung von Fromm (1980)⁹ und die Arbeiten von Kracauer (1930/1971) hervorzuheben; für diesen Zeitraum ferner die bereits erwähnten Studien von Kocka (1981) und Fehrmann und Metzner (1977 und 1981).

Speier arbeitete in der kritischen Tradition von Emil Lederer, dessen Assistent er in Berlin gewesen war, und stand dem sozialistischen Afa-Bund nahe. Wie Lederer, Dreyfuß und Kracauer deutete er die Klassenlage der Angestellten im entwickelten Kapitalismus als nicht qualitativ von der der Arbeiter verschieden. Die Differenzen zwischen den Autoren ergeben sich teilweise aus den unterschiedlichen Untersuchungsfeldern und teilweise aus ihrer jeweiligen Erklärung der Angestelltenideologie d. h. aus ihren Antworten auf die Frage, in welchem Maße diese als Produkt der Selbsttäuschung über ihre reale Lage, als Reflex unterschiedlicher Arbeitsbedingungen oder der Wirkung politischer Propaganda bzw. Verbandsrhetorik anzusehen sei, wobei es auch Verbindungen zwischen diesen Erklärungsmustern gibt.

Die Arbeit von Dreyfuß ist wegen ihres methodisch und theoretisch integrierten Ansatzes bemerkenswert. Der Autor zieht darin neben der Klassentheorie auch Freuds Psychoanalyse als theoretisches Instrumentarium für die empirische Analyse heran, geht auf die betrieblichen Macht- und Interessenstrukturen, ihren organisatorisch-hierarchischen Ausdruck und darauf ein, welche differenzierenden Bewusstseinswirkungen sich daraus ergeben. Diese Differenzierungen seien nicht primär als sachlich begründbares Betriebserfordernis zu verstehen, sondern als ein vorwiegend sozial und psychisch begründetes Ergebnis. Die darauf größtenteils basierende Angestelltenideologie gerate durch die nivellierenden Rationalisierungsprozesse unter Anpassungsdruck und erzeuge entsprechende Abwehrreaktionen.

⁹ In dieser sehr breit angelegten, weitgehend standardisierten schriftlichen Befragung von Arbeitern und Angestellten wurde auf Basis von 584 erhaltenen Fragebögen versucht, Auskunft über kulturelle, soziale und politische Einstellungen und über viele Aspekte der alltäglichen Lebensführung zu gewinnen. Von den 271 Fragen entfielen nur ca. 50 auf Beruf und Arbeitswelt.

Dreyfuß konzentriert sich auf kaufmännische Angestellte in Großbetrieben. Diese Beschränkung begründet er mit dem erwartbaren Verschwinden der kleinen und mittleren Betriebe. Der Großbetrieb werde „in der fernerer Zukunft die fast ausschließlich existente Betriebsform sein“ (Dreyfuß 1933, S. 5), ein Irrtum, dem auch zahlreiche Industriesoziologen nach dem Zweiten Weltkrieg noch angehangen haben. Die freilich auch arbeitsökonomisch begründbare Beschränkung des Untersuchungsfeldes wird von Dreyfuß durch eine beachtliche Differenzierung der Untersuchungsgruppe nach Ausbildung, Tätigkeit, Position etc. wettgemacht und durch eine breit angelegte Analyse betrieblich wirksamer Faktoren ergänzt. Wenige andere haben in dieser Zeit z. B. solchen Wert auf die anhaltende Bedeutung von Beruflichkeit gelegt. Die analytische Abstinenz fortschrittlicher Angestelltenverbände und ihnen nahestehender Wissenschaftler dieser Dimension von Angestelltenarbeit gegenüber ist zwar politisch verständlich, gerade wenn man die berufsständische Borniertheit für das Einfallstor von gesellschaftlicher Anpassungsbereitschaft ansieht, mit ihr übersah man jedoch die nachhinkende Bewusstseinsverfassung vieler Angestellter.

Der in vieler Hinsicht unkonventionelle Ansatz von Dreyfuß erweist sich als sehr fruchtbar, was im Rahmen dieses Beitrags nicht annähernd referiert werden kann. So findet sich schon bei Dreyfuß die erst 50 Jahre später wieder aufgenommene Beobachtung, dass die Aufstiegserwartung eine der wirkmächtigsten Illusionen der Angestellten und konstitutiv für die ideologische Anpassungsbereitschaft im betrieblichen Alltag sei¹⁰ oder der Befund von der Beschwichtigungswirkung individueller Zuordnung zum Konstrukt des ‚neuen Mittelstands‘ gegenüber realen Deprivationserfahrungen etc. (a. a. O., S. 255 ff.).

Hans Speier hat sein 1932/33 geschriebenes Buch mit dem Untertitel versehen: „Ein Beitrag zum Verständnis der deutschen Sozialstruktur 1918–1933“, womit auch ein gewisser Unterschied zu den Analysen von Dreyfuß angedeutet ist. Speier stützt seine Untersuchung größtenteils auf Datenmaterial, das er bei den wichtigsten Angestelltenverbänden und -gewerkschaften erhoben hat. Er kann damit gut belegte Aussagen zur beruflichen und sozialen Differenzierung und der Schichtung nach Tätigkeitsgruppen treffen. Darüber hinaus zielt auch er auf die Bestimmungsgründe der Selbstverortung von Angestellten. In Anlehnung an Max Weber verwendet er dabei die Kategorie der ‚sozialen Geltung‘ in ihrer Spannung zwischen „Geltungsansprüchen und Geltungsgewährung“ (Speier 1977, S. 21). Angewandt auf die verschiedenen Angestelltenberufe und -tätigkeiten liefert Speier analytisch

¹⁰ (Dreyfuß 1933, S. 209 ff.). Das wird auch von Speier (1977, S. 52 ff.) herausgestellt, aber er beschränkt sich auf die Darstellung der objektiven Hindernisse für diese behauptete Chance.

Angestellte Revisited

Arbeit, Interessen und Herausforderungen für
Interessenvertretungen

Haipeter, Th. (Hrsg.)

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

ISBN: 978-3-658-11232-5