Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 78 (1986)

Heft: 1

Artikel: Einige Anmerkungen zu : Lage und Bewusstsein von Angestellten

Autor: Höpflinger, François

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355212

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Lage und Bewusstsein von Angestellten

*François Höpflinger**

Im Verlaufe der letzten Jahrzehnte hat sich die Gesellschaft immer deutlicher von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft verändert. Der Anteil der im zweiten Sektor (Industrie, Gewerbe) tätigen Arbeitskräfte ist fast überall zurückgegangen. Demgegenüber ist der Anteil der im dritten Sektor (Dienstleistungen) beschäftigten Personen deutlich angestiegen.
Die Entwicklung verlief allerdings nicht in allen europäischen Ländern gleich schnell. So gehört etwa die Schweiz bei der Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft eher zu den «Nachzüglern»: Der Anteil der im dritten Sektor tätigen Arbeitskräfte lag 1980 jedenfalls deutlich tiefer als in verschiedenen anderen europäischen Ländern (wie Dänemark, Norwegen, den Niederlanden, Schweden u. a. m.). Ein wichtiger Grund dafür ist, dass die Schweiz von 1945 bis 1965 eine Art zweite Industrialisierungswelle erlebte (dies vorwiegend auch durch den Import von Fremdarbeitern). Dies hat einerseits den industriellen Reichtum der Schweiz gefördert, andererseits aber auch die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft gebremst.
Auch das Bewusstsein der Schweizer, Arbeiter wie Angestellte, ist immer noch stark, ja allzu stark vom Bild der (früheren) Industriegesellschaft geprägt. Der wirtschaftliche Strukturwandel – hin zur Dienstleistungs- und Angestelltengesellschaft – hat sich nur teilweise im Bewusstsein der Leute niedergeschlagen.

Zunehmende Zahl führt zu Schwächung der Sonderstellung

Dies gilt auch für das Bewusstsein der Angestellten: Zum einen bedeutet die rasche Zunahme der Dienstleistungs- und Angestelltentätigkeiten nichts anderes, als dass der Angestellte ein «Massenphänomen» geworden ist. Und je mehr Leute als Angestellte tätig sind, desto weniger wird dem Angestellten an sich eine Sonderstellung eingeräumt. Zudem: je mehr Angestellte im Betrieb vorhanden sind, desto eher lohnt es sich für den Unternehmer, gerade diese Angestelltentätigkeiten zu rationalisieren, sei es, dass man administrative und planerische Aufgaben routinisiert, sei es, dass man die Büroautomatisierung vorantreibt. In anderen Worten: die zunehmende Zahl an Angestellten aller Art führt fast zwangsläufig zu einer raschen Schwächung ihrer standespolitischen Sonderstellung. Speziell bei den unqualifizierten Angestellten haben

* Dr. François Höpflinger ist Sozialwissenschafter am Soziologischen Institut der Universität Zürich.

sich die Unterschiede zu den Arbeitern stark verwischt (etwa was Einkommen, soziale Sicherheit oder Aufstiegschancen betrifft). Objektiv betrachtet ist die (grobe) Unterscheidung zwischen «Arbeitern und Angestellten» zunehmend sinnlos geworden. Spezifische Faktoren wie Ausbildung, Einkommen und betriebliche Stellung sind für die soziale Einordnung wichtiger, um so mehr, als der Begriff «Angestellter» Leute mit höchst unterschiedlicher Ausbildung, Einkommen und Stellung umfasst. Zum anderen hat sich das gesellschaftliche Bewusstsein vieler Angestellter der neuen Situation nicht oder nur teilweise angepasst. Trotz der eingetretenen Verwischung von Unterschieden wird die soziale Sonderstellung des Angestellten (sein «sauberer» Arbeitsplatz, seine höhere Karrierechance oder seine Nähe zum Unternehmer) immer noch hervorgehoben. Es ist teilweise sogar so, dass die subjektive Distanz zu den Arbeitern um so stärker betont wird, je geringer die objektiven Unterschiede sind; eine eher defensive Strategie den technologischen Umwälzungen gegenüber.
Allerdings ist in diesem Rahmen zu erwähnen, dass das klassische Standesbewusstsein der Angestellten in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung verloren hat, was gerade auch den Angestelltenverbänden Sorgen bereitet. Das heisst: immer weniger Büroangestellte oder technische Angestellte besitzen ein geschlossenes Bewusstsein als «Angestellte», sondern je nach ihrer Ausbildung, Berufserfahrung und betrieblichen Stellung entwickeln sich unterschiedliche Vorstellungen. Oder vereinfacht gesagt: von einer eigentlichen Angestelltensolidarität – wie sie die Angestelltenverbände zu pflegen versuchen – kann immer weniger die Rede sein. An ihre Stelle tritt eine stark individuelle Ausrichtung: der Angestellte sieht sich mehr als Einzelschicksal, das mit anderen Schicksalen wenig zu tun hat. Trennendes oder soziale Konflikte werden zu Problemen des einzelnen Individuums. Man versucht sich im Berufsleben durch individuelle Anstrengungen, persönliche Weiterbildung oder individuelle Anpassung zu orientieren. Persönliche Leistung und berufliche Weiterbildung werden als wichtigste Instrumente im Kampf um den individuellen Aufstieg angesehen, selbst dort, wo Rationalisierung und Automatisierung persönliches Leistungsstreben ins Leere laufen lassen. Es ist klar, dass objektive Faktoren des Berufslebens – wie etwa die starke Berufsaufteilung und Hierarchisierung der Angestelltenschaft – solche individuelle Orientierungen verstärken.

Kollektiv-gewerkschaftliche Einstellung vorhanden

Der ausgeprägte Individualismus vieler Angestellter wurde schon oft betont oder beklagt. Würde man allein bei dieser Feststellung bleiben, erscheint eine gewerkschaftliche Rekrutierung von Angestellten von vornherein als recht hoffnungslos.
Die genauere Analyse des gesellschaftlichen Bewusstseins von Angestellten weist jedoch darauf, dass zumindest bei bestimmten Gruppen

von Angestellten durchaus Elemente einer kollektiv-gewerkschaftlichen Einstellung vorhanden sind. Verschiedene Gruppen von Angestellten stehen dem Prinzip von Gesamtarbeitsverträgen durchaus neutral bis positiv gegenüber, und nicht wenige Angestellte erkennen heute, dass ihre Berufssituation eine kollektive Organisierung erfordert. Elemente eines gewerkschaftlichen Bewusstseins sind damit durchaus vorhanden. Zu beachten sind dabei allerdings drei Aspekte:

a) Vielfach ist das gewerkschaftliche Potential von Angestellten noch unformuliert und unmobilisiert. Vielen Angestelltengruppen fehlt ein formuliertes gewerkschaftliches Bewusstsein auch einfach aus dem Grunde, dass sie bisher von den Gewerkschaften nicht angesprochen und rekrutiert worden sind. Wo Gewerkschaften fehlen, kann keine gewerkschaftliche Tradition entstehen.
b) Eine mehr gewerkschaftsfreundliche Einstellung wird nicht allein von objektiven beruflichen Faktoren bestimmt, sondern wesentlich auch durch subjektive Elemente («Image» von Gewerkschaften, politische Einstellung von Angestellten).
c) Viele Angestellte sehen eine kollektiv-gewerkschaftliche und eine individuelle Orientierung nicht als unvereinbar an. Gesamtarbeitsverträge und individuelle Anstrengungen (Leistung, Weiterbildung) werden kaum als Gegensätze betrachtet, sondern als zwei verschiedene Strategien, die man je nach Bedarf pragmatisch einsetzt. Damit ergibt sich prinzipiell ein eher pragmatisches Verhältnis zu Gewerkschaften; gerade auch bei vielen Angestellten, die keine ideologischen Vorbehalte den Gewerkschaften gegenüber aufweisen.

Diese Punkte werden durch eine 1978 bei Mitgliedern des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes (SKV) durchgeführte Umfrage verdeutlicht: So hielten schon damals 72 Prozent der befragten Mitglieder den Ausbau von Kollektivverträgen für «wichtig» gegenüber 28 Prozent, die diese Forderung für «weniger wichtig» oder «unwichtig» erachteten. Auch bei anderen Angestelltenverbänden zeigen sich analoge Tendenzen. Dies hat dazu geführt, dass immer mehr Angestelltenverbände – neben ihren berufspolitischen Bestrebungen – auch gewerkschaftliche Zielsetzungen, wie den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen, verfolgen. Zum Teil geschieht dies, um den Gewerkschaften das Wasser abzugraben, aber es ist klar, dass Angestelltenverbände nur deshalb Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen trachten, weil sie damit einem Bedürfnis ihrer Basis entgegenkommen. Das Bedürfnis nach einer kollektiv-gewerkschaftlichen Interessenvertretung besteht speziell bei den unteren Angestellten, das heisst Angestellten ohne Leitungsfunktionen. Dies wird auch in der vorher erwähnten SKV-Untersuchung deutlich: während bei den SKV-Mitgliedern ohne Leitungsfunktionen rund 25 Prozent eine kollektive Interessenvertretung (Organisierung in einem Verband, verbesserte Mitbestimmung) bevorzugen, ist dies nur bei 19 Prozent der Bürochefs beziehungsweise 13 Prozent der Abteilungsleiter der Fall. Mit zunehmenden Leitungsbefugnissen wird mehr und mehr die individuelle

Interessenwahrung betont (Weiterbildung, persönliche Anstrengung). Analog dazu wird auch mit zunehmendem Einkommen stärker die individuelle Interessenwahrung hervorgehoben.

Bevorzugte Mittel, um die Interessen der Angestellten im Betrieb durchsetzen zu können, nach beruflicher Stellung und Einkommen

		Berufliche Stellung			
		keine Leitungsfunktion	Büro-, Gruppenchefs	Abteilungsleiter	Geschäftsleitung
Anzahl der Befragten		297	145	183	108
Eher individuelle Interessenvertretung bevorzugt	**1**	34 %	43 %	54 %	75 %
	2	23 %	21 %	22 %	11 %
Eher kollektiv-institutionelle Interessenvertretung bevorzugt	**3**	19 %	18 %	12 %	7 %
	4	25 %	19 %	13 %	7 %

		Monatseinkommen		
		bis 2000 Fr.	2001 bis 4000 Fr.	mehr als 4000 Fr.
Anzahl der Befragten		77	397	338
Eher individuelle Interessenvertretung bevorzugt	**1**	30 %	40 %	60 %
	2	31 %	22 %	17 %
Eher kollektiv-institutionelle Interessenvertretung bevorzugt	**3**	13 %	18 %	12 %
	4	26 %	20 %	12 %

Die Zahlen **1–4** stehen für das «Gefälle» der Bevorzugung einer eher individuellen respektive einer eher kollektiven Interessenvertretung.

Es ist allerdings nicht die berufliche Stellung oder das Einkommen allein, das die bevorzugte Art der Interessenvertretung bestimmt. Berücksichtigt werden drei Faktoren: Einkommen, Lohnzufriedenheit und politische Einstellung (Wahrnehmung von Interessenunterschieden zwischen Angestellten und Arbeitgeber). Es zeigt sich, dass sowohl das Einkommen, die Lohnzufriedenheit wie auch die Wahrnehmung von Interessenkonflikten die bevorzugte Art der Interessenvertretung (kollektiv oder individuell) beeinflussen. Die stärkste Vorliebe für eine kollektiv-gewerkschaftliche Vertretung weisen Angestellte auf, die wenig verdienen, mit ihrem Lohn unzufrieden sind und ausgeprägte Interessenunterschiede zu den Arbeitgebern wahrnehmen. Wer allerdings bei tiefem Einkommen mit seinem Lohn beziehungsweise seiner Situation zufrieden ist und ein harmonisches Gesellschaftsbild besitzt, ist stärker individuell orientiert. Bei Angestellten mit hohem Einkommen wiederum wird das kollektiv-gewerkschaftliche Bewusstsein weniger von der Lohnzufriedenheit als von der allgemeinen politischen Sicht beeinflusst: wer sich mit den Arbeitgebern identifiziert, steht einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung ablehnender gegenüber. Umgekehrt: die Vorstellung einer sozialen Harmonie zwischen Angestellten und Arbeitgebern scheint einer gewerkschaftlichen Rekrutierung von Angestellten im Wege zu stehen. Es ist allerdings wahrscheinlich, dass die heute stattfindende Bürorationalisierung den noch bei vielen Angestellten vorhandenen harmonischen Gesellschaftsvorstellungen einen Schlag versetzen wird.
Allgemein erscheint somit ein gewerkschaftliches Bewusstsein bei Angestellten nicht allein von der objektiven Berufssituation bestimmt, sondern es wird wesentlich von gesellschaftspolitischen Einstellungen beeinflusst. Gerade auch aus diesem Grunde versuchen Unternehmer und Arbeitgeber mit verschiedenen Mitteln, ein Bild der sozialen Harmonie zu zeichnen. Dem können die Gewerkschaften nur entgegentreten, indem sie die vorhandenen Interessenkonflikte zwischen Angestellten und Unternehmern aufzeigen.

Folgerungen zuhanden der Gewerkschaften

Es ist naheliegend, dass die Gewerkschaften bei der Rekrutierung von Angestellten je nach Angestelltengruppe anderen Problemen gegenüber stehen. Bei vielen ungelernten Angestellten – etwa im Bereich Tourismus, Handel und Verkauf – erschweren kleinbetriebliche Verhältnisse oder eine starke Personalrotation die Organisierung. Insgesamt gesehen lässt sich feststellen, dass heute vorwiegend die beruflich besser gestellten Angestellten einer Interessenorganisation (Berufsverband, Hausverband usw.) angeschlossen sind. Die Daten aus verschiedenen Ländern zeigen zudem, dass der Anteil der organisierten Angestellten mit der Betriebsgrösse ansteigt, dies insbesondere auch, weil mit zunehmender Betriebsgrösse eine zunehmende Bürokratisierung der Arbeitsverhältnisse entsteht. Damit steigert sich das Bedürfnis auch der Angestellten nach

einer organisierten «Gegenmacht» zur Bürokratie. Leider haben es allerdings die Schweizer Gewerkschaften bisher versäumt, sich mit den konkreten Arbeitsproblemen von hierarchisch gegliederten Bürokratien auseinanderzusetzen.

Die ausgeprägten Unterschiede zwischen verschiedenen Angestelltengruppen – etwa in bezug auf Ausbildung, Einkommen, Berufstätigkeit und Stellung – verbietet es, für alle Angestelltengruppen die gleiche Rekrutierungsstrategie zu entwickeln und zum Beispiel bei der Rekrutierung von Angestellten nur stur das Modell der Industriegewerkschaft zu propagieren. Zu berücksichtigen ist auch, dass die ausschliessliche Betonung kollektivvertraglicher Abmachungen nur bei wenigen Angestellten Anklang findet. Wie schon erwähnt, betrachten viele Angestellte eine kollektive und eine individuelle Orientierung nicht unbedingt als unvereinbar. Die Betonung von Gesamtarbeitsverträgen seitens der Gewerkschaften sollte deshalb die Behandlung fachlicher oder beruflicher Fragen nicht ausschliessen. Im Gegenteil: gerade auch qualifizierte kaufmännische und technische Angestellte lassen sich oft erst über Berufsfragen für allgemeine gewerkschaftliche Anliegen erwärmen.
Die Existenz sozialer und beruflicher Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern (Arbeiter, technische Angestellte, kaufmännische Angestellte, Kader, Sozialberufe usw.) hat in verschiedenen Ländern dazu geführt, dass die Gewerkschaften den ihnen angeschlossenen Angestelltengruppen eine Art Sonderstatus zugestanden, auch wenn damit das Prinzip der Industriegewerkschaft durchbrochen wurde. Ausländische Erfahrungen lassen den Schluss zu, dass die Gewährleistung einer starken gewerkschaftsinternen Autonomie eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Rekrutierung und Integration von Angestellten in die Gewerkschaften darstellt.
Damit wird angetönt, dass die Entwicklung eines gewerkschaftlichen Bewusstseins bei Angestellten nicht allein von wirtschaftlichen Strukturveränderungen abhängig ist, sondern auch wesentlich von der Politik der Gewerkschaften beeinflusst wird; sei es, dass es ihnen gelingt, das Bild von der sozialen Harmonie zu sprengen; sei es, dass sie berufsspezifische Aspekte von Angestellten mit allgemeinen Gewerkschaftsfragen zu verknüpfen vermögen.