

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie
= Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 5 (1979)

Heft: 3

Artikel: Zur Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter : Ergebnisse
einer Befragung von Mitgliedern des Schweizerischen Kaufmännischen
Verbandes

Autor: Höpflinger, François

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-814090>

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: 25.12.2025

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

ZUR INTERESSENORIENTIERUNG
KAUFMÄNNISCHER ANGESTELLTER.
Ergebnisse einer Befragung von Mitgliedern
des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes

François Höpflinger

Soziologisches Institut der Universität Zürich

RÉSUMÉ

Dans le cadre d'un travail de recherche sur la fonction et la structure des associations d'employés en Suisse, une enquête par questionnaire a été menée en 1978 auprès des membres de la Société suisse des employés de commerce. L'enquête établit l'existence des relations entre la situation professionnelle et l'orientation des intérêts des employés. Ainsi, il apparaît clairement que l'étendue des intérêts syndicalistes ne varie pas seulement selon la position professionnelle et le revenu, mais aussi, en partie, selon les aspects de la satisfaction professionnelle et la perception des différences d'intérêts sociaux. L'étude confirme en outre les recherches faites plus récemment à l'étranger, lesquelles démontrent l'orientation hybride des intérêts des employés et mettent en évidence le fait que les aspects individuels et collectifs des intérêts des employés ne s'excluent pas mutuellement.

ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen einer Forschungsarbeit über die Funktion und Struktur von Angestelltenverbänden in der Schweiz wurde 1978 eine schriftliche Befragung von Mitgliedern des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes (SKV) durchgeführt. Die Befragung lässt deutliche Beziehungen zwischen der beruflichen Situation und der Interessenorientierung kaufmännischer Angestellter sichtbar werden. Dabei wird deutlich, dass das Ausmass einer mehr gewerkschaftlichen Interessenorientierung nicht allein mit der beruflichen Position und dem Einkommen, sondern teilweise auch mit Aspekten der Arbeitszufriedenheit und der Wahrnehmung sozialer Interessenunterschiede variiert. Die Studie bestätigt zudem die bei neueren ausländischen Untersuchungen beobachtete hybride Interessenorientierung von Angestellten und weist darauf, dass individuelle und kollektive Aspekte der Interessenorientierung sich bei Angestellten gegenseitig nicht ausschliessen.

1. ZUR GESELLSCHAFTSPOLITISCHEN STELLUNG DER ANGESTELLTEN

Die vertikal differenzierte und beruflich heterogene Situation der Angestellten – als eher unklar abgrenzbare 'Mittelschicht' – ist mit einer uneinheitlichen gesellschaftspolitischen Zwischenstellung verknüpft. Verschiedene Autoren haben immer wieder neu vermerkt, dass sich das gesellschaftliche Selbstverständnis der Angestellten höchst diffus und ambivalent darstellt. "Wenn das Klassenbewusstsein ein Element des Klassenbegriffs bildet, dann ist die Mittelschicht keine soziale Klasse. Und in der Tat ist es ja den Mittelschichten im Gegensatz zum städtischen Proletariat nie gelungen, eine homogene Ideologie zu schaffen, die als Ausdruck eines spezifischen Mittelklassenbewusstseins gedeutet werden könnte. Im Gegenteil: ideologisch gesprochen sind die Mittelklassen in eine Unzahl von Gruppen gespalten, die den Eindruck einer geradezu extremen Heterogenität hervorrufen." (Heintz, 1968, S. 242; Bahrdt, 1958, S. 130f, Braun & Fuhrmann, 1970, S. 459; Crozier, 1965, S. 37f).

Die neueren Studien über technische Angestellte haben für diese spezifische Gruppe von Angestellten ähnliche Ergebnisse erbracht: "Die Annahme, dass technische Angestellte in der Industrie gegenwärtig weder ein geschlossenes 'hierarchisches Gesellschaftsbild' als 'Arbeiter' besitzen, sondern gemäss ihrer vorgängigen Ausbildung und Berufserfahrung sowie ihrer gegenwärtigen betrieblichen Funktion und Stellung in der Betriebshierarchie unterschiedliche Vorstellungen über ihre betriebliche und gesellschaftliche Situation entwickeln, kann durch die vorgestellten Ergebnisse unserer Erhebung als bestätigt gelten." (Beckenbach u.a., 1975, S. 262; Roberts u.a., 1972, S. 320).

Die oft beobachtete Ambivalenz der technischen wie kaufmännischen Angestellten zwischen individualistischer und kollektiver Interessenorientierung bzw. zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstandpunkt wird speziell innerhalb der marxistischen Denkrichtung von ihrer besonderen gesamtgesellschaftlichen Funktion innerhalb der Produktion abgeleitet: die Angestellten werden als sozio-ökonomische Arbeitnehmergruppe angesehen, die innerhalb der kapitalistischen Produktionsweise wohl teilweise kapitalistische Funktionen erfüllen, jedoch selbst nicht zur Klasse der Kapitalbesitzer gehören. "In many respects, therefore, the class situation of these unproductive workers parallels the class situation of productive workers. A major source of class ambiguity, however, lies in the fact that these workers, besides being agents of the capitalist function, are employed in activities which are peculiar to the capitalist mode of production." (Crompton, 1976, S. 418f; Urry, 1973, S. 182f; Carchedi, 1975, S. 51).

Wie schon H.P. Bahrdt antönte, haben auch die historischen Entstehungsbedingungen mit zur oft diffusen und ambivalenten (mehr individualistisch geprägten) Orientierung vieler Angestelltengruppen beigetragen: "Die Angestellten sind ja erst spät zu einem Faktor in der industriellen Gesellschaft geworden. Sie fanden, als sie sich ihrer bewusst wurden, eine präformierte Gesellschaft vor. In ihr gab es zwar neue und neuartige Arbeitsplätze, aber in ideologischer Hinsicht waren gewissermassen alle Plätze vergeben." (Bahrdt, 1958, S. 132; sowie Neuloh, 1966, S. 43 f). Damit befand sich die Angestelltenschaft von Beginn an in einem ideologischen Spannungsfeld zwischen der organisierten Arbeiterschaft und der – die betriebliche Umwelt bestimmenden – Unternehmerschaft. In dieser ideologisch präformierten Situation war insbesondere für die Büroangestellten die Übernahme und Internalisierung der vorhandenen bürgerlichen Werte und Normen naheliegend, dies umso mehr, als zwischen bürgerlichen Normen und administrativ-verwaltenden Bürokratien eine ausgesprochene Affinität besteht. So "stellen nicht nur Wunsch und Erwartung eines sozialen Aufstiegs zwischen den Mittelklassen und der Bürokratie eine gewisse Affinität her. Diese Affinität besteht auch in bezug auf die grosse Bedeutung, die in beiden Gruppen dem sozialen Status beigemessen wird." (Heintz, 1968, S. 181; Girod, 1961, S. 138).

Verschiedentlich wurde erwartet, dass die erwähnte Zweideutigkeit und Unbestimmtheit des Angestelltenbewusstseins – vor allem auch als Folge der Rationalisierung und Umstrukturierung der Arbeitsplätze – allmählich verschwinden würde. Je nach sozialpolitischer Position wurde dabei die Entstehung einer

einheitlichen Mittelstandsideologie oder die Integration der Angestelltenschaft in die Arbeiterbewegung erwartet. Beides ist bisher nicht oder dann nur zum Teil eingetreten, was schon früher zu Diskussionen über die Diskrepanz von objektiver Lage als Arbeitnehmer und individualistischer oder unternehmerfreundlicher Interessenorientierung geführt hat. So stellte etwa H. Steiner in den 60er Jahren fest : “Entgegen der charakterisierten objektiven sozial-ökonomischen Position bleibt die subjektive Einsicht der Masse der Angestellten hinter den vor sich gegangenen Veränderungen in den Produktions-, Arbeits- und Lebensbedingungen, in der sozialen Zukunft usw. zurück.” (Steiner, 1967, S. 157). Die neueren Studien über technische Angestellte zeigen deutlich, dass die Gemeinsamkeit der Lohnabhängigkeit auch heute noch gegenüber den Besonderheiten der Ausbildung und betrieblichen Funktion in den Hintergrund tritt (Beckenbach u.a., 1975, S. 232f). Die Untersuchungen über technische Angestellte weisen allerdings durchaus auf – sich verstärkende – gewerkschaftliche Elemente hin, wobei nicht selten eine duale Strategie verfolgt wird, die auf der Kombination individueller und kollektiver Interessenorientierungen beruht (Roberts u.a., 1972, S. 49).

Während diesbezügliche Untersuchungen über (qualifizierte) technisch-wissenschaftliche Angestellte seit 1969 stark zugenommen haben, ist es um die kaufmännischen Angestellten bisher vergleichsweise ruhig geblieben (Fehrmann, Metzner, 1977, S. 21), obwohl diese Gruppe von Angestellten von den wirtschaftlichen und technischen Umstrukturierungen besonders stark berührt wird. Im folgenden werden einige Ergebnisse aus einer Befragung von Mitgliedern des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes – der grössten Interessenorganisation kaufmännischer Angestellter in der Schweiz – vorgestellt. Dabei stehen insbesondere zwei Fragestellungen im Vordergrund :

1. Welches ist die von den organisierten kaufmännischen Angestellten bevorzugte Interessenstrategie und inwiefern lässt sich innerhalb der organisierten Angestelltenschaft eine gewisse ideologische Polarisierung feststellen?
2. Welches sind soziale Determinanten für Unterschiede der Interessenorientierung der befragten kaufmännischen Angestellten (wobei neben Statusvariablen auch Arbeitszufriedenheit, Krisenbetroffenheit u.a.m. einbezogen werden)?

2. DER SCHWEIZERISCHE KAUFMÄNNISCHE VERBAND (SKV)

Die Situation in der Schweiz ist durch eine ausgeprägte Trennung der Interessenvertretung von Arbeiter und Angestellten der Privatwirtschaft gekennzeichnet. Im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland haben die grossen Gewerkschaftsverbände der Schweiz bisher kaum Privatangestellte rekrutiert. Rund 94% aller einer Arbeitnehmerorganisation angeschlossenen Angestellten der Privatwirtschaft sind – ausserhalb der Gewerkschaftsverbände – in eigenen, selbständigen Angestelltenverbänden organisiert. Mitgliedermässig weitaus grösster Angestelltenverband und einzig national anerkannte Interessenvertretung kaufmännischer Angestellter der Schweiz ist der 1861 gegründete Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV), der rund 20% der kaufmännischen Angestellten der Schweiz re-

krutiert. (Der Organisationsgrad liegt bei den männlichen Angestellten bei rund 30%, gegen nur 7% bei den weiblichen Angestellten). Die Mitgliederzusammensetzung des SKV ist ausgesprochen heterogen, als er nicht nur Büroangestellte der verschiedensten Tätigkeitsbereiche und beruflichen Positionen (bis hin zu oberen Kadern), sondern auch aller Branchen umfasst. Die Aktivitäten des SKV liegen heute sowohl im Bereich der kollektiven Interessenvertretung (inklusive dem Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen) wie auch im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (d.h. der kollektiven Organisierung individueller Aufstiegschancen). In diesem Sinne lässt sich eine ausgesprochene Kombination von mehr berufspolitischen und gewerkschaftlichen Elementen der Interessenvertretung beobachten. Obwohl das SKV sein Tätigkeitsfeld im Verlaufe seiner Entwicklung, wie schon erwähnt, auch auf gewerkschaftliche Funktionen ausgeweitet hat, bilden die bildungsbezogenen Aktivitäten allerdings auch heute noch den eigentlichen Schwerpunkt der Verbandstätigkeit. Dabei kommt dem SKV im Bereich des gesamten kaufmännischen Bildungswesens eine zentrale Bedeutung zu, die weit über seinen Mitgliederkreis hinausreicht :

- erstens ist der SKV Träger des gesamten kaufmännischen Berufsschulwesens der Schweiz und übernimmt dabei zentrale öffentliche Funktionen, wie dies in vergleichbaren Ausmass bei keinem anderen Angestelltenverband zu beobachten ist;
- zweitens unterhält der SKV ein ausgebautes Angebot an Weiterbildungsinstitutionen (Kurse, höhere Fachprüfungen, höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschulen HWV).

Die enge Verbindung zwischen der kaufmännischen Berufs- und Weiterbildung und der Interessenorganisation der kaufmännischen Angestellten findet ihre Widerspiegelung darin, dass die überwiegende Mehrheit der Mitglieder eine kaufmännische Lehre abgeschlossen hat, während die ungelernten Büroangestellten im Verband deutlich untervertreten sind (ein Muster, das in der Schweiz auch bei den anderen Angestelltenverbänden sichtbar wird). Die trotz solchen Einschränkungen ausgesprochene soziale wie auch ideologische Heterogenität der SKV-Mitgliedschaft erlaubt es, die Interessenorientierung verschiedener Gruppen von (gelernten) kaufmännischen Angestellten zu vergleichen.

Die nachfolgenden Daten basieren auf einer im Mai/Juni 1978 durchgeführten postalischen Befragung von 2 000 zufällig ausgewählten Mitgliedern des SKV. Von den angefragten SKV-Mitglieder haben 51% den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt. Der Vergleich der antwortenden Mitglieder mit der Grundgesamtheit zeigt eine gewisse Untervertretung der weiblichen Mitglieder (23% anstatt 27%) und der 51- bis 64- jährigen männlichen Mitglieder. Der Vergleich der Fragebogen nach dem Zeitpunkt ihres Eintreffens (Filion, 1975/6) weist darauf hin, dass aktive Mitglieder, Mitglieder mit Lehre, und mit ihrer Arbeit eher Umzufriedene leicht überrepräsentiert sein dürften.

3. ASPEKTE DER INTERESSENORIENTIERUNG

Versucht man das Verhältnis von Arbeitnehmer zur Interessenorganisation analytisch zu erfassen, bieten sich insbesondere drei allgemeine Fragestellungen an :

1. inwiefern werden die eigenen, individuellen Anstrengungen als genügend erachtet, um die eigenen beruflichen Interessen zu vertreten und durchzusetzen, oder inwiefern verlässt man sich mehr auf eine gemeinsame, kollektive Interessenvertretung? (Individuelle versus kollektive Interessenorientierung);

2. inwiefern werden Interessenunterschiede zu anderen sozialen Gruppen (hier insbesondere : den Arbeitgebern) wahrgenommen und inwiefern bevorzugt man kooperative bzw. konflikte Strategien zur Durchsetzung der eigenen Interessen? (Kooperative versus konflikte Interessenwahrnehmung);

3. inwiefern wird vom Interessenverband eine eigentliche gewerkschaftliche Interessenvertretung gefordert oder inwiefern zentrieren sich die Interessen der Mitglieder auf berufspolitische Zielsetzungen? (Gewerkschaftliche versus berufspolitische Interessenvertretung).

Die verschiedenen Aspekte der Interessenorientierung sind faktisch miteinander eng verknüpft (obwohl theoretisch verschiedene Kombinationen denkbar sind). Ebenso ist nicht auszuschliessen, dass die theoretisch vermuteten Gegensätze nicht in reiner Form auftreten, sondern dass in der sozialen Realität der kaufmännischen Angestellten gerade auch Mischformen dominieren können.

3.1. *Individuelle versus kollektive Interessenorientierung*

Da der Schweizerische Kaufmännische Verband durch den Ausbau individueller Dienstleistungen (insbesondere im Weiterbildungsbereich) einerseits und durch die Betonung des 'collective bargaining' andererseits, individuelle und kollektive Aspekte der Interessenvertretung kombiniert, umfasst der Verband Mitglieder mit zum Teil konträren Vorstellungen über die ideale Art der Interessenvertretung, wobei je nach beruflicher Stellung, Einkommen usw. mehr die individuelle oder auch mehr die kollektive Interessenorientierung dominieren dürfte. Dabei brauchen sich Elemente der individuellen und kollektiven Interessenorientierung allerdings nicht gegenseitig auszuschliessen, sondern sie lassen sich in oft komplexer Weise kombinieren. Darauf weist etwa eine Studie bei englischen Arbeitern und Angestellten, deren Autoren zu folgendem Schluss gelangten : "Whereas previous commentators have frequently regarded individualism and collectivism as alternative and mutually incompatible orientations, the evidence from our enquiry suggests that each type of attitude can exist along side the other. The same individual may, for example, endorse trade union action to improve the position of the occupational group to which he belongs, while simultaneously desiring individual promotion out of the group in question" (Cook, Clark et al., 1978, S. 243).

In der Befragung wurde unter anderem auch nach dem Mittel gefragt, das nach Ansicht des Befragten am besten geeignet sei, um die Interessen der Angestellten im Betrieb durchsetzen zu können. Als Antwortkategorien wurden angeführt :

- zum einen mehr individuelle Strategien der Interessenwahrung : persönliche Anstrengung jedes einzelnen Angestellten, ständige Aus- und Weiterbildung des einzelnen Angestellten;
- zum anderen mehr kollektiv-institutionelle Strategien der Interessenwahrung : Ausbau von Mitsprache- und Mitbestimmungsrechten, Organisation in einem Angestelltenverband.

Die bei der gewählten Frageform möglichen 12 Antwortkombinationen wurden durch Zusammenlegen der Antworten auf vier Kombinationen reduziert, die als Stufen auf der Dimension individueller versus kollektiv-institutioneller Interessenorientierung interpretiert werden. (Zur Fragekonstruktion, siehe Anhang). Die Verteilung der Antworten zeigt, dass bei den befragten SKV-Mitgliedern insgesamt eher der Pol der individuellen Interessenorientierung dominiert : 47% der Befragten bevorzugten rein individuelle Formen der Interessenvertretung (Persönliche Anstrengung, Aus- und Weiterbildung), wogegen nur 17% eine rein kollektiv-institutionelle Interessenvertretung vorzogen. Bei einem guten Drittel der Befragten lässt sich eine Kombination individueller und kollektiv-institutioneller Interessenorientierung feststellen, indem z.B. als bestes Mittel der Interessenvertretung die ständige Weiterbildung, und als zweitbestes Mittel die Organisation in einem Angestelltenverband genannt wurde.

Die Analyse der Daten zeigt, dass dabei deutliche Beziehungen mit den Statusvariablen (Stellung und Einkommen) zu beobachten sind. Die statushöheren Mitglieder bevorzugen tendenziell eher individuelle Formen der Interessenvertretung, während mit abnehmendem Status die kollektiv-institutionellen Formen der Interessenwahrung (Ausbau von Mitsprache- und Mitbestimmungsrechten, Organisation in einem Angestelltenverband) häufiger angekreuzt werden (Tabelle 1).

Die den kaufmännischen Angestellten zugeschriebene "Individualität und Persönlichkeit der sozialen Orientierung" scheint heute in relativ reiner Form nur noch für statushohe Angestelltengruppen zuzutreffen. Demgegenüber scheinen bei den kaufmännischen Angestellten ohne Leitungsfunktionen eher Kombinationen individueller und kollektiver Interessenorientierung vorzufinden sein. Eine Verallgemeinerung der hier gefundenen Beziehung bedarf allerdings der Stützung durch breiter angelegte Untersuchungen.

Zusätzlich zu den objektiven beruflichen Merkmalen wie Einkommen und beruflicher Stellung sind auch mehr subjektive Aspekte der Berufssituation von Bedeutung, dies insofern als Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation eher zur Betonung individueller Formen der Interessenvertretung führt, während mit ihrer Arbeitssituation eher unzufriedene Befragte stärker zum kollektiv-institutionellen Pol neigen (Tabelle 2).

Die genauere Auswertung der Daten zeigt, dass bei den Befragten der unteren Einkommensgruppe mehr die Zufriedenheit mit dem Lohn und der Arbeitsautonomie die Interessenorientierung beeinflusst, während bei den Befragten mit hohem Einkommen vor allem auch die Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen eine Rolle spielt.

Interessenorientierung

Tabelle 1.

Bevorzugte Art der Interessenvertretung, nach beruflicher Stellung und Einkommen.

		Berufliche Stellung			
		keine Leitungs- funktion	Büro- Gruppen- chefs	Abteilungs- leiter	Geschäfts- leitung
N =		297	145	183	108
Individuelle In- teressenvertretung bevorzugt	1	34 %	43 %	54 %	75 %
Mischformen	2	23 %	21 %	22 %	11 %
	3	19 %	18 %	12 %	7 %
Kollektiv-institu- tionelle Interessen- vertretung bevorzugt	4	25 %	19 %	13 %	7 %
Gamma : .34, sign. : .0000					
		Monatseinkommen (in SFR)			
		bis 2000	2001- 4000	mehr als	4000
N =		77	397	338	
Individuelle In- teressenvertretung	1	30 %	40 %	60 %	
Mischformen	2	31 %	22 %	17 %	
	3	13 %	18 %	12 %	
Kollektiv-institu- tionelle Interessen- vertretung bevorzugt	4	26 %	20 %	12 %	
Gamma : .29, sign. : .0000					

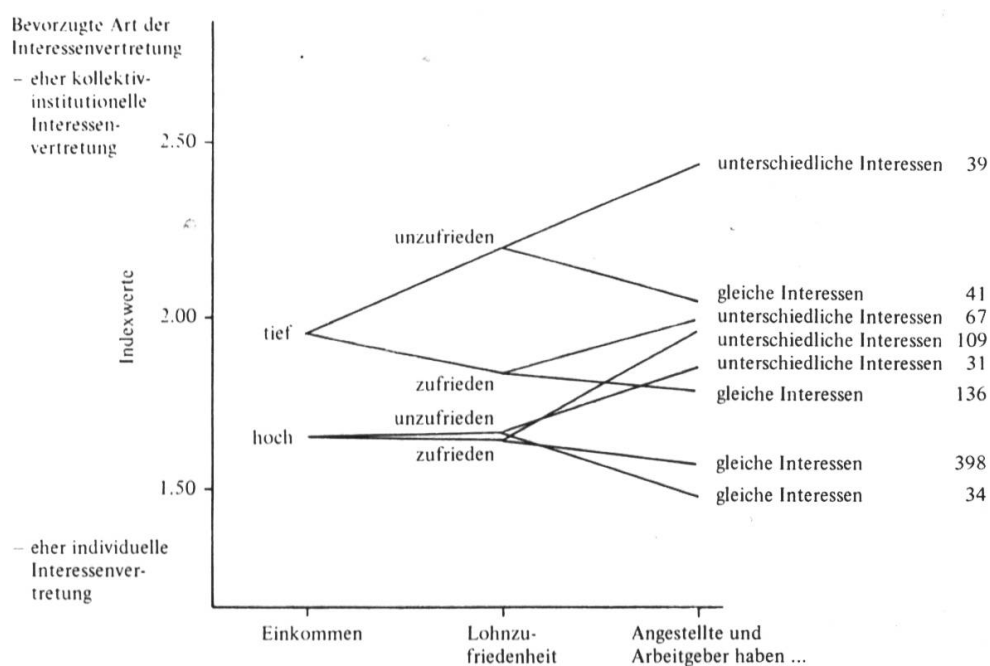
Die Interessenorientierung der befragten kaufmännischen Angestellten ist erwartungsgemäss eng mit der Wahrnehmung von Interessenunterschieden zwischen Angestellten und Arbeitgebern verknüpft : diejenigen Angestellten, die von Interessenunterschieden zwischen beiden Gruppen ausgehen, bevorzugen tendenziell auch stärker kollektiv-institutionelle Formen der Interessenvertretung. Und umgekehrt verlassen sich die Angestellten, die zwischen Arbeitgebern und Angestellten eine weitgehende Interessenübereinstimmung wahrnehmen, mehr auf persönliche Anstrengungen und individuelle Weiterbildung als Mittel zu Interessendurchsetzung. Die genauere Datenauswertung lässt sichtbar werden, dass sich sowohl Einkommen, Lohnzufriedenheit wie auch die Wahrnehmung von Interessengegensätzen auf die Interessenorientierung von Angestellten auswirken (Darstellung 1).

Die stärkste kollektiv-institutionelle Interessenorientierung weisen die Befragten mit relativ tiefem Einkommen und geringer Lohnzufriedenheit auf, die

Tabelle 2.

Bevorzugte Art der Interessenvertretung, nach Arbeitszufriedenheit.

	Bevorzugte Art der Interessenvertretung				
	Individuell	Mischform		Kollektiv	N =
	1	2	3	4	
<hr/>					
Mit Lohn/Verdienst					
– sehr zufrieden	62%	16%	8%	14%	135
– zufrieden	46%	21%	17%	16%	510
– eher unzufrieden	34%	26%	12%	28%	128
Gamma : .25, sign. : .0000					
Mit Aufstiegschancen					
– sehr zufrieden	73%	10%	7%	10%	81
– zufrieden	45%	22%	16%	17%	399
– eher unzufrieden	41%	23%	16%	20%	257
Gamma : .19, sign. : .0002					
Mit Selbständigkeit bei der Arbeit					
– sehr zufrieden	58%	19%	11%	12%	381
– zufrieden	39%	21%	19%	20%	331
– eher unzufrieden	23%	28%	17%	32%	60
Gamma : .33, sign. : .0000					
Mit Arbeitsinhalt					
– sehr zufrieden	57%	19%	11%	13%	327
– zufrieden	40%	21%	17%	21%	357
– eher unzufrieden	35%	24%	19%	22%	75
Gamma : .26, sign. : .0001					



Darstellung 1. Bevorzugte Art der Interessenvertretung, nach Einkommen, Lohnzufriedenheit und Wahrnehmung von Interessenunterschieden gegenüber Arbeitgebern.

zugleich auch ausgeprägte Interessenunterschiede gegenüber den Arbeitgebern wahrnehmen. Bei den Befragten mit höherem Einkommen wird die Interessenausrichtung weniger von der Lohnzufriedenheit als von der Wahrnehmung von Interessenunterschieden beeinflusst. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Unterschiede in der Wahrnehmung gesellschaftlicher Interessenverhältnisse den Effekt der beruflichen Faktoren stark modifizieren können.

3.2. *Kooperative versus konflikte Interessenvertretung*

Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Zwischenstellung, aber auch aufgrund ihres zum Teil höheren beruflichen Status und ihrer betrieblichen Funktionen steht zu erwarten, dass (qualifizierte) kaufmännische Angestellte eher auf einen Ausgleich von Interessen tendieren und deshalb stärker kooperative Formen der Interessenwahrung bevorzugen als z.B. Arbeiter. "Verschiedene Untersuchungen haben übereinstimmend gezeigt, dass die Ideologie der Interessenharmonie bei Angestellten und selbst bei Angestelltenvertretern im Betriebsrat, vor allem im Handel, bei Banken und Versicherungen, eher ein offenes Ohr findet als bei Arbeitern." (Seidel, 1972, S. 85; Cook, Clark et al., 1975/76, S. 57).

Die Vorstellungen von Interessenharmonie und kooperativer Interessenvertretung können sowohl Ausdruck unterschiedlicher Schichtherkunft als auch Ausdruck der spezifischen beruflichen Stellung von kaufmännischen Angestellten sein. Die herkunftsbedingten Einstellungsunterschiede werden denn darin sichtbar, als Befragte, die aus höheren Sozialschichten oder aus dem "alten Mittelstand" stammen, tendenziell stärker von Harmonievorstellungen ausgehen. Erwartungsgemäss zeigen sich signifikante herkunftsbedingte Einstellungsunterschiede nur bei den jüngeren Angestellten (bis 40 Jahren), während sich demgegenüber die älteren Angestellten stärker von ihrem Herkunftskontext gelöst haben (Tabelle 3).

Die Wahl des Vorgehens (Ausgleich versus Durchsetzen der eigenen Interessen) ist auf den ersten Blick mit denselben beruflichen Variablen (Einkommen, berufliche Stellung) assoziiert wie die Art der Interessenorientierung und die Wahrnehmung von Interessengegensätzen. Die Aufgliederung der Befragten nach ihrer Geschlechtszugehörigkeit modifiziert allerdings das Bild: Während bei den männlichen Angestellten vor allem die statushöheren Befragten auf den Ausgleich der Interessen bedacht sind, bevorzugen bei den weiblichen Befragten eher die besser bezahlten, älteren berufstätigen Mitglieder eine härtere Interessenpolitik des Verbandes. Ganz allgemein scheint die (zahlenmässig geringe) Gruppe der älteren weiblichen Verbandsmitglieder eine stark gewerkschaftliche Interessenpolitik zu bevorzugen. Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass sich bei dieser Gruppe berufstätiger Frauen die Probleme der geschlechtsspezifischen Diskriminierung am deutlichsten manifestieren und deshalb eine kollektive Interessenvertretung besonders aktuell wird.

Ebenso wie die Art der Interessenorientierung wird auch die Wahl der gewünschten Interessenpolitik von der Arbeitszufriedenheit beeinflusst: je geringer die Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Lohn, ihren Aufstiegschancen oder ihrer Arbeit, desto häufiger wird ein härteres Vorgehen gewünscht. Der

Tabelle 3.
Bevorzugte Strategie, nach sozialer Herkunft.

Bei gegensätzlichen Interessen zwischen Angestellten und Arbeitgebern sollte der Verband :			
	einen Ausgleich der Interessen herbeiführen und Auseinandersetzungen vermeiden	die Interessen der Angestellten durchsetzen und Auseinandersetzungen riskieren	N =
<i>Alter : bis 40 Jahre</i>			
Beruf des Vaters :			
– Selbständig/Landwirtschaft	46 %	54 %	127
– Leitender Angestellter/Beamter	43 %	57 %	131
– Sonstiger Angestellter/Beamter	28 %	72 %	119
– Facharbeiter/Arbeiter	34 %	66 %	189
Differenzen : sign. 1 %			
<i>Alter : mehr als 40 Jahre</i>			
Beruf des Vaters :			
– Selbständig/Landwirtschaft	57 %	43 %	111
– Leitender Angestellter/Beamter	42 %	58 %	72
– Sonstiger Angestellter/Beamter	43 %	57 %	79
– Facharbeiter/Arbeiter	44 %	56 %	126
Differenzen : nicht sign.			

Faktor der Arbeitszufriedenheit kommt allerdings in erster Linie bei den Befragten der höheren Einkommensgruppe ins Spiel, wogegen sich bei den Befragten der tieferen Einkommensgruppe keine statistisch bedeutsamen Beziehungen ergeben. (Tabelle 4).

Tabelle 4.
Bevorzugte Strategie, nach Arbeitszufriedenheit.

	Berufstätige Mitglieder	
	Einkommen bis SFR. 3000 N = 292	Einkommen mehr als SFR. 3000 N = 582
Ausgleich der Interessen herbeiführen	Gamma :	Gamma :
Zufriedenheit mit Lohn/Verdienst	.27	.28*
Aufstiegschancen	.17	.44*
Arbeitsinhalt	.14	.24*
Selbständigkeit	.05	.23*
Mitsprache	.07	.36*
Arbeitszeit	.22	.22*
Vorgesetzten	.07	.28*

* Beziehung sign. 1 %

Die vorliegenden Daten zeigen zusätzlich, dass persönliche Erfahrungen mit der Wirtschaftskrise (Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Lohnkürzung, Kurzarbeit usw.) mit zu einer gewissen Radikalisierung von Angestellten beitragen können: Diejenigen Befragten, die in den letzten Jahren von Krisenfolgen persönlich betroffen wurden, sehen das Interessenverhältnis den Arbeitgebern eher konfliktiv und sind weniger häufig auf den Ausgleich der Interessen bedacht (Tabelle 5).

Tabelle 5.
Wahrnehmung von Interessenunterschieden zu den Arbeitgebern
und bevorzugte Strategie, nach Rezessionsbetroffenheit.

	Von der Wirtschaftskrise der letzten Jahre persönlich	
	betroffen N = 295	nicht betroffen N = 587
Arbeitgeber und Angestellte haben :		
– grundsätzlich gleiche Interessen	11 %	14 %
– vielfach gleiche Interessen	51 %	61 %
– ungleiche Interessen	38 %	25 %
Beziehung auf 1 % signifikant		
Bei Interessengegensätzen mit den Arbeitgebern sollte der Verband :		
– Ausgleich herbeiführen und Auseinandersetzungen vermeiden	36 %	44 %
– Interessen durchsetzen und Auseinandersetzungen riskieren	64 %	56 %
Beziehung auf 5 % signifikant		

3.3. Berufspolitische versus gewerkschaftliche Interessenvertretung

In der bisherigen Literatur wurden das berufspolitische und das gewerkschaftliche Modell der Interessenvertretung oft als eigentliche Gegensätze betrachtet. Faktisch hat es sich aber gezeigt, dass gerade Angestelltenverbände oft eine ausgesprochen hybride Struktur aufweisen und sich irgendwo im Spannungsfeld zwischen berufspolitischer und gewerkschaftlicher Orientierung bewegen. Insbesondere die Entwicklung der Verbände höherer technischer Angestellter bietet viele Beispiele für die Entstehung neuer Formen von Interessenorganisationen, bei denen sowohl gewerkschaftliche wie professionelle Elemente kombiniert werden (Hortleder, 1973, S. 124f). A. Kleingartner postuliert sogar "that hybrid organization – different from both traditional unions and traditional professional societies – will become increasingly important among the high status white-collar group." (Kleingartner, 1968, S. 84). Die Ergebnisse seiner Studie bei Technikern und Ingenieuren wies denn darauf hin, dass diese beiden Gruppen von Angestellten in erster Linie eine Interessenorganisation bevorzugten, die beide Elemente verbindet. Auch andere Studien (Lansbury, 1974; Lansbury, 1976, S. 14f) weisen darauf hin, dass gewerkschaftliche und professionelle Interessenvertretung weniger als

gegensätzliche denn als komplementäre Zielsetzungen einer Interessenorganisation angesehen werden können. Auch die Ergebnisse der SKV-Mitgliederbefragung zeigen, dass es sich momentan bei den berufspolitischen, bildungsbezogenen und den gewerkschaftlichen Zielsetzungen des Angestelltenverbandes um zwei relativ unabhängige Dimensionen der Interessenvertretung handelt, die sich im Urteil der befragten kaufmännischen Angestellten gegenseitig nicht ausschliessen: die Beziehungen zwischen der Bewertung der bildungsbezogenen und der gewerkschaftlichen Zielsetzungen sind nicht signifikant negativ. Erwartungsgemäss zeigen sich deutliche Beziehungen zwischen der Gewichtung der mehr gewerkschaftlichen Zielsetzungen (bessere Löhne, längere Ferien, Ausbau der Kollektivverträge usw.) und dem Einkommen sowie der beruflichen Stellung der befragten Angestellten: je geringer der berufliche Status, desto höher werden gewerkschaftliche Zielsetzungen gewertet, ohne dass aber gleichzeitig den berufspolitischen Zielen (Förderung von Aus- und Weiterbildung) weniger Gewicht beigemessen würde. Speziell bei den kaufmännischen Angestellten tieferen beruflichen Status lässt sich somit durchaus eine Kombination berufspolitischer und gewerkschaftlicher Orientierungen feststellen, was mit dem früheren Ergebnis übereinstimmt, wonach in dieser Gruppe von Angestellten Kombinationen individueller und kollektiver Interessenorientierung relativ häufig auftreten.

Zusätzlich zu den beruflichen Variablen (Einkommen und berufliche Stellung) wird die Gewichtung materiell-gewerkschaftlicher Interessenvertretung ebenso wie die Gewichtung immateriell-gewerkschaftlicher Zielsetzungen (Ausbau der Kollektivverträge, Zusammenarbeit mit Gewerkschaften) auch von der Wahrnehmung von Interessengegensätzen gegenüber den Arbeitgebern beeinflusst (Tabelle 6).

Dabei bleibt zu berücksichtigen, dass eine mehr gewerkschaftliche Interessenorientierung bei den befragten kaufmännischen Angestellten zumeist mit einer berufspolitischen Orientierung kombiniert wird. Der gewerkschaftlichen Interessenvertretung wird dabei oft mehr der Charakter einer sekundären Strategie der Interessenvertretung zugeordnet, die in dem Masse an Bedeutung gewinnt, als die Durchsetzung der bildungsmässig abgestützten Ansprüche durch eine kollektive Interessenvertretung ergänzt werden muss, z.B. weil eine verschlechterte wirtschaftliche Lage dazu führt, dass individuelle Weiterbildungsanstrengungen nicht mehr ohne weiteres auch einen höheren Lohn oder bessere Aufstiegschancen garantieren (Roberts et al., 1972, S. 258f). In dieser Richtung lässt sich auch die beobachtete Beziehung zwischen einer mehr pessimistischen Einschätzung der Büroautomatisierung und der Betonung gewerkschaftlicher Zielsetzungen interpretieren (die auch bestehen bleibt, wenn die beruflichen Statusvariablen statistisch kontrolliert werden).

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Analyse einiger Aspekte der Interessenorientierung der befragten kaufmännischen Angestellten weist auf die auch in anderen Studien festgestellte

Tabelle 6.

Gewichtung gewerkschaftlicher Zielsetzungen, nach beruflicher Situation und Wahrnehmung von Interessengegensätzen.

<i>Multiple Classification Analysis MCA</i> Bewertung materiell-gewerkschaftlicher Ziele (Höhere Löhne, kürzere Arbeitszeit, längere Ferien)					
	N = 916	DF	Eta	Beta	sign. (F-Test)
Einkommen		4	.31	.14	.03
Berufliche Stellung		4	.37	.23	.000
Perzeption von Interessen- unterschieden zu Arbeitge- bern		2	.25	.17	.000
Zufriedenheit mit Aufstiegs- chancen		3	.28	.10	.06
Multiples R					.44
Erklärte Varianz					19%

Bewertung immateriell-gewerkschaftlicher Ziele (Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Ausbau der Mitbestimmung, Ausbau der Kollektivverträge)					
	N = 916	DF	Eta	Beta	sign. (F-Test)
Einkommen		4	.34	.27	.000
Berufliche Stellung		4	.28	.13	.02
Perzeption von Interessen- unterschieden zu Arbeitge- bern		2	.21	.15	.000
Zufriedenheit mit Aufstiegs- chancen		3	.19	.05	.63
Multiples R					.40
Erklärte Varianz					16%

Differenzierung der Interessenorientierung gemäss der beruflichen Stellung, wobei sich hier nicht nur deutliche Beziehungen mit dem Einkommen bzw. der beruflichen Position, sondern auch mit der Arbeitszufriedenheit und teilweise auch der Krisenbetroffenheit ergaben. Auch die schon bei anderen Studien für technische Angestellte nachgewiesene hybride Interessenorientierung fand in der Untersuchung eine zusätzliche Bestätigung. Ob es sich dabei um ein reines "Übergangsbewusstsein" handelt oder ob die Kombination individueller und kollektiver bzw. bildungspolitischer und gewerkschaftlicher Orientierungen bei einem Grossteil der befragten kaufmännischen Angestellten einem neuen 'modernen' Typus des Interessenorganisation von Angestellten entspricht, muss offen bleiben. Die Veränderungen der beruflichen Struktur der Angestelltenschaft durch die Büroautomatisierung lässt eine weitere Verstärkung der mehr kollektiven und gewerkschaftlichen Momente der Interessenorientierung als wahrscheinlich erscheinen (ohne dass aller-

dings damit automatisch etwa ein Abbau traditioneller bildungspolitischer Ansprüche verbunden sein muss).

ANHANG.

Index : Individuelle versus kollektiv-institutionelle Interessenorientierung

Frage : "Welche der folgenden Mittel ist Ihrer Ansicht nach am besten geeignet, um die Interessen der Angestellten im Betrieb durchsetzen zu können?"

	Am besten ist :	Am zweitbesten ist :
Persönliche Anstrengung jedes einzelnen Angestellten	A1	A2
Ständige Aus- und Weiterbildung des einzelnen Angestellten	B1	B2
Ausbau von Mitsprache- und Mitbestimmungsrechten	C1	C2
Organisierung in einem Angestelltenverband	D1	D2
Indexwerte :		
A1 + B2, B2 + A2	= 1	Individuelle Interessenorientierung
A1 + C2, A1 + D2, B1 + C2, B1 + D2	= 2	Mischformen
C1 + A2, C1 + B2, D1 + A2, D1 + B2	= 3	
C1 + D2, D1 + C2	= 4	Kollektiv-institutionelle Interessenorientierung.

BIBLIOGRAPHIE

- BAHRDT, H.P. (1958), "Industriebürokratie" (Stuttgart).
- BECKENBACH, N., *et al.* (1975), "Ingenieure und Techniker in der Industrie" (Frankfurt).
- BRAUN, S. und FUHRMANN, S. (1970), "Angestelltenmentalität" (Neuwied).
- CARCHEDI, G. (1975), On the Economic Identification of the New Middle Class, *Econ. & Soc.*, 4 (1975).
- COOK, F.G.; CLARK, S.C., *et al.* (1975/76), White and Blue Collar Attitudes to Trade Unionism and Social Class, *Ind. Relat.* (1975/76).
- COOK, F.G.; CLARK S.C., *et al.* (1978), Are White-Collar Trade Unionists Different? *Sociol. of Work & Occup.* (May 1978).
- CROMPTON, R. (1976), Approaches to the Study of White-Collar Unionism, *Sociology* (Sept. 1976).
- CROZIER, M. (1965), "Le monde des employés de bureau" (Paris).
- FEHRMANN, E. und METZNER U. (1977), "Angestellte in der sozialwissenschaftlichen Diskussion. Ein Literaturbericht" (Köln).
- FILION, F.L. (1975/76), Estimating Biases Due to Nonresponse in Mail Surveys, *Public Opin. Q.* (1975/76).
- GIROD, R. (1961), "Etudes sociologiques sur les couches salariées. Ouvriers et employés" (Paris).
- HEINTZ, P. (1968), "Einführung in die soziologische Theorie" (Stuttgart).
- HORTLEDER, G. (1973), "Ingenieure in der Industriegesellschaft" (Frankfurt).
- KLEINGARTNER, A. (1968), The Organization of White-Collar Workers, *Br. J. Ind. Relat.* (March 1968).

- LANSBURY, R. (1974), Professionalism and Unionization among Management Services Specialists, *Br. J. Ind. Relat.* (July 1974).
- LANSBURY, R. (1976), Career Orientations and Unionization among Technical Specialists, *J. Ind. Rel.* (March 1976).
- NEULOH, O. (1966), "Die weisse Automation. Die Zukunft der Angestelltenschaft" (Köln).
- ROBERTS, B.C.; LOVERIDGE, R. *et al.* (1972), "Reluctant Militants. A Study of Industrial Technicians" (London).
- SEIDEL, H. (1972), "Das Verhältnis der Angestellten zur Mitbestimmung" (Frankfurt).
- STEINER, H. (1967), "Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus" (Berlin).
- URRY, J. (1973), Towards a Structural Theory of the Middle Class, *Acta Sociol.* (1973) No 3.

