

## Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Thomas Haipeter und Christine Slomka  
**Industriebeschäftigung im Wandel  
Arbeiter, Angestellte und ihre Arbeits-  
bedingungen**

2014  
06

### Auf den Punkt ...

- In der Industrie findet ein kontinuierlicher Prozess der internen Tertiarisierung statt. Die Zahl der Angestellten ist inzwischen ebenso hoch wie die der Arbeiter. Der Frauenanteil unter den Angestellten stagniert allerdings.
- Das Niveau der prekären Beschäftigungsformen wie Befristungen, Minijobs oder Leiharbeit ist bei den Angestellten weit niedriger als bei den Arbeitern.
- Zugleich weisen Angestellte im Durchschnitt höhere Qualifikationen, einen höheren betrieblichen Status und höhere Einkommen auf.
- Dennoch sind die Arbeitsbedingungen widersprüchlich. Wichtigste Anzeichen dafür sind lange Arbeitszeiten, wachsende Arbeitsintensität und Klagen über schlechte Aufstiegschancen. Zugleich empfinden viele Angestellte ihre Arbeitsplätze als sicher.
- Zu den Gewerkschaften bleiben die Angestellten stärker auf Distanz, auch wenn ihr Organisationsgrad schwächer gesunken ist als derjenige der Arbeiter. Dafür ist ihr Anteil an aktiven Betriebsratsmitgliedern inzwischen höher als bei den Arbeitern.

## Einleitung

Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ist in Deutschland fast so alt wie der Kapitalismus. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts haben Unternehmen ihre Angestellten gegenüber einfachen Arbeitern mit Hilfe von Sonderleistungen wie Urlaub oder Lohnfortzahlung privilegiert. Im Kaiserreich war es gegen Ende des Jahrhunderts dann der Staat, der eine gesonderte Sozialgesetzgebung für Angestellte schuf (vgl. Kocka 1981). Angestellte bildeten dabei eigene Interessenvertretungsorganisationen aus. Sie wurden lange Zeit im Betriebsverfassungsgesetz als Wählergruppe von den Arbeitern getrennt. Bis vor kurzem waren sie in eigenständigen Entgeltgruppen klassifiziert und erhielten, anders als die Arbeiter, ein Gehalt und keinen Lohn.

Diese Entwicklungen haben früh das Interesse der sozialwissenschaftlichen Forschung geweckt. Die Unterscheidung von Angestellten war vor allem deshalb so spannend für die soziologische Analyse, weil sie die Entwicklung einer einheitlichen Arbeiterklasse in Frage zu stellen schien und neues Licht auf die Frage nach der Klassenstruktur kapitalistischer Gesellschaften warf. Nicht von ungefähr schlägt sich die Klassen- und Sozialstrukturanalyse seit mehr als 100 Jahren mit dem Problem herum, Angestellte in die Klassenstruktur kapitalistischer Gesellschaften zu integrieren. Die Ahnenreihe der Forscher reicht von Emil Lederer an der Wende zum 20. Jahrhundert bis zu Eric Ohlin Wright heute. Lederer (1912) bezeichnete die Angestellten als Zwischenklasse, die zwischen Arbeit und Kapital frei floatet und sich je nach wirtschaftlicher Lage eher der einen oder eher der anderen dieser Klassen zuneigt. Wright (1998) hat für die Angestellten das Konzept der widersprüchlichen Klassenlagen entwickelt. Demnach sind Angestellte auf der einen Seite abhängig Beschäftigte (wie die Arbeiter auch), weisen aber im Durchschnitt höhere Qualifikationen auf und nehmen höhere Positionen in der betrieblichen Hierarchie ein, und beides kann ihre strukturelle Verhandlungsmacht so weit stärken, dass sie in der Lage sind, sich Teile des produzierten Mehrwerts anzueignen, obwohl sie keine Kapitalisten sind.

Was aber macht die besondere Stellung der Angestellten in der Arbeit aus? Dieses Thema hat die Arbeitssoziologie seit den 1950er Jahren untersucht. Dabei wurden zunächst die Effekte von Rationalisierungsbemühungen oder des technischen Fortschritts auf die Arbeitsorganisation der Angestellten in den Fokus genommen. Dequalifizierungsthesen wie die von Harry Braverman (1974) erwiesen sich zwar als unhaltbar, gaben jedoch der weiteren Forschung wichtige Impulse. Insbesondere vier Charakteristika der Angestelltenarbeit schälten sich dabei heraus (so bei Kudera u.a. 1983): Angestellte haben eine professionelle Orientierung und wollen zum Erfolg des Betriebs beitragen; sie haben ausdrückliche Entwicklungs- und Karriereerwartungen in der betrieblichen Hierarchie; ihre Arbeit eröffnet Gestaltungs- oder Autonomiespielräume; und schließlich nehmen sie ihre Interessen häufig selber wahr, ohne dabei Interessenvertretungen einzuschalten.

In den letzten Jahren ist der Angestelltenbegriff in der soziologischen Forschung allerdings in den Hintergrund getreten. Dafür sind zumindest zwei Entwicklungen verantwortlich. Zum einen hat das starke Wachstum des Dienstleistungssektors das

Interesse an Dienstleistungsarbeit geweckt. Zwar könnten auch Dienstleistungsbeschäftigte synonym als Angestellte bezeichnet werden, doch scheint der Angestelltenbegriff als Distinktionsmerkmal zum Arbeiterbegriff und zur Industriearbeit in der Dienstleistungsökonomie nicht mehr recht zu passen. Zum anderen sind in den letzten Jahrzehnten die gesonderten sozial- und betriebsverfassungsrechtlichen sowie tariflichen Regulierungen für Angestellte Schritt für Schritt beseitigt worden. Der letzte Schritt dazu war der Abschluss von einheitlichen Entgelttarifverträgen vor allem in den zentralen Industriebranchen wie der Chemischen Industrie, dort bereits in den 1980er Jahren, und der Metall- und Elektroindustrie im letzten Jahrzehnt (Kratzer & Nies 2009). Damit gibt es keine formalen Grenzziehungen mehr zwischen Arbeitern und Angestellten.

Trotzdem vertreten wir die Auffassung, dass es heute mehr denn je lohnt, sich mit den Angestellten zu beschäftigen und dabei auch nach wie vor diesen Begriff zu verwenden. Auch wenn die formalen Distinktionen inzwischen nicht mehr bestehen, hat der Angestelltenbegriff als relevante Kategorie der sozialen Praxis nur wenig von seiner Bedeutung eingebüßt. Denn in den Industriebetrieben vollzieht sich ein kontinuierlicher Prozess der internen Tertiarisierung. Angestellte in der Forschung und Entwicklung oder in Vertriebsbereichen nehmen an Zahl zu, während die Zahl der Arbeiter im unmittelbaren Produktionsprozess abnimmt. Und nach wie vor spielen in den Industriebetrieben Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten eine prägende Rolle. Ein Grund hierfür ist, dass sich die Beschäftigten aufgrund der gewachsenen Tradition und ihrer jeweiligen Position im Betrieb auch weiterhin den Angestellten bzw. den Arbeitern zugehörig fühlen und hierdurch ihre Interessen und ihr Interessenhandeln im Betrieb maßgeblich geprägt werden (Kratzer & Nies 2009: 34f.).

Ein anderer Grund sind die nach wie vor bestehenden Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, welche wir mit Datenauswertungen des Mikrozensus und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aufzeigen wollen. Die Daten liefern sowohl Aufschlüsse über die quantitative Entwicklung und soziodemografischen Profile der Angestellten und Arbeiter in der Industrie als auch Einblicke in ihre Arbeitsbedingungen, beruflichen Belastungen und Sorgen (nähere Informationen dazu im untenstehenden Kasten). In den Statistiken haben die Befragten übrigens offensichtlich wenig Mühe, sich als Angestellte oder Arbeiter zu klassifizieren. Die Analysen sind im Kontext eines von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) geförderten Projekts zum Thema „Interessen und Interessenvertretung von Industrieangestellten“ durchgeführt worden. In unseren Analysen liegt das Augenmerk auf den Entwicklungen der Chemischen Industrie auf der einen sowie der Metall- und Elektroindustrie auf der anderen Seite. Diese Branchen sind nicht nur hinsichtlich der industriellen Wertschöpfung und der Beschäftigtenzahlen die beiden mit Abstand größten und bedeutendsten Industriebranchen, sondern sie sind auch die Motoren der Exporterfolge der deutschen Industrie. Wir verwenden sie in den folgenden Datenauswertungen deshalb auch synonym mit dem Begriff „Industrie“, auch wenn andere Industriebranchen wie das Baugewerbe oder die Holzindustrie darin nicht enthalten sind.

## Datenbasis

Der Mikrozensus befragt seit 1957 jährlich circa 370.000 Haushalte bzw. 830.000 zufällig ausgewählte Personen zu Themen wie Familie, Ausbildung, Beruf und Lebenssituation. Ausgewertet wurden die Daten von 1999 bis 2011. Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) stellt jedes Jahr Informationen über 11.000 Haushalte und 20.000 Befragte bereit. Themenschwerpunkte sind Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung und Gesundheit. In die Analyse flossen Daten der Jahre 1999 bis 2012. Da das SOEP deutlich weniger Personen befragt als der Mikrozensus, liegt hier „lediglich“ eine Fallzahl von 658 Industrieangestellten (bzw. 603 Industriearbeitern) vor. Deutlich besser gestaltet sich die Datengrundlage im Mikrozensus mit über 15.000 befragten Industrieangestellten (bzw. 14.157 Industriearbeitern). Sowohl die Daten des Mikrozensus und des SOEP wurden gewichtet und auf die Grundgesamtheit hochgerechnet. Beschränkt wurde die Datenanalyse auf alle abhängig Beschäftigten in der Industrie zwischen 18 und 65 Jahren. Definiert wurde die Industrie als Chemische Industrie und Metall- und Elektroindustrie. Um die Beschäftigungsentwicklung und die Arbeitsbedingungen der Angestellten im Industriesektor besser einschätzen zu können, wurden alle Auswertungen auch für die Industriearbeiter vorgenommen. Die problematische Definition und genaue Einteilung der Beschäftigten in Angestellte und Arbeiter wird in beiden Datensätzen dadurch umgangen, dass die Beschäftigten sich selbst einer Beschäftigtengruppe zuordnen.

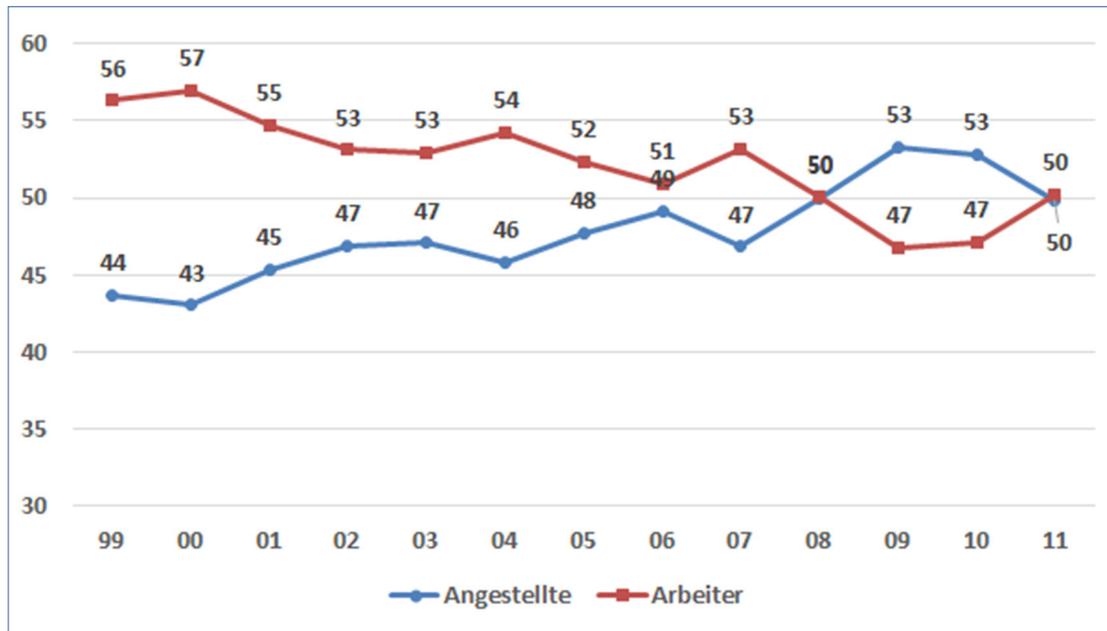
## Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse

In den letzten beiden Jahrzehnten nahm die Bedeutung der Angestellten in der Industrie stetig zu. In der Metall- und Elektroindustrie kletterte die Zahl der Angestellten zwischen 1999 und 2011 von fast 1,8 Mio. auf knapp 2,1 Mio. Auch in der Chemischen Industrie ist die Zahl der Angestellten leicht gestiegen. Parallel zum Wachstum der Angestellten ging die Zahl der Arbeiter sowohl in der Metall- und Elektroindustrie als auch in der Chemischen Industrie deutlich zurück. In der Metall- und Elektroindustrie sank ihre Zahl von ehemals 2,5 Mio. im Jahr 1999 auf 2,1 Mio., in der Chemischen Industrie um fast 150.000 auf 500.000 Beschäftigte. Diese Entwicklung wurde durch mehrere Faktoren angetrieben. Zum einen wurden die Produktionsprozesse unter den Vorzeichen einer schlanken Produktion fortlaufend rationalisiert und Tätigkeiten oder Produktionsumfänge aus Kostengründen oder zum Zwecke der Markterschließung an ausländische Standorte verlagert (Hofmann & Steffen 2013: 156). Zum anderen wurde in innovations- und wissensintensiven Bereichen wie der Forschung und Entwicklung (Jürgens & Meißner 2005) oder auch den produktnahen Dienstleistungen wie Planung, Beratung, Finanzierung, Wartung und Entsorgung Personal aufgebaut (vgl. Hogreve 2013: 87f.; Knackstedt u.a. 2008: 235).

Im Ergebnis dieser Entwicklungen hat mittlerweile der Anteil der Angestellten in der Industrie mit dem Anteil der Arbeiter gleichgezogen. Gerade für die letzte Dekade lässt sich eine hohe Dynamik der internen Tertiarisierung nachzeichnen, die die

Beschäftigungsstruktur der ehemals arbeitergeprägten Industrie nachhaltig verändert hat. Während der Wirtschaftskrise 2008/09 und der damit einhergehenden Entlassung von Produktionsmitarbeitern lag der Angestelltenanteil zeitweise sogar über dem der Arbeiter (Abbildung 1).

**Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung von Industrieangestellten und -arbeitern (in %)**



Quelle: Mikrozensus Scientific use file, eigene Auswertungen

Trotz steigender Frauenerwerbsquote und obwohl ein Großteil der Frauen in Büroberufen tätig ist (vgl. BMFSFJ 2005), spiegelt sich die zunehmende Entwicklung der Angestellten in der Industrie nicht in der Geschlechterverteilung wider. Auch in den Angestelltenbereichen sind deutlich mehr Männer als Frauen in der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie tätig. Der Frauenanteil unter den Industrieangestellten pendelt um ein durchschnittliches Niveau von 29%. Unter den Arbeitern sank der bereits niedrige Anteil an Frauen von 18% zwischen 1999 und 2011 noch weiter auf 16% (Tabelle 1). Es gelingt der Industrie offensichtlich nicht, stärker als bislang Frauen zu rekrutieren. Zugleich trägt dieser Umstand zum Gender Wage Gap zwischen den Geschlechtern bei, weil Frauen unterdurchschnittlich an den im Branchenvergleich relativ hohen Entgelten im Industriesektor partizipieren.

Tabelle 1: Geschlechterverteilung in der Industrie (in %)

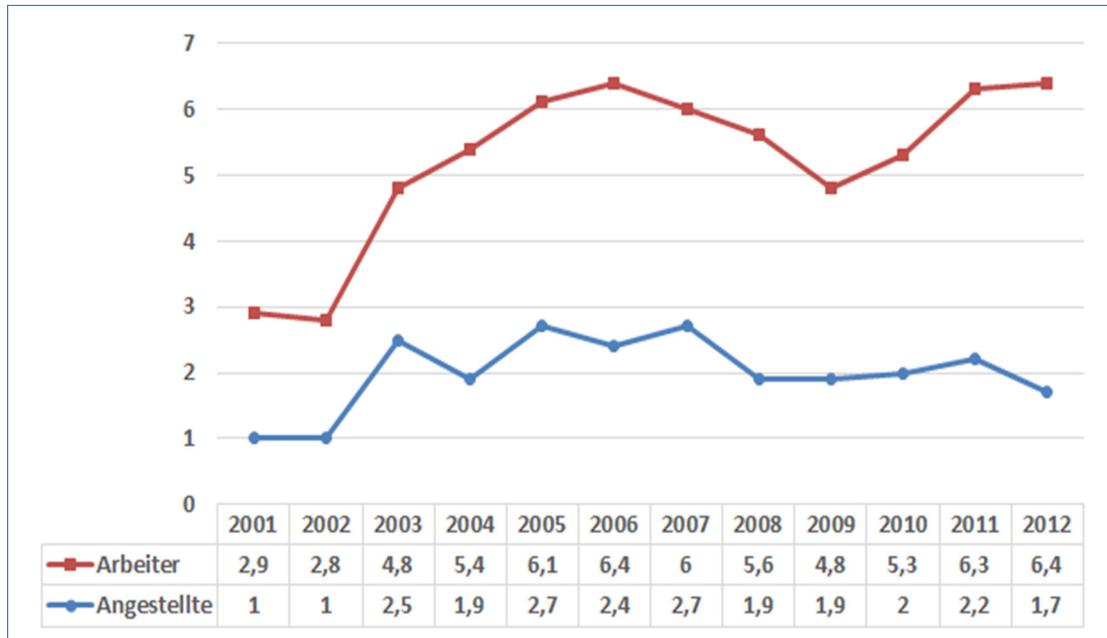
		99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
Angestellte	Mann	71	70	71	71	71	69	71	72	70	71	72	73	71
	Frau	29	30	29	29	29	31	29	28	30	29	28	27	29
Arbeiter	Mann	82	82	82	82	82	82	83	83	83	83	84	84	84
	Frau	18	18	18	18	18	18	17	17	17	17	16	16	16

Quelle: Mikrozensus Scientific use file, eigene Auswertungen

Erhebliche Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten bestehen hinsichtlich der Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, befristeter Arbeitsverträge und geringfügiger Beschäftigung. Zwar gehört das Gros beider Beschäftigtengruppen in der Metall- und Elektroindustrie zu den Stammebelegschaften der Unternehmen, doch hat mit der Deregulierung der Leiharbeit im Zuge der Hartz-Reformen eine Ausweitung der externen Flexibilität eingesetzt, die sich vor allem bei den Arbeitern niederschlägt. Mit Blick auf die Daten ist zwar einschränkend zu berücksichtigen, dass die Leiharbeitsverhältnisse in der Industrie sich aufgrund der geänderten Fragestellung im Fragebogen zwischen 2001 und 2003 nicht miteinander vergleichen lassen.<sup>1</sup> Im weiteren Zeitverlauf wird dennoch deutlich, dass Zeitarbeitsverhältnisse für die Industrieangestellten keine große Rolle spielen und seit 2007 noch weiter an Bedeutung verlieren. Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Industriearbeiter, die für eine Zeitarbeitsfirma tätig sind, deutlich höher. Im Jahr 2012 standen 6,4% der Industriearbeiter und nur 1,7% der Industrieangestellten in einem Zeitarbeitsverhältnis (Abbildung 2). Die Metall- und Elektroindustrie avancierte zur größten Einsatzbranche der Leiharbeit, und dieser Einsatz erfolgte vor allem im Bereich der Arbeiter.

1 Vor 2001 beinhaltete der SOEP-Fragebogen keine Frage zur Leiharbeit. Bis 2002 wurde die Frage gestellt, ob es sich bei dem derzeitigen Arbeitgeber um eine Zeitarbeitsfirma handelt. Ab 2003 wurde die Fragestellung dahingehend geändert, dass gefragt wurde, ob das derzeitige Arbeitsverhältnis ein Zeitarbeits- bzw. Leiharbeitsverhältnis ist.

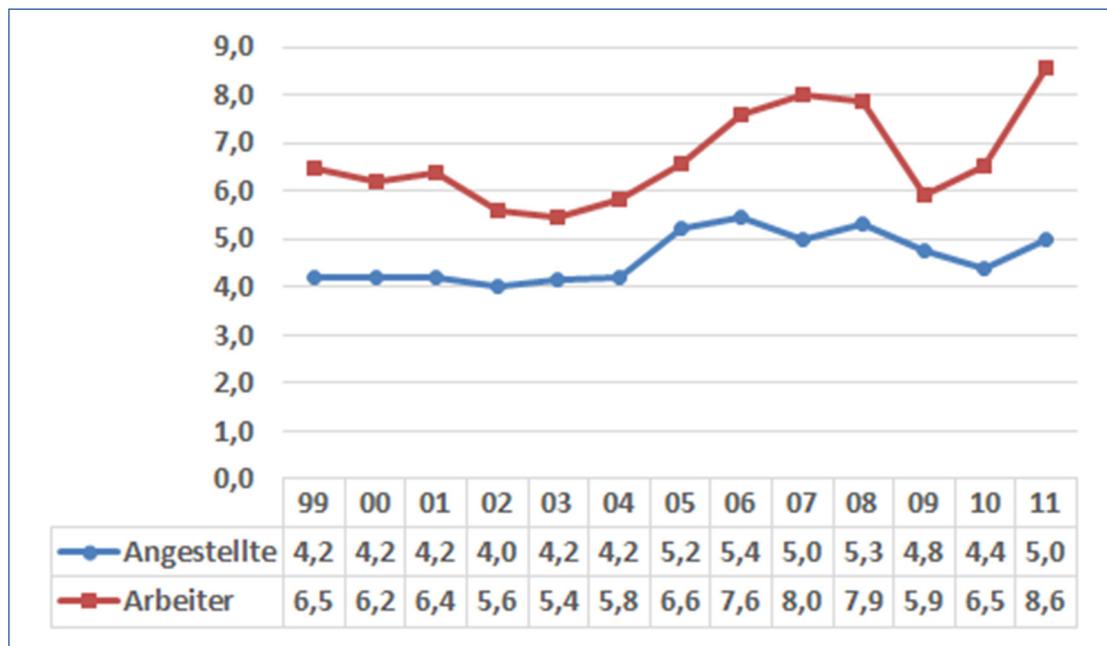
Abbildung 2: Entwicklung der Leiharbeit in der Industrie (in %)



Quelle: SOEP, eigene Auswertungen

Auch Befristungen als zweite wichtige Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse weisen bei den Angestellten ein deutlich geringeres Niveau auf als bei den Arbeitern. Der Anteil der befristet beschäftigten Angestellten lag zuletzt bei fast 5%, von den Arbeitern waren hingegen 8,6% zeitlich befristet eingestellt (Abbildung 3). Die Entwicklung befristeter Arbeitsverträge in der Gesamtwirtschaft bildet sich auch in der Anzahl der befristeten Verträge in der Industrie ab. Wie auch in der Gesamtwirtschaft war die Zahl befristeter Beschäftigter zwischen 1999 und 2004 zunächst rückläufig (vgl. WSI Gender Datenportal 2013), nach 2005 zeigt sich jedoch ein Anstieg befristeter Arbeitsverträge in der Industrie. Allerdings erschwert die Umstellung des Mikrozensus auf eine unterjährige Befragung die Vergleichbarkeit der Daten vor und nach 2005 (vgl. Iversen 2007). Zudem wurde in den Jahren 2009/10 die zunehmende Entwicklung zeitweilig durch die Krise ausgebremst.

Abbildung 3: Befristung (in %)



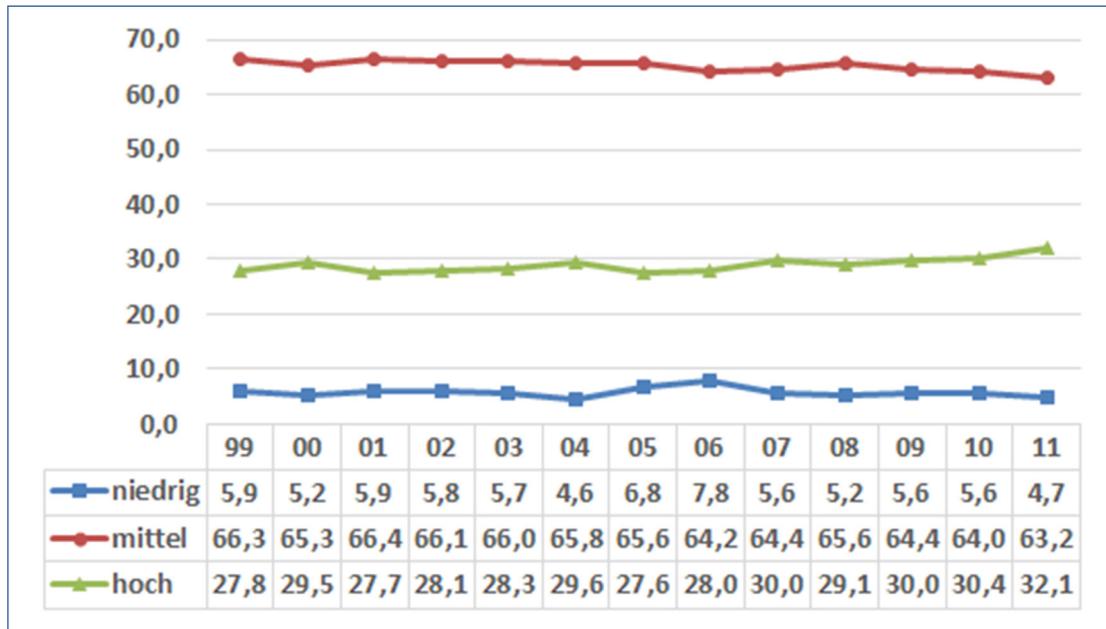
Quelle: Mikrozensus Scientific use file, eigene Auswertungen

Minijobs schließlich als dritte wichtige Kategorie atypischer Beschäftigung spielen in der Industrie, ganz anders als in einigen Dienstleistungssektoren, keine nennenswerte Rolle. Sie kommen vor allem in den privaten Dienstleistungen vor, und dort vornehmlich als Nebenverdienstverhältnis für weibliche Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten und mit niedriger Bezahlung. In der Industrie finden sich solche Tätigkeiten zwar auch; zu denken ist hierbei an Kantinen- oder Reinigungskräfte. Doch werden diese Tätigkeiten in den Industriebetrieben entweder noch von tariflich bezahlten Stammbeschäftigten ausgeführt, oder sind, was weit wahrscheinlicher ist, an Dienstleistungsfirmen fremdvergeben worden, in denen Minijobs zum Einsatz kommen können. Die Tendenz zum Outsourcing einfacher Dienstleistungen, die nicht zum Kerngeschäft der Industrieunternehmen gehören, lässt sich bereits seit den 1980er Jahren beobachten.

### Qualifikationsstruktur und Stellung im Betrieb

Die Qualifikationsstruktur der Industrieangestellten blieb im Verlauf der letzten Dekade relativ konstant und zeigt deutliche Unterschiede zu den Industriearbeitern auf. Nach wie vor weist der überwiegende Anteil der Angestellten eine mittlere Qualifikation in Form eines Ausbildungsabschlusses auf. Beschäftigte mit niedriger beruflicher Bildung machen hingegen nur gut fünf Prozent der Angestellten aus. Allerdings ist der Anteil der Angestellten mittleren Qualifikationsniveaus im Zeitverlauf leicht gesunken; im Gegenzug ist der Anteil der Industrieangestellten mit hoher fachlicher Qualifikation, also mit (Fach-) Hochschulabschluss oder auch Promotion, auf etwa 30% gestiegen (Abbildung 4).

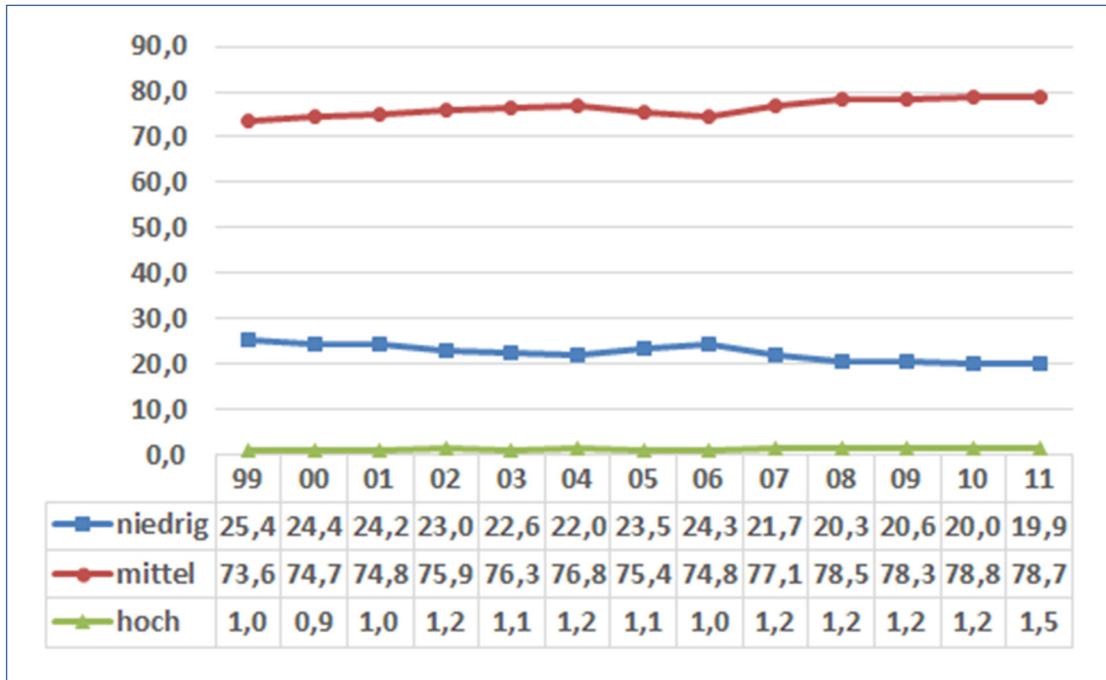
Abbildung 4: Industrieangestellte nach beruflicher Qualifikation (in %)



Quelle: Mikrozensus Scientific use file, eigene Auswertungen

Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Industriearbeiter mit hoher Qualifikation mit einem Prozent verschwindend gering. Noch mehr als bei den Angestellten bilden die Facharbeiter mittleren Qualifikationsniveaus das Gros der Beschäftigten, und im Unterschied zu den Angestellten ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppe im Zeitverlauf noch einmal auf fast 80% der Arbeiter angestiegen. Der Anteil der niedrig Qualifizierten ist unter den Arbeitern deutlich höher als unter den Angestellten, allerdings mit rückläufigem Trend auf nur noch etwa 20% der Arbeiter. Insgesamt also weisen die Qualifikationsstrukturen zwischen Arbeitern und Angestellte im Hinblick auf die Anteile hoch und niedrig qualifizierter Beschäftigter deutliche Unterschiede auf (Abbildung 5).

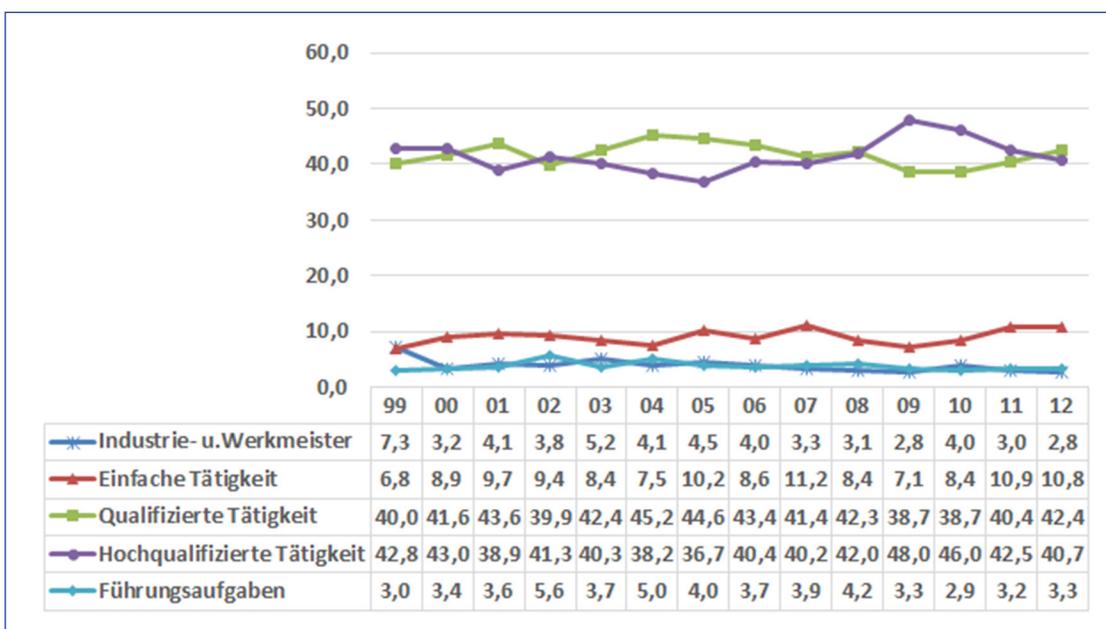
Abbildung 5: Industriearbeiter nach beruflicher Qualifikation (in %)



Quelle: Mikrozensus Scientific use file, eigene Auswertungen

Noch prägnanter als die Qualifikationsunterschiede sind die Unterschiede nach beruflicher Stellung zwischen Angestellten und Arbeitern. Bei den Angestellten dominieren eindeutig verantwortliche und qualifizierte Tätigkeiten oder auch Tätigkeiten mit Führungsaufgaben, während der Anteil einfacher Tätigkeiten bei gut 10% liegt (Abbildung 6).

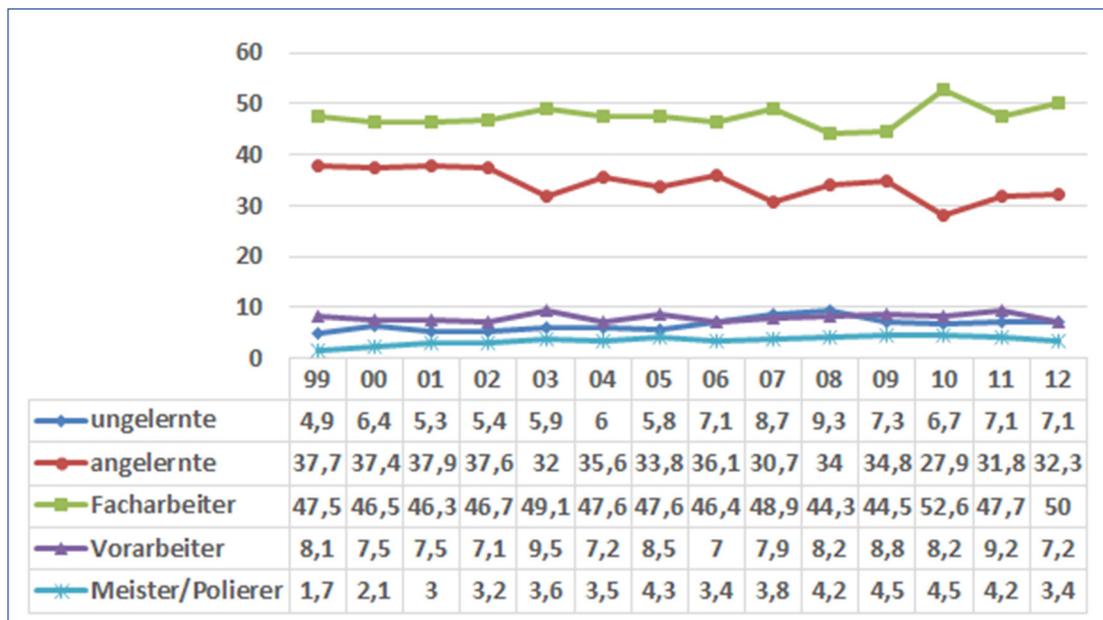
Abbildung 6: Industrieangestellte nach beruflicher Stellung (in %)



Quelle: SOEP, eigene Auswertungen

Bei den Arbeitern hingegen haben einfache Tätigkeiten (un- und angelernter Arbeiter) einen nach wie vor hohen Anteil von fast 40%, auch wenn der Trend leicht rückläufig ist (Abbildung 7). Ein nicht unerheblicher Anteil der Facharbeiter wird also offensichtlich unterhalb ihrer Qualifikationen eingesetzt. Zudem sind die Abstufungen zwischen den Tätigkeitsniveaus weniger groß, weil Führungsaufgaben und hochqualifizierte Tätigkeiten im Spektrum fehlen.

**Abbildung 7: Industriearbeiter nach beruflicher Stellung (in %)**



Quelle: SOEP, eigene Auswertungen

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung ist dabei interessant, dass Frauen unter den Arbeitern fast ausschließlich in einfachen Tätigkeiten eingesetzt werden (und etwa ein Drittel aller Einfachbeschäftigten bilden), während sie bei den Angestellten zwar auch gut zur Hälfte in einfachen Tätigkeitsbereichen angesiedelt sind, aber auch in den anderen Tätigkeitsgruppen in größeren Anteilen zu finden sind.

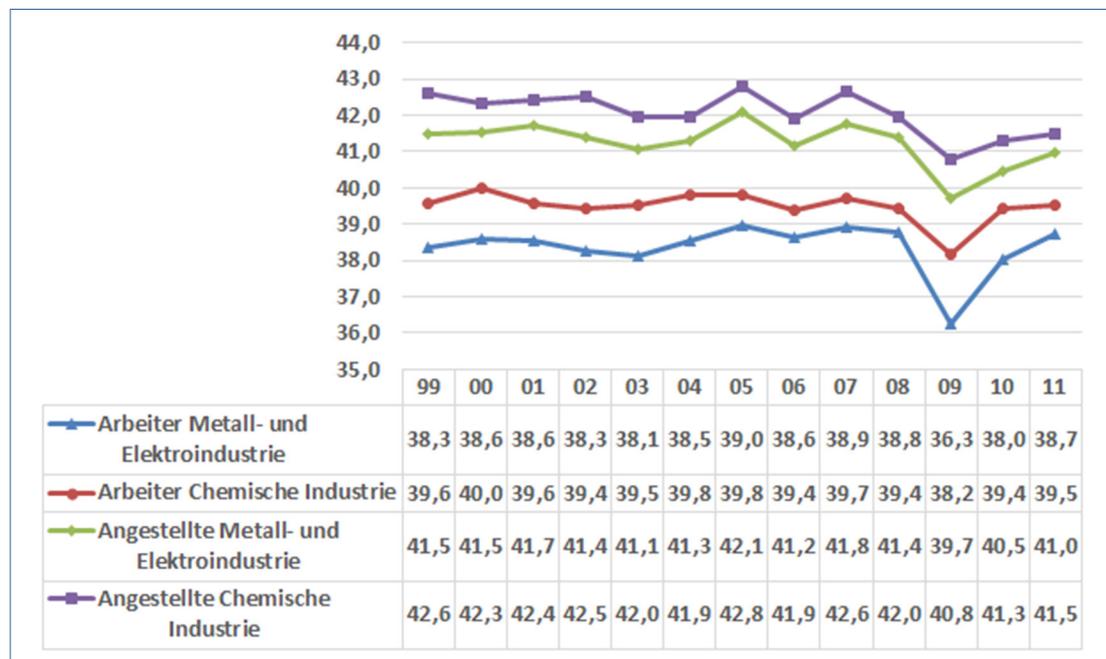
## Arbeitszeiten und Entgelt

Wie steht es um Arbeitszeiten und Entgelt der Angestellten im Industriesektor? Und welche Unterschiede weisen sie zu denen der Arbeiter auf? Tarifvertraglich besteht in der Chemischen Industrie in Ostdeutschland eine Arbeitszeit von 40 Stunden und in Westdeutschland eine Wochenstundenzahl von 37,5 Stunden. In der Metallindustrie liegt die tarifliche Wochenarbeitszeit bei 38 Stunden in Ost- und bei 35 Stunden in Westdeutschland. Für Beschäftigte der Stahlindustrie liegt die tariflich vereinbarte Arbeitszeit sowohl im Westen als auch im Osten bei 35 Stunden. Etwas höher sind die Wochenstunden der Beschäftigten im KFZ-Gewerbe mit 36,1 Stunden im Westen und 36,9 Stunden im Osten (vgl. WSI-Tarifarchiv 2013).

Allerdings weisen die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie seit Mitte der 1980er Jahre eine Quote von 13% (18% in bestimmten Tarifbezirken) für individuelle vertragliche Verlängerungen der Arbeitszeiten bis zu 40 Wochenstunden auf, die 2004 auf bis zu 50% bei einem entsprechend hohen Anteil von Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen erweitert wurde. Diese Quote wurde und wird vor allem für tariflich eingruppierte qualifizierte und hochqualifizierte Angestellte genutzt (Haipeter/Lehndorff 2005).

Insgesamt lässt sich beobachten, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten der Angestellten in Vollzeit deutlich höher sind als die der vollzeitbeschäftigten Arbeiter. Ihre tatsächlichen Arbeitszeiten liegen sowohl in der Chemischen Industrie als auch in der Metallindustrie etwa drei Wochenstunden über denen der Arbeiter. Die Differenz ist besonders augenfällig in der Metall- und Elektroindustrie. Dort lagen die tatsächlichen Arbeitszeiten der Angestellten trotz der deutlich kürzeren tariflichen Arbeitszeiten im Jahr 2011 nur durchschnittlich eine halbe Stunde bis Stunde niedriger als die tatsächlich geleisteten Wochenstunden der Angestellten in der Chemischen Industrie. Während der Krise sank die Arbeitszeit der Angestellten in der Metall- und Elektroindustrie zwischenzeitlich von 41,4 Stunden im Jahr 2007 auf 39,7 Stunden, lag im Jahr 2011 allerdings wieder bei 41 Stunden. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Industriearbeiter wurde von der Wirtschaftskrise deutlich stärker beeinflusst. (Abbildung 8).

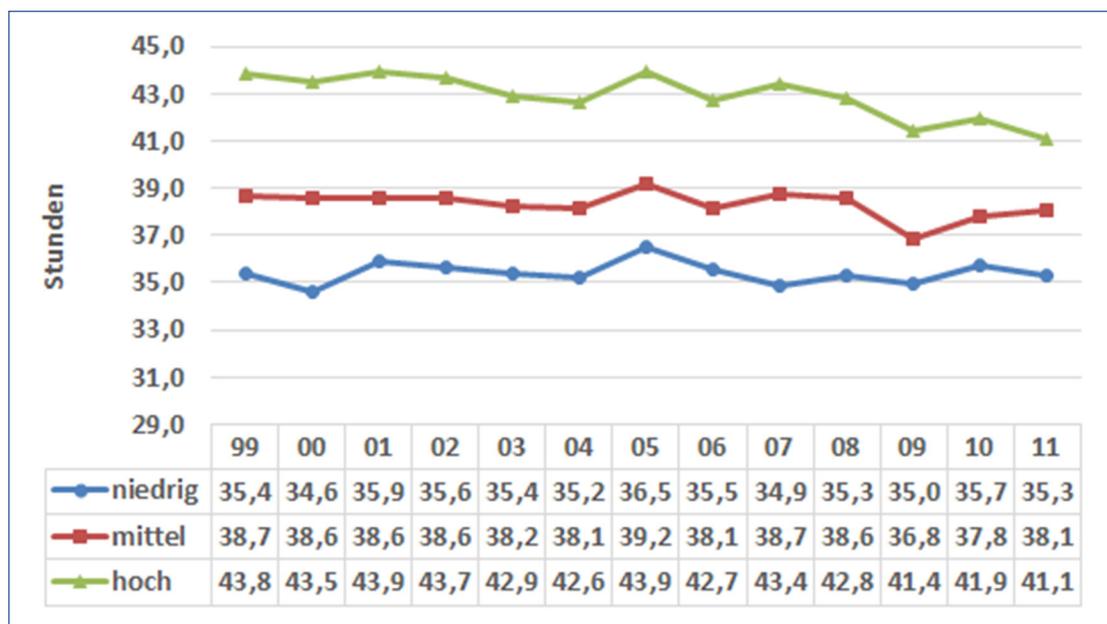
**Abbildung 8: Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Industriearbeitern und -angestellten**



Quelle: Mikrozensus Scientific use file, eigene Auswertungen

Innerhalb der Gruppe der Angestellten wiederum lässt sich eine Staffelung der tatsächlichen Arbeitszeiten nach Qualifikation feststellen (Abbildung 9). Die Arbeitszeitdifferenz zwischen niedrig und hoch qualifizierten Angestellten ist zwar leicht rückläufig, betrug im Jahr 2011 aber immer noch fast sechs Wochenstunden. Auch die Unterschiede zwischen mittleren und hohen Qualifikationsniveaus haben sich verringert, doch auch hier bestand im Jahr 2011 noch eine Differenz von drei Stunden. Ähnliche Unterschiede der Arbeitszeiten lassen sich bei den Arbeitern nicht beobachten.

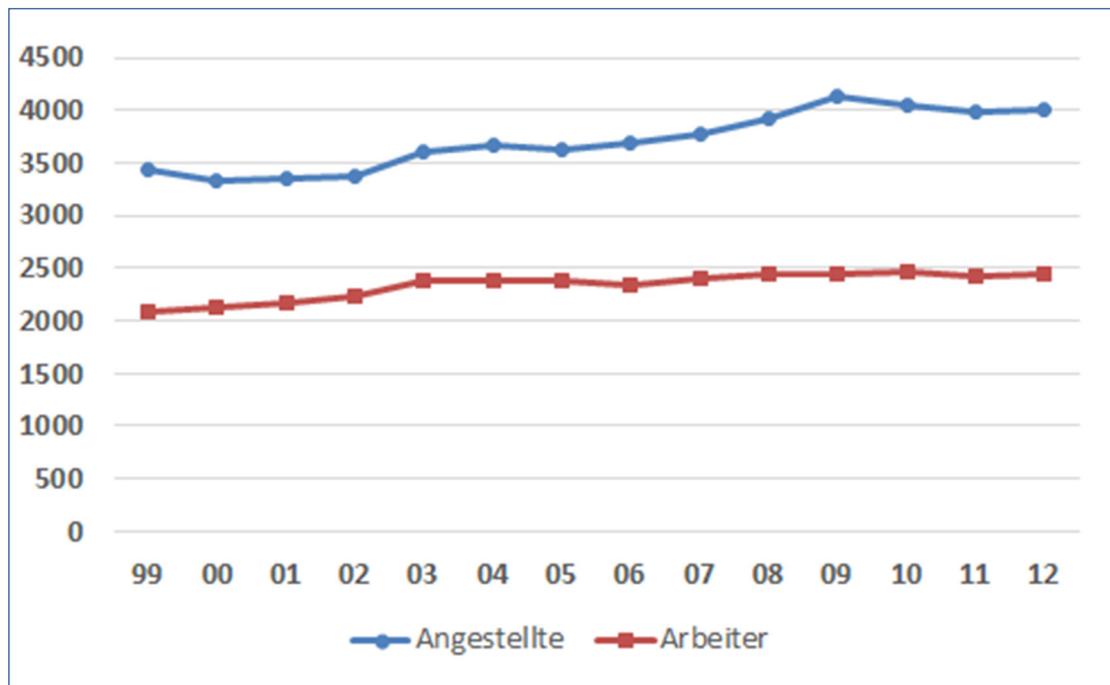
**Abbildung 9: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Angestellten nach Qualifikation**



Quelle: Mikrozensus Scientific use file, eigene Auswertungen

Doch nicht nur die Arbeitszeiten, sondern auch die Entgelte von Arbeitern und Angestellten klaffen auseinander. Unsere Analyse des durchschnittlichen Bruttoeinkommens zeigt eine Steigerung der Entgelte sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter, doch drifft die Lohnspanne zwischen beiden Beschäftigtengruppen immer weiter auseinander (Abbildung 10). Betrug die Differenz zwischen vollzeitbeschäftigten Arbeitern und Angestellten im Jahr 1999 noch 1400 Euro, waren es 2012 schon knapp 1550 Euro. Zu beachten ist dabei jedoch die starke Einkommensdifferenzierung innerhalb der Angestellten. Eine Auswertung des Bruttoeinkommens von Industrieangestellten nach beruflicher Stellung ergab, dass Angestellte mit einfacher Tätigkeit im Durchschnitt etwas über 2400 Euro und Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit 3400 Euro verdienen. Eine hochqualifizierte Tätigkeit wird im Schnitt mit 5100 Euro vergütet. Nicht überraschend ist, dass leitende Führungskräfte mit fast 8400 Euro das höchste Einkommen beziehen.

Abbildung 10: Durchschnittliches Bruttoeinkommen von Angestellten und Arbeitern in der Industrie (in €)



Quelle: SOEP, eigene Auswertungen

### Berufliche Belastungen, Arbeitsplatzsicherheit und Interessenvertretung

Neben den Fragen zu den objektiven Arbeitsbedingungen beinhaltet der SOEP-Fragebogen ebenfalls Fragen zur subjektiven Einschätzung der Arbeitsbedingungen. Angestellte in der Industrie berichten häufig von einer Zunahme der Arbeitsbelastung (71,9%), störenden Arbeitsunterbrechungen (73,7%) und Zeitdruck (70,5%) (Tabelle 2). Störende Arbeitsunterbrechungen scheinen ein spezifisches Angestelltenproblem zu sein, da diesen Störfaktor nur halb so viele Arbeiter wie Angestellte angeben. Aber auch die Zunahme von Arbeitsbelastungen und Zeitdruck durch hohes Arbeitsaufkommen ist im subjektiven Empfinden der Angestellten noch stärker ausgeprägt als bei den Arbeitern. Zudem bemängeln mehr als die Hälfte der Industrieangestellten schlechte Aufstiegschancen im Unternehmen. Bei der gefühlten Arbeitsplatzsicherheit jedoch ist die Situation umgekehrt. Hier geben Arbeiter doppelt so oft an, dass sie ihren Arbeitsplatz für gefährdet halten.

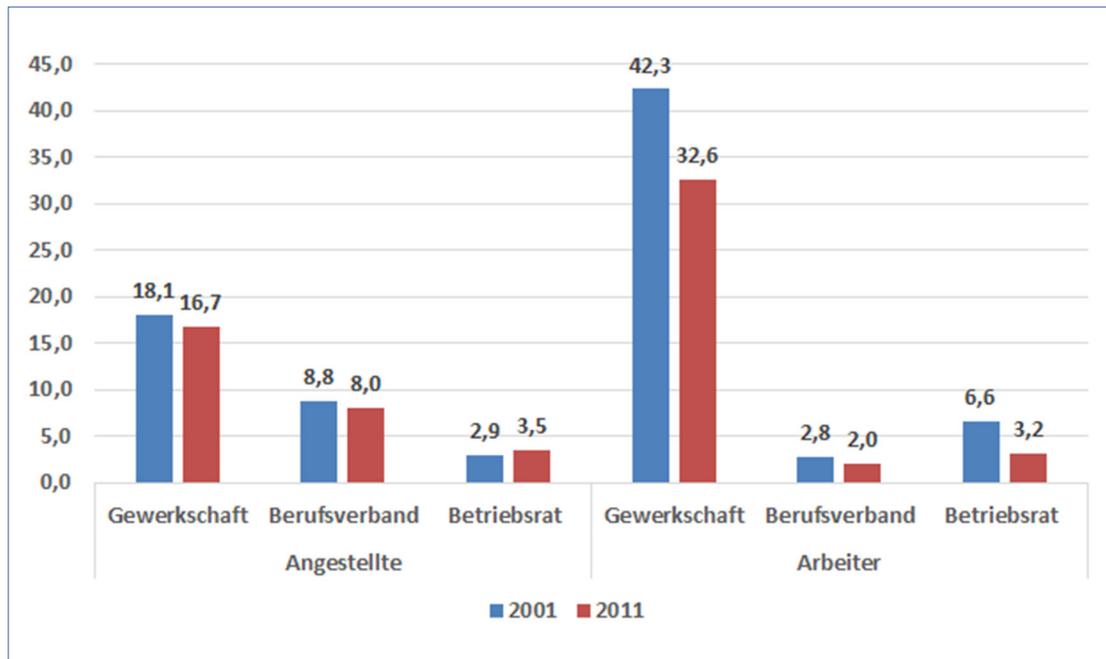
**Tabelle 2: Berufliche Belastungen, 2011 (in %)**

	Arbeiter	Angestellte
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet...	15,2	8,1
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation...	20,9	16,4
Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht...	56,0	53,4
Im Laufe der letzten beiden Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden...	60,3	71,9
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört...	39,9	73,7
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck...	57,6	70,5

Quelle: SOEP, eigene Auswertungen

Nicht nur hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und den damit einhergehenden unterschiedlichen Interessen unterscheiden sich Arbeiter und Angestellte, sondern auch hinsichtlich ihrer Interessenvertretung. Braun und Fuhrmann (1970: 16) beschrieben bereits vor mehr als 40 Jahren die Situation der Angestellten als „soziales Dilemma“. Einerseits sind sie sich ihrer gesellschaftlichen Stellung als abhängig Beschäftigte und den damit verbundenen Risiken für ihre Lebenschancen bewusst. Andererseits fühlen sie sich aufgrund ihrer Stellung im Betrieb und ihrer größeren Karrieremöglichkeiten ihrem Arbeitgeber näher und stärker verpflichtet als Arbeiter. Individuelles Interessenshandeln liegt ihnen deshalb näher, kollektive Interessenvertretungen gelten als weniger wichtig für die eigene Person (Kudera u.a. 1983). Diese Orientierungen spiegelten sich auch lange Zeit in den gewerkschaftlichen Organisationsgraden unter den Angestellten wider. Während 2001 über 42% der Arbeiter gewerkschaftlich organisiert waren, war es bei den Industrieangestellten nur knapp jeder Fünfte. Zwar ist seitdem der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder sowohl unter den Arbeitern als auch unter den Angestellten gesunken. Allerdings lässt sich dabei die interessante Beobachtung machen, dass der Organisationsgrad der Arbeiter stärker zurückging als der der Angestellten. Zuletzt waren von den Industrieangestellten knapp 17% gewerkschaftlich organisiert, gegenüber knapp 33% der Arbeiter (vgl. Abb. 11). Dafür ist allerdings mit 8% ein größerer Anteil der Angestellten in Berufsverbänden wie dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) organisiert. Auch bei der aktiven Mitarbeit in Betriebsratsgremien übertrifft inzwischen der Anteil der Angestellten denjenigen der Arbeiter.

**Abbildung 11: Anteil der Gewerkschafts-, Verbands- und Betriebsratsmitglieder in der Industrie (in %)**



Quelle: SOEP, eigene Auswertungen

## Zusammenfassung und Fazit

Die Industrieangestellten gewinnen aufgrund ihrer quantitativen Entwicklung in der Industrie und aufgrund ihres steigenden Anteils innerhalb der Gewerkschaften stark an Bedeutung. Die interne Tertiarisierung des Industriesektors ist rapide vorangeschritten. Mittlerweile gibt es in der Industrie ebenso viele Angestellte wie Arbeiter. Die Angestellten sind durchschnittlich höher qualifiziert als die Arbeiter und nehmen höhere Positionen in der betrieblichen Hierarchie ein – oder haben zumindest die Aussicht darauf, diese zu erreichen. Auch genießen sie durchschnittlich ein höheres Einkommen und sind weit seltener von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Befristungen oder Leiharbeit betroffen. Zugleich aber, und daraus erklärt sich das heterogene Bild, das die Arbeitsbedingungen der Industrieangestellten den statistischen Befunden zufolge prägt, lassen sich aber auch deutliche Problembereiche ihrer Arbeit aufzeigen. Dazu gehören die im Durchschnitt weit höheren tatsächlichen Arbeitszeiten der Angestellten und der wachsende Anteil einer „langen Vollzeit“ mit der neuen Norm der 40-Stunden-Woche. Zudem sind Angestellte in starkem Maße von Zeit- und Leistungsdruck während ihrer Arbeit betroffen. Es ist aber alles andere als klar, ob sie in der Folge dieser Entwicklungen eine stärkere Affinität zu Gewerkschaften als Interessenvertretung entwickeln werden.

Erschwerend kommt hinzu, dass bisher der Fokus von Betriebsräten und Gewerkschaften weitaus stärker an den Problemen und Interessen des meist männlichen Facharbeiters ausgerichtet war. Themen wie Arbeitszeit und Leistungs- und Zeitdruck könnten Ansatzpunkte für die zukünftige gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit von Angestellten sein. Allerdings haben die Gewerkschaften auch noch kein durchgängiges Leitbild „Guter Arbeit“ für die Angestellten entwickelt (vgl. Kuhlmann 2009: 679). Möglicherweise tragen dazu aber die neuen Ansätze der Interessenvertretung von Angestellten bei, die wir in unserem Forschungsprojekt jenseits der statistischen Analyse unter die Lupe nehmen.

## Literatur

- Braun, Siegfried / Fuhrmann, Jochen**, 1970: Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten. Bericht über eine industriesoziologische Untersuchung. Neuwied: Luchterhand Verl.
- Braverman, Harry**, 1974: Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the 20th Century. New York: Monthly Review Verl.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**, 2005: Gender Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: BMFSFJ [Volltext](#)
- Haipeter, Thomas / Lehndorff, Steffen**, 2005: Decentralised bargaining of working time in the German automotive industry. In: Industrial relations journal 36, p. 140-156
- Hofmann, Jörg / Steffen, Christian**, 2013: Die neue Arbeitswelt: Herausforderungen und Chancen. In: Pappmehl, A.; Tümmers, H.J. (Hrsg.), Die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert. Wiesbaden: Springer, S. 149-174
- Hogreve, Jens**, 2013: Mit industriellen Dienstleistungen zum Erfolg – Ein Überblick. Wiesbaden: Springer
- Iversen, Kirsten**, 2007: Das Mikrozensusgesetz 2005 und der Übergang zur Unterjährigkeit. Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik, 1/2007 [Volltext](#)
- Jürgens, Ulrich / Heinz-Rudolf Meißner**, 2005: Arbeiten am Auto der Zukunft. Produktinnovationen und Perspektiven der Beschäftigten. Berlin: edition sigma
- Knackstedt, Ralf / Pöppelbuß, Jens / Winkelmann, Axel**, 2008: Integration von Sach- und Dienstleistungen – Ausgewählte Internetquellen zur hybriden Wertschöpfung. In: Wirtschaftsinformatik 50 (3), S. 235-247
- Kocka, Jürgen**, 1981: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850-1980. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Kratzer, Nick / Nies, Sarah**, 2009: Neue Leistungspolitik bei Angestellten – Impulse durch ERA? In: WSI-Mitteilungen 8/2009, S. 425-431 [Abstract](#)
- Kudera, Werner / Ruff, Konrad / Schmidt, Rudi**, 1983: Blue Collar – White Collar: Grey Collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten in der Industrie. In: Soziale Welt 34 (2), S. 201-227
- Kuhlmann, Martin**, 2009: Perspektiven der Arbeitspolitik nach der Krise. In: WSI-Mitteilungen 12/2009, S. 675-682 [Abstract](#)
- Lederer, Emil**, 1912: Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung. Tübingen: Mohr
- Wright, Erik Olin**, 1997: Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis, Cambridge
- WSI Gender Datenportal**, 2013: Erwerbstätigkeit. Mehr Frauen als Männer und insbesondere junge Menschen arbeiten befristet [Volltext](#)
- WSI-Tarifarchiv**, 2013: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2014. Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit nach Branchen 2013 [Volltext](#)

## Die Autor/innen:



### **PD Dr. Thomas Haipeter**

Leiter der Forschungsabteilung  
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

*Kontakt: [thomas.haipeter@uni-due.de](mailto:thomas.haipeter@uni-due.de)*



### **Christine Slomka**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungs-  
schwerpunkt Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

*Kontakt: [christine.slomka@uni-due.de](mailto:christine.slomka@uni-due.de)*

IAQ-Report 2014-06

Redaktionsschluss: 08.12.2014

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen  
47048 Duisburg

#### Redaktion:

Claudia Braczko  
*[claudia.braczko@uni-due.de](mailto:claudia.braczko@uni-due.de)*

Thomas Haipeter  
*[thomas.haipeter@uni-due.de](mailto:thomas.haipeter@uni-due.de)*

#### IAQ im Internet

*<http://www.iaq.uni-due.de/>*

#### IAQ-Reports:

*<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>*

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: *<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>*

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.