

Beruf und Ideologie der Angestellten

Von
Carl Dreyfuss



Duncker & Humblot *reprints*

CARL DREYFUSS

Beruf und Ideologie der Angestellten



MÜNCHEN UND LEIPZIG 1933
VERLAG VON DUNCKER & HUMBLLOT



Pierersche Hofbuchdruckerei Stephan Geibel & Co., Altenburg, Thür.

Inhaltsübersicht

	Seite
Einleitung	1
Die Angestellten im Betrieb	9
Der kaufmännische Betrieb	
Die Betriebshierarchie	11
Interessen des Unternehmers S. 12. – Interessen der Angestellten S. 13. – Unternehmerische Einflußnahme S. 15. – Gruppierung im Angestellten- tarif S. 16. – Psychologische Beobachtungen S. 17. – Die „Bürokratisierung“ des Geschäftsbetriebes S. 18. – Die Stellung des Betriebsrates S. 24. – Ideologische Wirkungen S. 25.	
Der Betriebsraum	28
Rationalisierung im kaufmännischen Betrieb	
Mechanisierung und Schematisierung im Büro	36
Rationalisierung der Arbeitskraft	40
Arbeitstempo S. 41. – Die praktische Psychologie im Dienste der Ratio- nalisierung S. 42. – Die psychotechnische Eignungsprüfung S. 43. – Auswechselbarkeit der Angestellten S. 45. – „Menschenbehandlung im Betriebe“ S. 49.	
Monotonie und „Arbeitsfreude“	52
Das Problem der Arbeitsfreude S. 52. – Die monotone Arbeit S. 56. – Ideologische Äußerungen zum Monotonieproblem S. 57.	
Stufen der Betriebshierarchie	
Der leitende Angestellte	64
Die arbeitsfunktionelle Position S. 64. – Die betriebssoziale Position S. 67. – Spezielle Ideologien S. 69. – Zerstörung der Ideologien S. 71.	
Vertrauenspersonen und Sekretärinnen	73
Vertrauenspersonen S. 74. – Privatsekretärinnen S. 74. – Spezielle Ideologien S. 75. – Sexuelle Beziehungen im Geschäftsbetrieb S. 77.	
Angestellte im Außendienst	80
Vorbereitung der Verkaufstätigkeit durch Reklame S. 81. – Die Tätigkeit des Reisenden S. 83. – Das Bestechungswesen S. 86. – Die innerbetrieb- liche Stellung des Reisenden S. 89. – Spezielle Ideologien S. 91. – Soziale und psychologische Voraussetzungen für den Reisendenberuf S. 93. – Der Vertreter S. 93. – Der Versicherungsagent S. 96.	
Angestellte in mechanischer und schematischer Tätigkeit	96
Stenotypistinnen: Ihre Tätigkeit S. 98. – Spezielle Ideologien S. 102. – Bankangestellte S. 109. – Historischer Rückblick S. 110. – Die aktuelle Lage S. 112.	
Angestellte im Einzelhandel	116
Die Hierarchie im Einzelhandelsbetrieb S. 116. – Die Sozialsphäre des Einzelhandelsbetriebes S. 118. – Psychologische Anforderungen an die Verkäuferin S. 121. – Persönliche Ausnutzung der Verkäuferin S. 126. – Bezahlung und Tätigkeit der Verkäuferin S. 129. – Spezielle Ideologien S. 133.	

	Seite
Lehrlinge	138
Tätigkeit in der Lehre S. 138. – Betriebssoziale Folgen S. 141. – Spezielle Ideologien S. 142. – Beeinflussung vor der Berufsausübung. S 142. – Beeinflussung im Beruf S. 144. – Beeinflussung durch Ausbildung in Scheinfirmen S. 147.	
Auslese	
Berufswahl	152
Soziale Herkunft	154
Schulbildung und Berechtigungswesen	156
Zeugnisse und Referenzen	159
Anstellung bei einem Konkurrenzunternehmen	161
Stellenvermittlung	163
Öffentliche Arbeitsnachweise S. 163. – Nachweise durch Angestelltenverbände S. 163. – Stellenvermittlung durch Inserat S. 164.	
Psychologische Auslesemethoden	166
Die psychotechnische Eignungsprüfung S. 166. – Die graphologische Prüfung S. 169. – Andere Methoden: Psychoanalyse S. 172. – Astrologie S. 173.	
Alter, Aussehen und Auftreten	174
Alter S. 174. – Aussehen und Gesundheit S. 177. – Auftreten S. 179.	
Ideologische Beeinflussung	183
Unternehmerische Beeinflussung	185
Betriebspolitische Bemühungen	185
Auszeichnungen und Ehrungen S. 185. – Prämien, Gratifikationen und Vergünstigungen S. 187. – Betriebswohlfahrt S. 188. – Firmenvereine S. 193. – Firmenfestlichkeiten S. 198. – Hauszeitungen S. 203.	
Aufstiegsmöglichkeit als Ideologie	209
Beispiele für die Verbreitung der Aufstiegsideologie S. 210. – Die reale Aufstiegsmöglichkeit S. 218.	
Werkgemeinschaft	220
Psychologische Unterbauung S. 221. – Philosophische Unterbauung S. 224. – Ökonomische Unterbauung S. 225. – Die Werkgemeinschaftsbewegung S. 228.	
Die Dinta-Bewegung	229
Religiöse Beeinflussung	231
Katholizismus S. 231. – Protestantismus S. 235.	
Beeinflussung durch Film und Literatur	242
Film S. 242. – Literatur S. 250.	
Neuer Mittelstand?	253
—————	
Abkürzungen	264
Literarische Nachweise	265

EINLEITUNG

Die Zahl der Angestellten ist in den letzten Jahrzehnten ununterbrochen gewachsen; heute beträgt sie in Deutschland etwa vier Millionen, das sind 11—12% aller Erwerbstätigen. Das unaufhaltsam steigende Bedürfnis der Wirtschaft nach Angestellten veranlaßte immer wieder neue Massen, sich diesem Berufe zuzuwenden, und es hatte den Anschein, als ob für sie alle dauernde Arbeitsmöglichkeit bestehe. Verursachte doch die Überproduktion in der hochkapitalistischen Wirtschaft erhebliche Schwierigkeiten im Verteilungsprozeß, war doch für den modernen Unternehmer die Erschließung neuen Konsums und die Ebnung des Warenabsatzes eine Existenzfrage geworden. Der Konkurrenzkampf wurde von Jahr zu Jahr heftiger, der Verteilungsapparat mußte in ungeahnten Ausmaßen vergrößert werden. Große Truppen von Reisenden und Verkäufern wurden in Industrie und Einzelhandel nötig, die Vertriebspropaganda erheischte zahlreiche Hilfskräfte, und die buchhalterische Verarbeitung dieser Verkaufstätigkeit schrieb die Neueinstellung vieler Angestellten vor. Auch die durch Entwicklung der Technik in weit rascherem Tempo fortschreitende Rationalisierung, die später die Aufnahmefähigkeit der Wirtschaft für Angestellte verringern sollte und heute die Arbeitsmarktverhältnisse wesentlich verändert hat, war anfänglich ein Grund für die Aufnahme neuer Angestellter. Die Rationalisierungsmaßnahmen im Werk, die denen im kaufmännischen Betrieb vorausgingen, hatten eine weitgehende Verlegung von Arbeitsfunktionen aus der Fabrik in das Büro zur Folge. Durch sie verschwand der Werkmeister, wurde zum Aufsichtsbeamten, Antreiber oder zum Vorarbeiter, alle Vorbereitungen des Arbeitsprozesses aber fielen im durchrationalisierten Betrieb ebenso dem Büro zu wie die Fabrikationskontrolle.

Diese Entwicklung wurde zum Anlaß für wissenschaftliche und politische Diskussionen, in deren Mittelpunkt die Angestellten standen. Zahlreiche Veröffentlichungen der letzten Jahre beschäftigen sich mit der wirtschaftlichen Lage der Angestellten, mit ihrer Lebenshaltung oder mit sozialpolitischen Fragen. Ihre berufliche Tätigkeit aber fand keine eingehende Darstellung, eine um so erstaunlichere Tatsache, als die Berufsarbeit bei den Angestellten von entscheidender Bedeutung für die Bewußtseinsbildung ist. Bei einer Mehrzahl der Angestellten herrscht heute noch die Meinung vor, daß gerade der Beruf sie von anderen sozialen Gruppen, vor allen Dingen von den Arbeitern, wesentlich unter-

scheide. Auf die berufliche Stellung beziehen sich die Theorien, die entweder die Angestellten als noch dem Bürgertum zugehörig und in ihrer sozialen Lage keineswegs verändert ansehen wollen oder sie als Kern einer neuen gesellschaftlichen Schicht, des „neuen Mittelstandes“, betrachten¹. Nur S. Kracauer hat in seiner aufschlußreichen Arbeit² Ausschnitte aus dem Berufsleben der Angestellten gezeigt, wobei er allerdings dem Charakter seiner Publikation entsprechend auf eine eingehende und systematische Darstellung verzichtete. Seine Ausführungen sind aber um so wichtiger und beachtlicher, als sie den ersten Vorstoß in das Gebiet der Berufstätigkeit und ihrer sozialen Zusammenhänge bedeuten und so einen grundlegenden Beitrag zur Klärung der Bewußtseinsbildung der Angestellten liefern. Auch auf den Sammelband über Berufsfragen von v. d. Gablentz und Mennicke³ sei in diesem Zusammenhang hingewiesen. In dem durch den Rahmen des Gesamtwerks beschränkten Raum wird hier ein lebendiges, objektives Bild von den einzelnen wirtschaftlichen Berufsgruppen gegeben, das in weitgehendem Maße den realen Verhältnissen entspricht, ganz im Gegensatz zu anderer entweder durch theoretische Betrachtungen wirklichkeitsfremden oder durch allzu enge Schilderungen in der Wirtschaft stehender Fachleute oft einseitigen und befangenen Berufsliteratur. Die meisten Publikationen behandeln, wenn überhaupt, die Probleme des beruflichen Seins und Bewußtseins der Angestellten in der oberflächlichsten Weise; als Beispiel sei eine Dissertation von Heinz Hamm genannt⁴, in der auf drei Druckseiten über das Berufsbewußtsein des kaufmännischen Angestellten und des Unternehmers berichtet wird.

Die vorliegende Arbeit will den Beruf der Angestellten betrachten und ihre Berufsideologien untersuchen, die sozialen Beziehungen innerhalb des Geschäftsbetriebes darstellen und durch Analyse deuten. Sie sieht die Probleme weder vom Standpunkt des Unternehmers noch von dem des Angestellten; freilich wird sie fortgesetzt unter dem Zwang der Tatbestände darauf hinzuweisen haben, daß in der Gegenwart die Energien der Angestellten weitgehend gefesselt, ihre Leistungsfähigkeit und Arbeitskraft zum Teil gehemmt sind.

In vielen Punkten muß die Wirkung der gesellschaftlichen außerbetrieblichen Beziehungen auf den Betrieb Berücksichtigung finden, ohne daß aber diese Einflüsse bis zu ihrer Quelle zurückverfolgt werden sollen. Ebenso wenig liegt es im Rahmen der Untersuchung, dem ausstrahlenden Einfluß der sozialen Beziehungen im Betrieb auf das gesellschaftliche Leben außerhalb des Betriebes nachzugehen, wenn auch durch die Untersuchung die Voraussetzungen für diesen Einfluß aufgedeckt werden. Der kaufmännische Betrieb ist das Zentrum des Daseins der Angestellten, die Verankerung ihrer Existenz. Er ist für sie nicht nur die ökonomische Lebensgrundlage, sondern auch durch die in ihm entstandene Anhäufung von Abhängigkeits- und Unterordnungsbeziehungen bestimmend für ihren sozialen Standort.

Die Untersuchung beschränkt sich auf den kaufmännischen Teil des privatwirtschaftlichen kapitalistischen Betriebes, also mit dem, was man in der Umgangssprache „Geschäftsbetrieb“ nennt. Unter diesen Begriff fällt jede betriebliche Kooperation innerhalb der kaufmännischen Organisation der Privatwirtschaft: der Bürobetrieb von industriellen Unternehmen, Groß- und Kleinhandelsfirmen, Banken, Versicherungs- und Verkehrsgesellschaften und der Verkaufsapparat des Einzelhandels. Die Beschränkung auf den kaufmännischen Betrieb geschieht deshalb, weil er das wichtigste Berufsfeld der Angestellten darstellt. Wohl zählen technische Angestellte mit zur Angestelltenkategorie, sie unterscheiden sich aber durch ihre Tätigkeit in der Fabrik und durch ihr berufliches Bewußtsein, das von den Arbeitsverhältnissen im Werk bedingt ist, wesentlich von den kaufmännischen Angestellten. Bei einer Einbeziehung dieses Problemkreises in unsere Betrachtungen müßte der Fabrikbetrieb und der in ihm tätige Arbeiter eingehend behandelt werden, wobei eine starke Akzentverschiebung für die ganze Untersuchung unvermeidlich wäre; nur an einzelnen Punkten sind die technischen Angestellten vergleichsweise herangezogen worden. Auf eine Darstellung der sozialen Verhältnisse im Fabrikbetrieb kann um so leichter verzichtet werden, als über dieses Problem bereits mehrere umfangreiche Untersuchungen vorliegen⁶. Die betriebliche Werkspolitik ist überall berücksichtigt worden, wo die „Arbeitnehmerschaft“ als geschlossene soziale Gruppe angesehen und behandelt wird, wo also soziale Betriebspolitik sich gleichermaßen mit Arbeitern und Angestellten befaßt oder wo die unternehmerische Bewußtseinshaltung die Arbeiter und die Angestellten als homogene Masse betrachtet.

Es ist unmöglich, bei unseren Betrachtungen von einem Idealtypus „Betrieb“ auszugehen, da die privatwirtschaftlichen Betriebe die mannigfachste Größe und Form haben. Neben den mammothhaften Bürobetrieben von Konzernen und Trustunternehmen bestehen zahlreiche mittlere, kleinere und kleinste Geschäftsbetriebe. Wir wollen aus verschiedenen Gründen hauptsächlich den Großbetrieb untersuchen: bei der trustkapitalistischen Entwicklungstendenz der Wirtschaft wird er in der ferneren Zukunft die fast ausschließlich existente Betriebsform sein, denn kleine und mittlere Betriebe müssen immer mehr verschwinden oder sich zu Großbetrieben zusammenschließen; schon heute hat aber der Großbetrieb nicht nur in ökonomischer Beziehung dominierende Bedeutung, sondern auch als Faktor sozialer und psychologischer Beeinflussung der Angestellten als Berufsgemeinschaft (Einen Hinweis mag die gewerbliche Betriebszählung aus dem Jahre 1925 geben, nach der in 205909 Mittelbetrieben, das sind Betriebe, in denen insgesamt 60—70 Arbeiter und Angestellte beschäftigt sind, insgesamt 2898609 Personen tätig waren, während die Zahl für 32759 Großbetriebe 6968220 Personen beträgt, rund 7 Millionen in Großbetrieben Tätigen also nur 2,9 Millionen in Mittelbetrieben gegenüberstanden); auch haben mittlere

kaufmännische Betriebe heute in vielen Merkmalen schon größte Ähnlichkeit mit dem Großbetrieb, der für sie gerade in betriebsorganisatorischen Fragen und in ihrer sozialen Struktur und Einflußnahme vorbildlich geworden ist. Gesellschaftliche und psychologische Voraussetzungen für die Berufsarbeit und die Bewußtseinsbildung der Angestellten in kleineren Betrieben stimmen weitgehend mit denen der im Großbetrieb Tätigen überein; ihre ökonomische Situation ist fast immer gleich, soweit es sich um Angestellte auf gleicher Stufe handelt. Nur ist die Zahl der unteren Angestellten mit schematischer oder mechanischer Tätigkeit im Großbetrieb auch relativ weit erheblicher als im kleinen Büro. Der Kleinbetrieb ist als Rudiment aus früheren Epochen für unsere Betrachtungen wichtig als heute noch erhaltener historischer Vorgänger des aktuellen Mittel- und Großbetriebes; er ist der Arbeitsraum, aus dem heraus zahlreiche heute im Großbetrieb Tätige ihre Berufslaufbahn begonnen haben. Zusammenfassend ist zu sagen, daß weitgehende Übereinstimmung in vielen hier zu behandelnden Fragen zwischen den kaufmännischen Betrieben verschiedener Größe besteht, daß aber in der Hauptsache der Großbetrieb behandelt werden soll. Endlich sei bemerkt, daß die Fülle der zu klärenden Probleme eine Beschränkung auf das deutsche Wirtschaftsgebiet fordert, so aufschlußreich vielleicht auch die Einbeziehung des Auslandes, insbesondere Amerikas, gewesen wäre.

Methodisch kann sich die Untersuchung nicht bei der Darstellung und der Analyse der gesellschaftlichen Beziehungen bescheiden, sondern sie muß sich neben der Berücksichtigung ökonomischer Voraussetzungen für die sozialen Verhältnisse vor allem auch der Psychologie als Hilfswissenschaft bedienen. Allerdings ermöglicht die Psychologie, auch in ihrer fortgeschrittensten Form, heute noch nicht eine sehr entfaltete Anwendung in der Sozialforschung; so müssen wir uns damit begnügen, die Punkte anzudeuten, an denen die gründliche psychologische Untersuchung anzusetzen hätte. Die Entwicklung der Psychologie, insbesondere der Psychoanalyse, wird aber sicher für zukünftige Arbeiten immer brauchbarere Hilfsmittel liefern. Bei der Erforschung menschlicher Bewußtseinsbildung und der Aufdeckung gesellschaftlicher Beziehungen können keinesfalls psychologische Erwägungen und Deutungen ausgeschlossen werden. So bedarf es auch in der vorliegenden Arbeit nicht nur zur Aufklärung der innerbetrieblichen Beziehungen der psychologischen Methode, sondern auch zur Erhellung der Hintergründe des gesellschaftlichen Verhaltens bestimmter Berufsgruppen. Was die Stellung im Geschäftsbetrieb für den Angestellten als Quelle sozialer Bestätigung oder sozialer Unterdrückung bedeutet, wie sich umgekehrt die gesellschaftliche Basis im einzelnen Menschen reproduziert, wie die unbewußten Triebregungen im Beruf Befriedigung finden, wie die betrieblichen Sozialbeziehungen über den Weg dieser Triebbefriedigung gestaltend auf das Bewußtsein des Angestellten wirken, das alles sind psychologische Fragen. Die Aufklärung der Bildung von Berufs- und

Standesideologien und des Einflusses solcher Ideologien auf den Angestellten ist ohne psychologische Erwägungen undenkbar. Unter Ideologie verstehen wir den Bewußtseinsinhalt von Menschen, dessen Produktion durch die soziale und ökonomische Situation dieser produzierenden Menschen und durch die in ihnen mächtigen Triebregungen und das Befriedigungsbedürfnis bestimmt wird, und der die Funktion hat, die Klassengegensätze zu verhüllen und eine scheinbare soziale Harmonie vorzutäuschen.

Auf eine umfassende historische Darstellung muß bei der Problemstellung verzichtet werden; sie liegt außerhalb der Untersuchung. Doch sind dort historische Exkurse eingefügt, wo für die Betrachtung der Ideologienbildung die Erkenntnis der geschichtlichen Entwicklung bestimmter Berufe und Berufsgruppen zur Aufklärung beitragen kann.

DIE ANGESTELLTEN IM BETRIEB

Der kaufmännische Betrieb

Der Betrieb ist die organisierte Kooperation von Menschen, die in einem einheitlichen Arbeitssystem die vom Unternehmer gestellte wirtschaftliche Aufgabe zu erfüllen hat. Der kaufmännische Betrieb ist der Betrieb, der sich mit der Ausführung der Aufgaben der Verteilung und des Einkaufs beschäftigt und einen Teil der Leitung der Produktion innehat.

Die Betriebshierarchie

Die Grundlage für unsere Untersuchung der betrieblichen Sozialbeziehungen der Angestellten muß die Darstellung und Analyse der Betriebshierarchie sein; sie liefert uns das dominierende Einteilungsprinzip für unsere Betrachtungen, denn in ihr verkörpern sich die sozialen Einflüsse und sozialen Beziehungen, und von ihr gehen die gesellschaftlichen Ausstrahlungen aus.

Im Betrieb ist die Grenze zwischen Geschäftsleitung und Angestellten keineswegs klar gezogen. Die Hierarchie ist ein äußerst differenzierter Organismus, dessen Rangstufung durch verschiedene Merkmale gekennzeichnet wird: erstens durch die wirkliche oder angemäße Befehlsgewalt, die Befugnis, Anordnungen zu erteilen und Gehorsam zu verlangen; zweitens durch die Verantwortlichkeit, die der Einzelne hat oder zu haben glaubt, also durch seine Selbständigkeit oder durch die Größe der Abhängigkeit von einem vorgesetzten Dienstanweiser; drittens durch seine tatsächliche oder fiktive Zugehörigkeit zur Unternehmungsleitung oder Abteilungsleitung; viertens durch die Vertretungsmöglichkeit der Firma nach außen hin, sei es durch Einkaufsverhandlungen mit Lieferanten, sei es durch Verkaufstätigkeit bei der Kundschaft, sei es auch nur durch Unterzeichnung von Briefen oder Schriftstücken. Große Anordnungsbefugnis zieht auch immer erhebliche Verantwortlichkeit mit sich, während es umgekehrt möglich ist, daß ein Angestellter einen verantwortlichen Posten, z. B. eine Vertrauensstellung, innehat, an dem er nicht mit Befehlsgewalt ausgestattet ist, sich aber als der Geschäftsleitung zugeordnet betrachten kann. Briefs nennt in seiner Beschreibung der Betriebshierarchie nur die hier an erster und dritter Stelle angeführten Merkmale: „Die Rangstufung erfolgt nach der Berechtigung, anzuordnen und anzuweisen, Disziplin zu erwarten und zu verlangen; der Umfang der Anordnungs- und Anweisungsmacht und ihre Nähe zum zentralen Zweck der Betriebsführung ist das Prinzip der hierarchischen

Gliederung.“⁶ Gegen diese Definition sind grundlegende Bedenken anzumelden, die über das der Unvollständigkeit hinausgehen. Vor allem fehlt ein Hinweis darauf, daß nicht nur die reale Anordnungsmacht als Merkmal in Frage kommt, sondern auch die angemäße, nicht nur die wirkliche Nähe zum zentralen Zweck der Betriebsführung, sondern auch die illusorische. So ist es auch nicht angängig, von diesen Merkmalen als dem „Prinzip der hierarchischen Gliederung“ zu sprechen. Es sind Kennzeichen der Rangstufung. Auf Grund welcher Einflüsse aber die Hierarchie entsteht, soll in den folgenden Ausführungen dargestellt werden.

„Die Betriebshierarchie ist die auf der Grundlage der Arbeitsteilung und Arbeitsvereinigung hervorgegangene Stufenordnung der mit verschiedenartigen Funktionen und verschiedenen Tätigkeiten in einem Betrieb zusammenwirkenden Menschen.“⁷ So definiert Geck die Betriebshierarchie; nach seiner Meinung ist sie also durch betriebstechnische Voraussetzungen bedingt, nämlich durch Arbeitsteilung, Arbeitsvereinigung und Tätigkeit. Man könnte solcher Definition zustimmen, wenn nicht soziale und psychische Einflüsse in erheblichem Umfang für die Hierarchiebildung maßgebend wären. Nicht nur durch die von den einzelnen Arbeitsfunktionen und der Aufgabe ihrer arbeitstechnischen Bewältigung abhängigen, organisatorischen Notwendigkeiten des Betriebes wird die Entstehung der Hierarchie bestimmt; es sind mächtige Kräfte am Werk: die sozialen und psychischen Ansprüche sowohl des Unternehmers als auch der Angestellten.

Interessen des Unternehmers

Der Unternehmer hat ein fundamentales Interesse daran, daß ihm die Angestellten seines Betriebes nicht als homogene Masse in geschlossener Front gegenüberstehen. Durch eine möglichst feine Unterteilung und Differenzierung zersplittern sich ihre gegen ihn anwendbaren Kräfte. Auch sein erhebliches gesellschaftliches Geltungsbedürfnis wirkt sich gestaltend auf die Betriebshierarchie aus. Wird doch nicht nur der äußere Aufbau der Unternehmung von diesem Trieb stärkstens beeinflußt, sondern auch die Bildung der inneren Struktur; möglichst viele Abteilungen, Unterabteilungen und Stufungen bestärken das unternehmerische Bewußtsein, einer bedeutsamen Organisation vorzustehen. Vor allem aber bietet die weit über die betriebstechnische Notwendigkeit hinausgehende Stufung innerhalb der Hierarchie einen sozialen und psychischen Ausgleich für die ökonomische Ausbeutung der Angestellten. Die Abhängigkeit gerät durch die übermäßige Differenzierung eher in Vergessenheit, die Aufstiegsillusion wird durch sie genährt, und die Machtbefugnis, wenn sie auch nur illusorisch ist, läßt andere Härten ertragen. So erhält die Rangstufung eine mächtige ideologische Funktion, über die wir in den folgenden Untersuchungen zahlreiche Aufschlüsse erhalten werden.

Interessen der Angestellten

Dem Angestellten bringt die hierarchische Rangstufung nicht nur die Fixierung seiner betriebsorganisatorischen Stellung, die ihm in arbeits-technischer Beziehung Rechte einräumt, Pflichten auferlegt und seine Arbeitsfunktion bestimmt, sondern sie entscheidet auch über die Möglichkeit für ihn, sich in der beruflichen Tätigkeit Befriedigung seines im Lebensraum meist unbefriedigten sozialen Geltungsbedürfnisses und seiner dort ungestillten Triebregungen zu verschaffen. Diese Möglichkeit findet er bei der „künstlichen“ Differenzierung — so wollen wir die durch soziale und psychische Faktoren hervorgerufene Unterteilung der Hierarchie im Gegensatz zu der durch arbeitstechnische Notwendigkeiten bedingten „echten“ nennen — weit eher als bei einer durch Ausschaltung dieser Einflüsse organisations-adäquaten Rangstufung.

Er kann sich innerbetrieblich soziale Geltung zum Ausgleich für ökonomisches Elend und außerbetriebliche soziale Unterdrückung verschaffen, indem er eine Stellung innehat, die wenigstens die Illusion der Gehobenheit gegenüber einigen Kollegen zuläßt. Diese scheinbar bessere und in dem feinen Organismus der Hierarchie auch wirklich etwas unterschiedene Position wirkt sich in sozialer Beziehung nach außen hin aus, während sie auch nicht selten umgekehrt durch Beeinflussung außerbetrieblicher sozialer Unterschiede mitgeschaffen ist.

Vor allem sind es aber psychische Motive, die die Angestellten dazu bewegen, auf solche durch keine arbeitstechnischen Notwendigkeiten bedingte Differenzierung der Betriebshierarchie einzugehen und daran mitzuwirken. Auf Stufung und Unterstufung haben Triebregungen und Triebziele weitgehenden Einfluß.

Die in vielen Menschen vorhandene sadistische Veranlagung findet in der Betriebshierarchie leicht überall dort Befriedigung, wo Machtbefugnis wirklich oder scheinbar ausgeübt werden kann. Fast jeder Angestellte hat dazu Gelegenheit, denn selbst in der untersten hierarchischen Sphäre besteht noch die Möglichkeit der Illusion einer Befehlsgewalt, wenn sie sich auch nur an Lehrlingen, Bürodienern oder Laufburschen versuchen kann. Sadistische Triebregungen, gepaart mit dem oft erheblichen Geltungsbedürfnis, machen einen Angestellten häufig zum unleidlichen Kollegen und Vorgesetzten, beflissen, seine Befehlsgewalt auszunutzen und zu überschreiten, seine Mitarbeiter zu quälen und zu schikanieren.

Anerkennung und Schaffung der künstlichen Stufungen wird weiterhin durch die mächtige Triebregung des Narzißmus gefördert, die in mehr oder weniger ausgesprochener Form in jedem Menschen lebendig ist. Sie verlangt um so gebieterischer Befriedigung in der beruflichen Stellung, als ihr in der Berufsarbeit, in der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Position des Angestellten nicht genügt wird. Narzißtische Menschen begrüßen also die künstliche Differenzierung und Kompl-