

Günter Ogger

Die Abgestellten

Günter Ogger

Die Abgestellten

Ein Nachruf auf den festen Arbeitsplatz

C. Bertelsmann



Verlagsgruppe Random House FSC-DEU-0100

Das für dieses Buch verwendete FSC-zertifizierte Papier *EOS*
liefert Salzer Papier, St. Pölten.

1. Auflage

© 2007 by C. Bertelsmann Verlag, München,
in der Verlagsgruppe Random House GmbH

Umschlaggestaltung:

R·M·E Roland Eschlbeck/Rosemarie Kreuzer

Satz: Uhl + Massopust, Aalen

Druck und Bindung: GGP Media GmbH, Pößneck

Printed in Germany

ISBN 978-3-570-00960-4

www.cbertelsmann.de

Inhalt

Einleitung: Meine kurze Karriere	7
1 Das Drama der Angestellten	9
2 Ausgelagert und abgeschoben	37
3 Verblichener Luxus	67
4 Der Flexifaktor	87
5 Gier, Frust und Angst	121
6 Zu Tode gesiegt	141
7 Der unaufhaltsame Aufstieg	165
8 In der Wagenburg	201
9 Die Zukunftsarbeiter	223
10 Schöne Gesellschaft	253
Literaturverzeichnis	277
Personen- und Sachwortverzeichnis	279

Einleitung | Meine kurze Karriere

Der Kanzler hieß Adenauer und der Golf war ein Käfer, als ich mich um einen Ausbildungsplatz bewarb. Ende der 1950er-Jahre hießen Azubis noch Lehrlinge, und mein erster Chef machte mir schnell klar, was sie darunter verstand: Herr im Haus der Buchhandlung J. Schmoldt in Schwäbisch Gmünd war nämlich Frau Jörg. Sie ließ mich Staub wischen, Pakete schleppen und ins Schaufenster kriechen. Ich war ihr dennoch dankbar für meinen ersten Job, der mir 60 Mark Monatslohn und 14 Tage Jahresurlaub einbrachte. Er war der Einstieg in meine Angestelltenkarriere.

Ich wollte Journalist werden, und in dem schwäbischen Provinzstädtchen, in dem ich aufwuchs, gab es zwei Zeitungen. Die *Gmünder Tagespost* hatte keinen Bedarf an einem Volontär, und bei der *Rems-Zeitung* sagten sie mir, mit meinen 17 Jahren und der Mittleren Reife sei ich zu jung und zu wenig gebildet. Das mit dem Alter erledigte sich im Lauf der Zeit von allein, und die Bildung verschaffte ich mir in der Buchhandlung, wo ich las, was an Gedrucktem ins Haus kam. Weil mich auch Bücher interessierten, für die es in Schwäbisch Gmünd keine Leser gab, erfand ich welche. Für meine fiktiven Kunden bestellte ich Werke von Hegel und Kant, Arno Schmidt und Enzensberger, Marx und Sartre, welche ich nach der Lektüre mit Bedauern an die Verlage zurücksandte.

Den Kontakt zur Redaktion hielt ich aufrecht, indem ich Berichte über Volkshochschulvorträge und Jazzkonzerte ablieferte, sodass sie mich schließlich, nachdem ich den Kaufmannsgehilfenbrief erworben hatte, im Frühjahr 1960 als Volontär anstellten. Von nun an hatte ich einen festen Platz in der Redaktion,

verdiente 580 Mark im Monat, und schrieb fleißig Artikel über das weltbewegende Geschehen in unserer kleinen Stadt. Als ich nach einem Jahr zum Redakteur befördert wurde, hielt ich mich für den nach Augstein zweitbesten Journalisten des Landes und hatte keine Zweifel, eines Tages ganz oben anzukommen. Nach meinem damaligen Verständnis war das etwa das Feuilleton der *Frankfurter Allgemeinen*, die Chefredaktion der *Zeit*, zur Not auch eine Ressortleitung beim *Spiegel*.

Dreizehn Jahre und einige Verlage später war ich zwar Chefredakteur, verdiente satte 7000 Mark im Monat und hatte Anspruch auf einen Dienstwagen der oberen Mittelklasse, doch die Tücken des Angestelltendaseins blieben mir nicht verborgen. Die Willkür von Vorgesetzten habe ich ebenso zu spüren bekommen wie die Missgunst mancher Kollegen. Bei meinem vorletzten Job, in der Redaktion des Wirtschaftsmagazins *Capital*, wurde mir ein Boss vor die Nase gesetzt, der mir nicht passte, und mein Aufstieg in die Chefetage eines Offenburger Großverlags war eine Farce.

Das Blatt, das ich künftig leiten sollte, verschwand nach einem einsamen Entschluss des Seniorverlegers von der Bildfläche, noch ehe ich meine Talente unter Beweis stellen konnte. Seine alternativen Vorschläge – ich hätte entweder eine Programmzeitschrift machen oder gar für seine bunte Illustrierte arbeiten sollen – empfand ich als Zumutung. Also fasste ich mit 31 den folgenschweren Entschluss, auf Karriere und sicheres Einkommen zu verzichten und nie mehr im Leben eine abhängige Stelle anzutreten. Bis heute habe ich mich daran gehalten – und dies nie bereut.

München, im Juli 2007

I | **Das Drama der Angestellten**

Was mir vor 35 Jahren relativ leicht gelang, ist heute für viele Angestellte eine bittere Notwendigkeit. Nicht aus eigenem Antrieb, sondern weil ihnen keine andere Wahl bleibt, verabschieden sich immer mehr Deutsche aus dem, was die Arbeitsmarktstatistiker ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nennen. Millionen halten sich bereits mit Mini- oder Midi-Jobs über Wasser, malochen als Teilzeitkräfte oder vorübergehend. Beschäftigungslose Zeiten überbrücken sie mit einer Ich-AG, und nicht wenige von ihnen hoffen, als Mikro-Unternehmer in freier Wildbahn überleben zu können. Flexibilität heißt das Gebot der Stunde, und wer nicht schnell genug den nächsten Auftrag an Land zieht, bleibt auf der Strecke.

Die Kündigungswelle, die derzeit durchs Land rollt, ist deswegen so erschreckend, weil sie unsere Gesellschaft grundlegend verändern wird. Die Jobs, die jetzt wegrationalisiert werden, kommen in dieser Qualität nicht wieder. Ersetzt werden sie allenfalls durch flexible Beschäftigungsverhältnisse, die schlechter bezahlt, weniger geschützt und jederzeit kündbar sind. Als Krupp das Stahlwerk Rheinhausen dichtmachte, Opel Tausende von Autobauern nach Hause schickte und im Osten die Industriekombinate der DDR abgewickelt wurden, da war das für die Betroffenen zwar eine Katastrophe, aber Deutschland blieb, was es war – ein Wohlfahrtsstaat, der auch unter der Last von fünf Millionen Arbeitslosen nicht zusammenbrach. Was ihn zusammenhielt, war jene staatstragende Schicht der gut verdienenden Angestellten, die sich jetzt allmählich aufzulösen beginnt.

Der Niedergang der Arbeiterklasse erscheint harmlos im Vergleich zu dem Drama, das die rund 18 Millionen Angestellten

der Nation erfasst hat. Eliminiert, ersetzt oder ausgelagert werden jetzt nicht mehr die Muskeln der deutschen Wirtschaft, sondern ihr Gehirn. Optimierte Betriebsabläufe und verschlankte Organisationsstrukturen machen einen Großteil des bisherigen Middlemanagements überflüssig. Moderne Informationstechnik ersetzt in immer schnellerem Tempo Entwickler und Konstrukteure, Buchhalter und Controller, Produktionsplaner und Vertriebsleute. Und was sich nicht automatisieren lässt, wird dort erledigt, wo die Kosten gering sind. Im früheren Ostblock wie in China, auf dem indischen Subkontinent wie in Südostasien warten Millionen gut ausgebildeter Ersatzleute auf ihre Chance, für einen Bruchteil der deutschen Gehälter Daten einzugeben und auszuwerten, Rechnungen zu kontieren oder Computerprogramme zu schreiben. Jeder zweite Büroarbeitsplatz ist, nach einer Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung, akut gefährdet.

Entlassungen mit Kursgewinnen belohnt

»Büroflächen zu vermieten« – die Plakate zieren Neubauten in bester Zentrumslage ebenso wie leer gefegte Industriedenkmäler am Rande der Stadt. Wohin sind wohl all die Menschen verschwunden, die hier einst den Schriftverkehr abwickelten, Tabellen tippten, Kalkulationen erstellten oder Angebote verfassten? Und wo sind die, die hier einziehen sollten? Sitzen sie vielleicht irgendwo in Ungarn, wo Audi Motoren bauen, Lufthansa Tickets abrechnen und SAP Software entwickeln lässt? In Rumänien, wo Hunderte von Ingenieuren für Conti an Steuerungssystemen für Fahrwerke tüfteln? Oder gar in Indien, wo die Deutsche Bank zuletzt drei Milliarden investierte und 4000 Mitarbeiter einstellte? Jedenfalls sind sie nicht mehr da, wo sie eigentlich hingehörten, und das ist das Thema dieses Buches.

Es ist noch nicht lang her, da wurde Deutschlands Mittelklasse in der ganzen Welt bewundert und beneidet. Nirgendwo sonst verdienten abhängig Beschäftigte so viel Geld für so we-

nig Arbeit. Selbst die saturierten Schweizer oder die ölreichen Norweger mussten fürs gleiche Gehalt länger malochen als die Bewohner des Angestelltenparadieses zwischen Füssen und Flensburg. Die Privilegien deutscher Arbeitnehmer, vom Kündigungsschutz über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bis hin zum Weihnachtsgeld, waren ebenso sprichwörtlich wie ihr in Blech gestanzter Wohlstand. Mit ihren Urlaubsbudgets finanzierten sie halb Südeuropa, und ihr Hunger nach immer teureren Autos machten Daimler & Co zur mächtigsten Industrie des Kontinents. Sie selbst hielten ihre sozialen Besitzstände für selbstverständlich und Kanzler Helmut Kohl, als er über den »kollektiven Freizeitpark Deutschland« lästerte, für einen Spielverderber.

Inzwischen hat sich, jeder weiß es, das Blatt gewendet. Maßen die Bosse der Wirtschaft ihre Bedeutung einst an der Zahl der Leute, die sie beschäftigten, so gilt in ihren Kreisen heute jeder, der noch viele Leute auf der Payroll stehen hat, als bedauernswerter Tropf. Gnadenlos strafen die Finanzmärkte Konzerne mit überdimensionierten Belegschaften ab – wie Post und Telekom. Entlassungen hingegen werden mit Kursgewinnen belohnt – bei VW und DaimlerChrysler wie bei Allianz, Deutscher Bank und Siemens. Die Rendite aufs eingesetzte Kapital ist jetzt die Messzahl, auf die es ankommt. Das einst hochgelobte »Humankapital« steht nur noch als Kostenfaktor in der Bilanz, und die Möglichkeiten, ihn zu minimieren, sind heute größer denn je.

Binnen weniger Jahre hat sich das weltweite Angebot an ausgebildeten Arbeitskräften von 1,46 auf 2,98 Milliarden Menschen verdoppelt; China verfügt bereits über 1,6 Millionen Ingenieure, die zu lächerlichen Stundensätzen auch für europäische Auftraggeber arbeiten, und jedes Jahr verlässt eine weitere Million die Hochschulen; Indiens Ingenieure vermehren sich jährlich um 400 000. Angesichts der für sie paradiesischen Zustände stellen Deutschlands Arbeitgeber ihre Beschäftigten vor die Wahl: schlechtere Jobs oder keine Jobs. Der nach Haustarif bezahlte Luxusangestellte ist, ob man es zugeben mag oder nicht, ein Auslaufmodell, und die alte, sozialdemokratisch legitimierte Arbeitnehmerherrlichkeit wird nie wieder zurückkehren.

Zu besichtigen ist eine sterbende Kaste. Auch wenn sich unsere Politiker ob der aktuell wieder etwas freundlicheren Botschaften aus der Nürnberger Bundesanstalt auf die Schultern klopfen und regierungsfremde Medien voreilig von einem »Durchbruch am Arbeitsmarkt« schwadronieren – der jüngste Konjunkturaufschwung verdeckt in Wahrheit nur die Tatsache, dass die meisten der neu eingestellten Arbeitskräfte in atypischen Jobs landen. Sozialwissenschaftler verstehen darunter geringfügig oder befristet Beschäftigte ebenso wie Teilzeitkräfte oder Leiharbeiter.

Der Mittelstand bricht weg

Während das Heer der atypisch Beschäftigten von Tag zu Tag mit erstaunlichem Tempo wächst, schrumpft der große Rest immer weiter zusammen. Erfreuten sich 1968 noch über 75 Prozent aller Erwerbspersonen in Westdeutschland einer unbefristeten Vollzeitstelle, so waren es Ende 2006 nur noch gut die Hälfte; rund 4,6 Millionen steckten bereits in Teilzeitjobs. Alarmierend ist der hohe Anteil der »prekären« Arbeitsverhältnisse, die so wenig abwerfen, dass es kaum zum Leben reicht. Nach einer 2006 veröffentlichten Studie der IG Metall muss sich jeder vierte Arbeitnehmer unter 30 mit einem Hungerleiderjob zufriedengeben.

Alle Welt redet über den »demographischen Faktor«. Wegen der drohenden Überalterung der Gesellschaft sorgen sich Politiker um die gesetzlichen Renten- und Krankenkassen, fürchten Unternehmer und Manager die nachlassende Kaufkraft der Kundschaft, beklagen Sender, Verlage und Werbeagenturen das schwindende Medieninteresse. Kaum jemand hat den mindestens ebenso bedeutsamen »Flexibilitätsfaktor« auf dem Radarschirm: Wenn der Großteil der erwerbsfähigen Bevölkerung nur noch »flexibel« beschäftigt ist, schwinden Stabilität und Zukunftsvertrauen. Junge Leute werden sich kaum noch auf Ehen und Kinder einlassen, die mittleren Jahrgänge auf Häuser und Hypotheken verzichten. Man lebt von der Kreditkarte in den

Mund, scheut langfristige Verpflichtungen, wechselt den Partner fast ebenso leicht wie die Partei, den Wohnort oder die Automarke. Wer sich jung und stark fühlt, verlässt das Land, wer über gefragte Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, bietet sein Know-how auf dem Weltmarkt an. Etwa 150 000 Deutsche wanderten im Jahr 2006 aus; die meisten zog es in die Schweiz.

Nicht einmal die Wiedervereinigung hat die Nation so sehr durcheinandergewirbelt wie die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Altbewährte Strukturen werden über Nacht obsolet, ganze Wirtschaftszweige geraten in Gefahr. Das fängt mit den vielen unvermieteten Büros an und hört mit dem nachlassenden Interesse an Lebensversicherungen und Bausparverträgen nicht auf. Banken und Bausparkassen, Geburtskliniken und Gesangsvereine, Kindergärten und Kreditkartenorganisationen, Makler und Möbelhäuser müssen sich auf die neue Mobilität der Deutschen einstellen. Die Frage ist nur, ob die neu gewonnene Freiheit zu so viel mehr Dynamik führt, dass die Nation überleben kann.

Beklagten Politiker, Unternehmer und Medien in den letzten Jahren Verkrustung und Bräsigkeit der deutschen Gesellschaft, so fährt ihnen jetzt, da der Mittelstand wegzubrechen beginnt, der Schreck in die Knochen. »Schluss mit den Reformen«, forderte kategorisch der SPD-Vorsitzende Kurt Beck, und auch in der Union entdecken Spitzenpolitiker wie NRW-Landesvater Jürgen Rüttgers ihr soziales Gewissen. Ein Deutschland ohne seine teuren, aber verwöhnten, fleißigen, aber schwer kündbaren Angestellten vermag sich niemand vorzustellen. Ein Land, das nicht mehr von braven Häuslebauern, sondern von unberechenbaren Jobnomaden bewohnt wird, stellt nicht nur für seine Nachbarn, sondern auch für seine Gläubiger ein erhöhtes Risiko dar. Wer soll die überbordenden Staatsschulden zurückzahlen, wer die maroden Sozialkassen füllen, wenn die Konzerne in Steuer-oasen flüchten und ihre freigesetzten Angestellten sich mit Gelegenheitsjobs über Wasser halten?

Lassen sich demographische Faktoren wie Geburtenzahlen und Altersdurchschnitte anhand der Bevölkerungsstatistik ohne

größeren Aufwand präzise bestimmen, so umgibt den »Flexibilitätsfaktor« ein dichter Nebel. Eigenartigerweise weisen weder die offizielle Arbeitsmarktstatistik noch die Erhebungen der verschiedenen Forschungsinstitute den Anteil der flexibel Beschäftigten zuverlässig aus. Gezählt werden neben der Gesamtzahl der Erwerbstätigen (2006: durchschnittlich 39,0 Millionen) nur die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze: 2006 waren das 26,36 Millionen.

Zugeknöpfte Personalchefs

Noch zugeknöpfter geben sich die Personalchefs in den Unternehmen, wenn man sie nach dem Anteil von Zeitarbeitern, Teilzeit- oder Kurzfristbeschäftigten an ihren Belegschaften fragt. Überall heißt es: Dazu möchten wir nicht Stellung nehmen. Bei Siemens zum Beispiel weiß angeblich nicht einmal der Betriebsrat genau Bescheid, obwohl seine Vertreter im mitbestimmten Aufsichtsgremium des Münchner Elektrokonzerns sitzen. Auch die Autoindustrie verschweigt geflissentlich, dass ihre Karossen schon zu einem erheblichen Teil von Leiharbeitern zusammengebaut werden. »Weder BMW, Ford, Mercedes, Opel und VW noch die großen Zulieferer wie Bosch oder Conti sprechen offen über das Thema Zeitarbeit«, wundert sich Professor Ferdinand Dudenhöffer vom Center Automotive Research an der Fachhochschule Gelsenkirchen.

Fast schon beleidigt reagierte man bei der schnell wachsenden PIN Group auf unsere Anfrage. Das Logistikunternehmen mit Sitz in Luxemburg, an dem die führenden deutschen Pressekonzerne beteiligt sind, will zwar für Brief- und Paketzustellung binnen eines Jahres bis zu 35 000 Leute einstellen, verschweigt aber, dass es sich überwiegend um gering bezahlte oder prekäre Jobs handelt.

Über die Motive der Geheimniskrämerei lässt sich nur spekulieren. Möglicherweise wollen die Personalchefs den Gewerkschaften keinen Anlass für eine neue Beschäftigungskampagne

bieten, vielleicht befürchten sie auch einen offenen Konflikt zwischen den beiden Arbeitnehmerklassen.

Bezeichnend für die wahren Verhältnisse am Arbeitsmarkt ist der jüngste Boom der Zeitarbeitsbranche. Als die US-Firma Manpower Mitte der 1970er-Jahre ihre erste Deutschland-Filiale eröffnete, kam sie schnell in den Ruf, so etwas wie ein moderner Sklavenhalter zu sein. Mit aller Macht versuchten die Gewerkschaften zu verhindern, dass die Unternehmen Leiharbeiter in nennenswerter Zahl einstellten, und die jeweiligen Bundesregierungen leisteten Schützenhilfe, indem sie die aufstrebende Branche harten Restriktionen unterwarfen. So durften die Leiharbeitskräfte höchstens drei Monate ununterbrochen an derselben Stelle jobben, und die Verleiher mussten ihnen ähnlich großzügige Sozialleistungen gewähren wie sie die fest angestellten Stammebelegschaften genossen. Derart geknebelt, gelangte die Verleiherbranche in Deutschland nie zu jener Bedeutung, die sie in Ländern wie Frankreich, den Niederlanden oder der Schweiz längst erreicht hatte. Erst mit dem Scheitern der Hartz-Reform – und unter dem Druck der EU-Kommission – wuchs auch in Regierungskreisen die Einsicht, dass ein Leiharbeiter immer noch besser ist als ein Nichtarbeiter.

Kaum wurden die gesetzlichen Bremsen ein wenig gelockert, vollbrachten die »Sklavenhalter« ein wahres Beschäftigungswunder. Bis zu 700 000 Deutsche jobben mittlerweile bei den Zeitarbeitsfirmen, und es sind beileibe nicht nur Hilfskräfte, mit denen die Auftraggeber Urlaubszeiten oder Auftragsspitzen abzufedern versuchen. Verleiher wie Adecco, Randstad, DIS oder Brunel beschäftigen immer öfter hoch qualifizierte Ingenieure und Informatiker, die für DaimlerChrysler Autos, für Airbus Flugzeuge oder für Siemens Transformatoren konstruieren. Sogar Manager und Mediziner finden sich im Leihangebot und tragen dazu bei, dass Bewegung in den Arbeitsmarkt kommt. Doch jeder auf Zeit beschäftigte Kollege ist für Deutschlands Vollzeitangestellte eine leibhaftige Prognose: Die Zukunft riecht nach Risiko, und das ist nicht nur für Arbeitnehmer eine grausige Vorstellung.

Der Umgang mit der Ungewissheit spaltet die Nation wie

kaum ein anderer Tatbestand. Religionen, Parteien und ethnische Gruppen bewegen sich aufeinander zu, doch der Graben zwischen der risikoscheuen Mehrheit und einer risikobereiten Minderheit vertieft sich von Tag zu Tag. Viele Angestellte und ihre Gewerkschaftsfunktionäre zucken zusammen, sobald das Wort »Reform« fällt, gleichzeitig sehnen die Selbstständigen und die Jüngeren immer ungeduldiger den schon vom Altpräsidenten Roman Herzog erhofften »Ruck« herbei, der das Land endlich nach vorne bringen möge.

Die Inside-Outside-Ökonomie

Dieser Ruck blieb bislang aus, dennoch schmelzen die sozialen Besitzstände so unaufhaltsam dahin wie die Alpengletscher in der Mittagssonne. Fürs gleiche Geld muss jetzt in vielen Betrieben länger gearbeitet werden, Standortgarantien gibt es nur noch gegen Verzicht auf Sonn- und Feiertagszuschläge, am Kündigungsschutz sägt bereits die Regierung. Die einst so mächtigen Gewerkschaften führen lautstarke Rückzugsgefechte, aber zum Angriff auf die »Arbeitsplatzvernichter« fehlt ihnen die Kraft: Arbeitslose zahlen keine Beiträge, die Mitgliederzahlen bieten ein Bild des Erbarmens.

Was Ver.di und der IG Metall, den beiden mächtigsten Arbeitnehmerorganisationen, zu schaffen macht, ist die Aufspaltung ihrer Klientel in »die da drinnen« und »wir da draußen«. Wer noch auf einem weich gepolsterten Bürostuhl sitzt, will ihn nicht gefährden, und wer alle paar Wochen woanders jobbt, kämpft nicht für Arbeitnehmerrechte. Abgesehen davon fehlt es den Arbeitnehmervertretern an Ideen, wie sie der schleichenden Erosion der Belegschaften Einhalt gebieten könnten.

Als in der Münchner Hofmannstraße 2300 Siemens-Angestellte freigesetzt werden sollten, da war es nicht die sonst so wortmächtige IG Metall, die den Kahlschlag aufhielt, sondern privat organisierter Widerstand. Nach ihrem Rausschmiss gründete die Softwareentwicklerin Inken Wanzek ein Netzwerk der

Betroffenen, das den Konzernoberen schwer zu schaffen machte. Auf ihrer Internethomepage nci-net informierten die Widerständler laufend über die Maßnahmen der Gegenseite und verbreiteten Tipps für juristisch richtiges Verhalten. Mithilfe des Betriebsrats und guten Anwälten führten sie rund 200 Kündigungsschutzprozesse – und verloren keinen einzigen. Genervt von der unerwünschten Publicity, reduzierte der Konzern die Zahl der Kündigungen auf die Hälfte. Doch die Gewerkschaftsfunktionäre, um ihren Einfluss bangend, zollten den Netzwer kern keinen Beifall, sondern sagten ihnen den Kampf an.

Der Spaltprozess ist nicht mehr aufzuhalten. Schon sprechen die Wirtschaftswissenschaftler von einer »Inside-Outside-Ökonomie«: Wenige privilegierte »Insider« dirigieren in den Unternehmen wachsende Heere von »draußen« auf Zeit beschäftigten Billiglöhnern. Überall in den Konzernzentralen wird darüber nachgedacht, wie die Unternehmen noch »schlanker« gemacht, welche Bereiche noch »outgesourct« werden könnten. Bei Unternehmensberatern kursieren Konzepte für rein virtuelle Firmen, deren Sitz in irgendeiner Steueroase angesiedelt ist und die nur noch aus einer Handvoll Managern bestehen. Alles, was sie zur Herstellung der geplanten Produkte benötigen, kaufen sie preiswert auf dem Weltmarkt ein, mitsamt dem Wartungsservice und der Reklamationsabteilung. Auf eigene Angestellte kann eine solche Gesellschaft weitgehend verzichten.

Der Angestelltenrepublik gehen also die Angestellten aus. Höchste Zeit, sich mit jener Spezies näher zu beschäftigen, die den Wohlstand und die Kultur der Nation ebenso repräsentierte, wie sie ihren Bewusstseinszustand prägte.

Der Mitarbeiter ersetzt den Angestellten

Vieles, was gut und teuer ist in Deutschland, hat dieses Land den Angestellten zu verdanken. Einer Gruppe von Beschäftigten also, die stets Gefahr lief, zwischen den ehemals dominierenden Mächten zerrieben zu werden. Die Klassenkämpfer aus dem Ge-

werkschaftslager verachteten die Weiße-Kragen-Täter lange Zeit als Handlanger des Kapitals, und die bürgerlichen Oberschichten akzeptierten sie nie als ihresgleichen. Dennoch blieben die belächelten Büroarbeiter am Ende Sieger im Wettkampf der gesellschaftlichen Gruppen: Keine andere Bevölkerungsschicht wuchs im 20. Jahrhundert so schnell wie die der Angestellten, und keine gewann so viel Macht hinzu. Zählte der Soziologe Gustav Schmoller im Reich Kaiser Wilhelms I. anno 1895 gerade mal 600 000 Untertanen, die er »dem neuen Mittelstande« zu-rechnete, so werkelten hundert Jahre später in den Büros und Labors der wiedervereinigten Bundesrepublik Deutschland genau 18 688 567 Menschen in einem Angestelltenverhältnis. Dies jedenfalls vermutet das Statistische Bundesamt in Wiesbaden.

Vielleicht waren es mehr, vielleicht auch weniger, denn eine der Schwierigkeiten, über die rarer werdende Spezies zu berichten, besteht darin, dass niemand mehr so recht weiß, was eigentlich ein Angestellter ist. Im Jahr 2001 ging die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) in Ver.di auf, und am 1. Mai 2005 wurde die Bundesanstalt für Angestellte von der Deutschen Rentenversicherung übernommen. Seither gibt es kein zuverlässiges Unterscheidungsmerkmal zwischen Arbeitern und Angestellten mehr. Die Lohntüten sind abgeschafft, die Gehälter werden aufs Konto überwiesen, die Betriebe kennen offiziell nur noch »Mitarbeiter«.

Nicht die blauen, sondern die weißen Kragen entwickelten den erfolgreichereren Lebensentwurf. Angestellte hielten nichts vom Klassenkampf, dafür umso mehr vom sozialen Aufstieg. Der allerdings sollte möglichst ohne Risiko vonstatten gehen – Schritt für Schritt in eine planbare Zukunft. Der biedere Lebens-zuschnitt mit Bausparvertrag und garantierter Rente hatte für Deutschlands Arbeitnehmer mehr Reiz als die Idee von der Herrschaft des Proletariats und der amerikanische Vom-Tellerwäscher-zum-Millionär-Traum zusammen.

Auf den goldenen Mittelweg der Angestellten stimmten sich, bis auf ein paar Randgruppen, nach und nach die Arbeitermassen ebenso ein wie die bürgerliche Oberschicht. Das Angestell-