

Kocka, Jürgen

Book Part

Industrielle Angestelltenschaft in frühindustrieller Zeit - Status, Funktion, Begriff: das Beispiel der "Privatbeamten" der Firma Siemens & Halske 1847-1867

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Kocka, Jürgen (1971) : Industrielle Angestelltenschaft in frühindustrieller Zeit - Status, Funktion, Begriff: das Beispiel der "Privatbeamten" der Firma Siemens & Halske 1847-1867, In: Otto Büsch (Ed.): Untersuchungen zur Geschichte der frühen Industrialisierung vornehmlich im Wirtschaftsraum Berlin/Brandenburg, Colloquium Verlag, Berlin, pp. 315-367

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112408>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

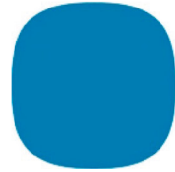
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

VII

JÜRGEN KOCKA

Industrielle Angestelltenschaft in frühindustrieller Zeit — Status · Funktion · Begriff —

Das Beispiel der „Privatbeamten“ der Firma
Siemens & Halske 1847—1867*

Wenn es 1929 noch möglich, obwohl nicht ganz richtig war, zu behaupten, daß das Leben der Angestellten, die zu Hunderttausenden die Städte bevölkern, unbekannter sei „als das der primitiven Völkerstämme, deren Sitten die Angestellten in den Filmen bewundern“,¹ so gehören diese Arbeitnehmer heute zu den am häufigsten beschriebenen und untersuchten Gruppen der deutschen Gesellschaft² und gelten einem so wirkungsvollen Analytiker der Angestelltenproblematik wie Fritz Croner sogar als zeittypisches Strukturelement, das allein zur Charakterisierung der modernen Gesellschaft verwandt werden könne.³ Sicherlich

* Diese Studie ist Anfang 1967 im Zusammenhang einer größeren Untersuchung über industrielle Organisation und Angestelltenschaft im 19. und frühen 20. Jahrhundert entstanden, die der Philosophischen Fakultät der Freien Universität Berlin als Dissertation eingereicht und mittlerweile unter dem Titel *Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847—1914. Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung* (= Industrielle Welt. Schriften des Arbeitskreises für moderne Sozialgeschichte, Bd. 11), Stuttgart 1969, veröffentlicht wurde. Der thematische Bezug dieses Aufsatzes zu den Problemen der Berliner Frühindustrialisierung hat die Veröffentlichung dieser speziellen Betrachtung im vorliegenden Aufsatzband ermöglicht. — Der Archivabteilung des „Werner-von-Siemens-Instituts für Geschichte des Hauses Siemens“ in München, besonders ihrem Leiter, Dr. Sigfrid von Weiher, sei an dieser Stelle für ihre freundliche Erlaubnis zur Akteneinsicht verbindlich gedankt.

¹ Vgl. Siegfried Kracauer, *Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland*, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1930, S. 14.

² Vgl. Urs Jaeggi/Herbert Wiedemann, *Der Angestellte in der Industriegesellschaft*, Stuttgart usw. 1966, S. 9.

³ Vgl. Fritz Croner, *Soziologie der Angestellten*, Köln—Berlin 1962, S. 265. Siehe auch C. Wright Mills, *White Collar. The American Middle Classes*, New York 1951, 2. Aufl., New York 1956, S. IX, XV.

ist es der Angestelltendiskussion, die als sozialpolitisch engagierte Broschüren- und Zeitungsliteratur bis in die Depression der Jahre nach 1873 zurückzuverfolgen ist und die als wissenschaftliche Auseinandersetzung seit etwa 1910 geführt wird, vor allem in der Nachkriegszeit gelungen, von verschiedenen Gesichtspunkten aus dieses „graue Heer“⁴ von dem Charakter der Verschwommenheit und Anonymität zu befreien.⁵ Es gelang indessen nur unvollkommen, die Angestelltenschaft auf den Begriff zu bringen: Noch immer versuchen sozialwissenschaftliche Untersuchungen, sich der Einheit ihres Gegenstandes zu versichern und das Gemeinsame aller jener zu formulieren, die gemeinhin als Angestellte bezeichnet und zusammengefaßt werden.⁶ Die Antwort auf die Frage nach dem

⁴ Vgl. Theodor Geiger, *Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Soziographischer Versuch auf statistischer Grundlage* (= Soziologische Gegenwartsfragen, H. 1), Stuttgart 1932, S. 101.

⁵ Die Broschüren- und Zeitschriftenliteratur konnte sich den Verhältnissen entsprechend nur mit Teilgruppen der sich erst um die Jahrhundertwende als soziale Gruppe konstituierenden Angestelltenschaft beschäftigen: Vgl. etwa Karl Bücher, *Die Arbeiterfrage im Kaufmannsstande* (= Deutsche Zeit- und Streitfragen. Flugschriften zur Kenntniß der Gegenwart, 12. Jg., H. 181), Hamburg 1883 (nach einem Vortrag von 1880); Georg Hiller, *Die Lage der Handlungsgehülfen* (= 3. Flugschrift des Verbandes Deutscher Handlungsgehülfen zu Leipzig), Leipzig 1890; Friedrich Goldschmidt, *Die sociale Lage und die Bildung der Handlungsgehülfen*, Berlin 1894. 1884 erschien die erste Nummer der *Deutschen Techniker-Zeitung*, des Organs des Deutschen Technikerverbandes, der sich durch seine sozialpolitischen Forderungen grundlegend von den bisherigen Ingenieur-Fachvereinen unterschied, 1885 der erste Jahrgang der *Deutschen Privatbeamten-Zeitung* (Organ des Deutschen Privatbeamtenvereins, Magdeburg), die sich nicht nur mit dem Hauptzweck dieses Vereins, seinen Versicherungsleistungen, sondern auch mit der allgemeinen Lage des „Privatbeamten“ beschäftigte, das heißt, mit einer Gruppe, in der sich zum ersten Mal Handlungsgehülfen, Techniker und andere Berufsgruppen zur gemeinsamen Interessenvertretung zusammenschlossen. Zur wissenschaftlichen Angestelltendiskussion vgl. die jeweils unvollständigen Überblicke. F. Croner, *Soziologie ...*, S. 78 ff.; Ludwig Neundörfer, *Die Angestellten. Neuer Versuch einer Standortbestimmung* (= Soziologische Gegenwartsfragen, N. F., H. 11), Stuttgart 1961, S. 11 ff.; Günter Hartfiel, *Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland. Entwicklung und gegenwärtige Situation von beruflicher Tätigkeit, sozialer Stellung und Verbandswesen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft* (= Soziologische Abhandlungen, H. 1), Berlin 1961, S. 52 ff.; Siegfried Braun, *Zur Soziologie der Angestellten* (= Sammlung „res novae“, Bd. 25), Frankfurt/Main 1964, S. 5 ff.

⁶ Als einen der letzten Versuche vgl. S. Braun, *a. a. O.*, S. 1 ff., S. 81 ff., der seiner eigenen Theorie eine umfassende Kritik bisheriger Versuche voranstellt. Brauns Antwort auf die Frage nach der „sozialen Einheit“ der Angestellten (*a. a. O.*, S. 69) kritisiert neuerdings Otto Neuloh, *Die weiße Automation. Die Zukunft der Angestelltenschaft* (= Sozialforschung und Sozialordnung, Bd. 1), Spich bei Köln 1966, S. 46 ff.

„gemeinsamen Nenner“ der Angestellten ist aber Voraussetzung für die Erklärung jener folgenreichen Differenz zwischen Arbeitern und Angestellten, die sich nicht nur in einem unterschiedlichen Arbeits- und Sozialrecht und in einer organisatorischen Vielfalt der Gesamtarbeitnehmerschaft, sondern auch in unterschiedlichen sozio-ökonomischen Gruppenmerkmalen noch heute spiegelt.⁷

Der frühe Angestellte als sozialhistorisches Problem

Bei der Suche nach Begriff und Theorie des Angestellten spielte der Rekurs auf die historische Entwicklung dieser Arbeitnehmerkategorie vielfach eine wichtige Rolle. So meint Croner, daß die „arbeitsleitende“, die „konstruktive“, die „verwaltende“ und die „merkantile“ Funktion typische Angestelltenfunktionen seien. Die Frage, warum gerade diese vier Funktionsbereiche in einer Weise zusammengefaßt wurden, die ihren Trägern eine von andern Arbeitnehmern abgehobene Sonderstellung verschaffte, beantwortet Croner mit seiner Delegationstheorie, die teils ein verifikationsbedürftiges entwicklungsgeschichtliches Unternehmensmodell ist, teils aber auf einer sozialhistorischen Analyse des verfügbaren Materials beruht: Alle diese Funktionen seien einstmals Aufgaben des Unternehmers gewesen und von diesem im Laufe der Vergrößerung und der zunehmenden Kompliziertheit der Betriebe an die entstehende und wachsende Angestelltenschaft delegiert worden.⁸ Auch Braun geht — wengleich mit ganz anderen inhaltlichen Konsequenzen — von einem die historische Veränderung berücksichtigenden Unternehmensmodell aus und verfolgt die darin enthaltene Angestelltenschaft durch die für sie schließlich konstitutiven, um die Jahrhundertwende kulminierenden „Prozesse der Kommerzialisierung und Bürokratisierung“ hindurch.⁹

⁷ Als einer der letzten hat Hofbauer, empirische Untersuchungen zusammenfassend, zwischen dem Durchschnitt der Angestellten und dem Durchschnitt der Arbeiter klare Unterschiede herausgestellt in bezug auf: berufliche Qualifikation, sozialen Rang, Schulbildung, Einkommen, Konsumverhalten, soziale Herkunft, Mentalität, Einstellung gegenüber den Gewerkschaften; vgl. Hans Hofbauer, *Zur sozialen Gliederung der Arbeitnehmerschaft. Arbeiter und Angestellte in der Gesellschaftshierarchie* (= Die industrielle Entwicklung, Bd. 121), Köln—Opladen 1965, S. 115 ff.

⁸ Vgl. die abschließende Formulierung dieser These bei F. Croner, *Soziologie . . .*, S. 132 ff. Für die historische Betrachtung ergiebiger ist ihre ausführlichere Entwicklung bei Fritz Croner, *Die Angestellten in der modernen Gesellschaft. Eine sozialhistorische und soziologische Studie* (= Sammlung Die Universität 44), deutsche Ausg., Frankfurt/Main—Wien 1954. Vgl. noch unten S. 347 ff.

⁹ Siehe bei S. Braun, *Zur Soziologie . . .*, S. 87—104.

Solchen Versuchen, mit Hilfe entwicklungsgeschichtlich orientierter Untersuchungen zu einer auch auf heutige Verhältnisse anwendbaren Angestelltentheorie zu gelangen, stehen jene Arbeiten gegenüber, die eine betrieblich-funktionale und soziale Einheit der gegenwärtigen Angestelltenschaft verneinen, damit jedoch vor die Aufgabe gestellt sind, trotzdem bestehende, den Unterschied zu den Arbeitern markierende Gemeinsamkeiten aller Angestellten auf dem Gebiete des allgemeinen Sprachgebrauchs, der Verkehrsanschauung, der Fremdeinschätzung, des Selbstverständnisses und der Gesetzgebung zu erklären. Den Ausweg bietet oft der Rekurs auf vergangene Jahrzehnte: Die für den Angestellten typischen Merkmale werden als historische Relikte gedeutet, denen im Laufe der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte die reale Begründung abhanden gekommen sei. „Die Vorstellungen von der sozialen Position, die den Begriffen ‚Angestellter‘ und ‚Arbeiter‘ unterlegt werden, scheinen für eine bestimmte Sozial- und Wirtschaftsstruktur in einer bestimmten Epoche charakteristisch zu sein... Beide Begriffe sind unterdessen von einer konkreten Bezeichnung innerhalb der Wirtschaft zu einem Etikett der sozialen Position geworden.“¹⁰ „Ihr einmal relativ klarer Inhalt wurde im Prozeß fortschreitender Technisierung und Rationalisierung immer undeutlicher.“¹¹

¹⁰ Dieter Claessens/Jochen Fuhrmann/Günter Hartfiel/Hans Zirwas, *Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide. Eine empirisch-soziologische Studie über die Verteilung der Arbeitsplätze von Angestellten und Arbeitern, ihre Personaldaten und Arbeitsverdienste in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft*, hrsg. von Otto Stammer, Berlin 1959, S. 151 f.

¹¹ A. a. O., S. 151. — Schon Otto Suhr, *Die Angestellten in der deutschen Wirtschaft*, in: *Angestellte und Arbeiter*, hrsg. vom Allgemeinen Freien Angestelltenbund, Berlin 1928, S. 15, stellt sich einerseits auf den Standpunkt, das entscheidende Merkmal des Angestellten sei seine wirtschaftliche Funktion und meint andererseits: „Welche Funktionen nun aber als Angestelltentätigkeit angesehen werden, läßt sich im Grunde genommen nur historisch erklären und aus der Tradition ableiten, die von den sozialpolitischen Machtverhältnissen entschieden wird.“ — Ähnlich: *Zur Neuabgrenzung der Begriffe Angestellter und Arbeiter* (= Schriften der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e. V., Bd. 11), Berlin 1959: Ein sich mit diesem Thema beschäftigender Ausschuß kritisiert Aspekte der heutigen Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten, ist jedoch geneigt, deren „ursprünglichen Sinn“ anzuerkennen. Dieser sei durch innerbetriebliche Veränderungen und die Übertragung des an der Sozialversicherung entwickelten Angestelltenbegriffs auf das Arbeitsrecht in Frage gestellt worden (S. 8 ff., 17 ff., 26). G. Hartfiel, *Angestellte...*, S. 110 ff., findet keine den heutigen Angestellten spezifische und gemeinsame funktionale oder soziale Stellung. Er schlägt eine Neuabgrenzung vor, nachdem er ihre arbeits- und sozialrechtliche Zusammenfassung als Konsequenz einer mittlerweile vergangenen

Die Tendenz zur gleichen Sicht, wenn auch in abgeschwächter Form, zeigen Autoren, die, ohne die soziale Einheit der Angestellten zu bestreiten und die Rede von einer solchen Gruppe als überholt zu bezeichnen, einzelne, als angestelltentypisch erfaßte Verhaltensformen nicht aus ihrem gegenwärtigen sozialen Kontext, sondern als Nachwirkungen sozialer Traditionen erklären.¹²

Die entgegengesetzte These von der Geschichtslosigkeit der Angestellten vertritt neuerdings Otto Neuloh: „Das für den heutigen Status der europäischen Industrieländer entscheidende 19. Jahrhundert ging an dieser Gruppe achtlos vorüber“; angesichts ihrer Traditionslosigkeit, auf Grund deren sie erst hundert Jahre später „auf der Bühne der Industriegesellschaft“ erschienen sei als die der Arbeiter, sei der „retrospektive Charakter“ der bisherigen Angestelltenliteratur verfehlt.¹³ Während also einmal der Rückgriff auf die Geschichte der Angestelltenschaft dazu verwendet wird, eine theoretische Bestimmung ihrer Einheit zu entwickeln, dient ein anderes Mal ein ähnlicher Rückgriff als Argument für die Unmöglichkeit einer solchen Theorie; und schließlich werden solche Rückgriffe als irreführend bezeichnet, weil sie im Falle der Angestellten auf den „geschichtlichen Hohlraum des 19. Jahrhunderts“ träfen.¹⁴

Die widersprüchliche Verschiedenartigkeit der historischen Exkurse in vielen Angestelltenstudien hängt mit einem ihnen allen gemeinsamen Merkmal zusammen: ihrem Mangel an konkretem sozialhistorischem Material. Er zeigt sich vor allem bei der Behandlung der innerbetrieblichen Situation industrieller Angestellter im 19. Jahrhundert, die nichtsdestoweniger häufig ein Kernstück der Gesamtargumentation ausmacht.¹⁵ Zwar geben Gesetzeswerke und Kommentare, die Selbstauss-

historischen Situation zu erklären versucht hat. — Auch nach L. Neundörfer, *Die Angestellten* . . ., S. 24 ff., ist die Einheit der Angestelltenschaft, in der ganz verschiedene wirtschaftliche Funktionen und Standorte durch das Angestelltenversicherungsgesetz und in dessen Folge zusammengezwungen worden seien, nur historisch zu erklären.

¹² Als Beispiel sei genannt: Th. Geiger, *Die soziale Schichtung* . . ., S. 102 ff. Geiger erklärt die ständischen Ansprüche der Angestellten und ihre Anfälligkeit für den heraufziehenden Nationalsozialismus, vor dem er warnte, als Produkt ihrer ständischen Traditionen. Vgl. auch Kracaers Bemerkungen zu den „bürgerlichen Erinnerungen“ der Angestellten: „Als es dem Mittelstand noch besser ging, fingerten manche Mädchen, die jetzt lochen, auf den häuslichen Pianos Etüden.“ Und über die Angestellten im allgemeinen: „Eine verschollene Bürgerlichkeit spukt in ihnen nach.“ (S. Kracaer, *Die Angestellten* . . ., S. 39, 106).

¹³ Siehe O. Neuloh, *Die weiße Automation* . . ., S. 37, 44, 62 ff.

¹⁴ Vgl. a. a. O., S. 65.

¹⁵ Größte Bedeutung für ihre Beweisführung gewinnen Aussagen über die frühe

sagen der ersten Handlungsgehilfen- und Technikerverbände und allgemeine Statistiken, sozialpolitische Zweckliteratur und die frühesten sozialwissenschaftlichen Studien einen einigermaßen ausreichenden Aufschluß über die gesamtgesellschaftliche und die rechtliche Situation sowie über die quantitative Entwicklung auf überbetrieblicher Ebene und über das Organisationswesen der frühen Angestellten; noch kaum ausgewertete Enquêtes und Umfragen, die teils von einzelnen Verbänden, teils von der Regierung angestellt wurden, würden auch die Erforschung der durchschnittlichen sozio-ökonomischen Merkmale ihrer Situation ermöglichen.¹⁶ Dagegen fehlen weitgehend bis ins einzelne gehende Informa-

betriebliche Situation der Angestellten u. a. bei den folgenden Autoren: F. Croner, dessen Delegationstheorie mit der These von der einstmals umfassenden Unternehmertätigkeit steht und fällt (*Die Angestellten . . .*, S. 40 ff. und passim); Bahrdt, der als typische Entwicklung des industriellen Bürobereiches angibt: Fabrikkontor, Vorzimmerbüro, Großbüro. (Vgl. Hans Paul Bahrdt, *Industriebürokratie. Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten* [= Soziologische Gegenwartsfragen, N. F., H. 3], Stuttgart 1958, S. 40 ff.); G. Hartfel, der unter Berufung auf Croner noch für den durchschnittlichen Angestellten der Jahrhundertwende annimmt, er habe eine besondere „Vertrauensstellung zum Chef“ ausgefüllt, er habe tatsächlich noch „überwiegend geistige“, mit hohem Prestige besetzte, noch nicht kollektiv wahrgenommene Aufgaben ausgeführt und aufgrund noch nicht standardisierter betrieblicher Funktionen Seltenheitswert genossen (*Angestellte . . .*, S. 83 ff., 110 f.); L. Neundörfer, der bereit scheint, den Anspruch der frühen Industrieangestellten, beamtenähnliche Arbeit zu leisten, für die Zeit vor dem Angestelltenversicherungsgesetz 1911 als berechtigt anzuerkennen (*Die Angestellten . . .*, S. 32 ff.); S. Braun, der unter Berufung auf Croner, Bahrdt und Lockwood die Grundzüge des frühen Kontors und Büros skizziert, um die Arbeitssituation der Angestellten nach der „Kommerzialisierung“ und „Bürokratisierung“ um die Jahrhundertwende dagegen abzuheben (*Zur Soziologie . . .*, S. 87 ff.); O. Neuloh, der aus der Tatsache, daß die Meister bei Krupp erst seit 1892 „Gehaltsempfänger und Vorgesetzte“ wurden, folgert, „daß bei dem technischen Teil der mittleren Führungsschicht in den Großbetrieben die Vergangenheit erst im letzten Jahrzehnt des 19. Jahrhunderts begann . . .“ (*Die weiße Automation . . .*, S. 24 f.).

¹⁶ Vgl. etwa: *Drucksachen der Kommission für Arbeiterstatistik*, T. 1 (Erhebung Nr. 2), Berlin 1893; T. 2 (Erhebung Nr. 5), T. 3 (Erhebung Nr. 7 und Verhandlungen Nr. 1, 2 und 7), Berlin 1894. — *Die wirtschaftliche Lage der Privatangestellten*. Denkschrift über die im Oktober 1903 angestellten Erhebungen, bearb. im Reichsamt des Innern, Berlin 1907. — Reinhold Jaeckel, *Statistik über die Lage der technischen Privatbeamten in Groß-Berlin*. Im Auftrage des Bureaus für Sozialpolitik bearb., Jena 1908. — Hermann E. Krueger, *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten* (= Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, H. 30 u. 31), T. 1 u. 2, Jena 1910. — *Die wirtschaftliche Lage der deutschen Handlungsgehilfen im Jahre 1908*, bearb. nach statistischen Erhebungen des Deutschenationalen Handlungsgehilfen-Verbandes, vorgenommen im Jahre 1908, Hamburg 1910. — Adolf Günther, *Die deutschen Techniker, ihre Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitsverhält-*

tionen über Organisations- und Herrschaftsbeziehungen in den Unternehmen des 19. Jahrhunderts, soweit sie die Arbeitssituation der zeitgenössischen Angestellten bestimmten.¹⁷ Spärlich sind die Angaben über Verdiensthöhe und Bezahlungsart, Vorbildung und Arbeitsplatzwechsel dieser Arbeitnehmergruppe wie auch genauere Informationen über ihr Verhältnis zum Unternehmer einerseits und zu den Lohnarbeitern andererseits.¹⁸ Es fehlen Zahlenreihen über die Veränderung des numerischen Verhältnisses von Arbeitern zu Angestellten auf betrieblicher Ebene und Hinweise auf die im Einzelfall wechselnden Faktoren dieser Veränderung.¹⁹ Man vermißt die Geschichte der meisten Angestelltengruppen und die der meisten Angestelltengruppen.²⁰

nisse. Im Auftrage des Deutschen Techniker-Verbandes, T. 1 u. 2, Leipzig 1912 (mit Tabellenband).

¹⁷ F. Croner (*Die Angestellten . . .*, S. 38 f.) stellte 1954 die schwierige Materiallage fest; zugleich legte er das meistens aus schwedischen Unternehmen stammende, notwendig unsystematisch-sporadische und begrenzte Quellenmaterial vor (*a. a. O.*, S. 40 ff.), das seitdem mit den von Otto Neuloh (*Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung* [= Soziale Forschung und Praxis, Bd. 13], Tübingen 1956) über die Firma Krupp angebotenen Informationen und Lockwoods Ausführungen über das englische „Counting house“ (David Lockwood, *The Blackcoated Worker. A Study in Class Consciousness*, London 1958, S. 19—35) im wesentlichen die Materialgrundlage darstellt, auf die sich die meisten Untersuchungen bei ihren Aussagen über die frühe innerbetriebliche Situation der Angestellten beziehen müssen.

¹⁸ Vgl. aber Wilhelm Treue, *Die Geschichte der Ilseder Hütte*, anlässlich ihres 100-jährigen Bestehens hrsg. von der Ilseder Hütte Peine, Peine 1960, S. 113 ff., 210; Wolfram Fischer, *WASAG. Die Geschichte eines Unternehmens 1891—1966* (= Schriften zur Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Bd. 4), Berlin 1966, S. 38, 42.

¹⁹ Manfred Dittrich, *Die Entstehung der Angestelltenschaft in Deutschland* (= Schriften der Deutschen Wirtschaftswissenschaftlichen Gesellschaft. Abt. Sozialpolitik, Bd. 5), Stuttgart—Berlin 1939, bietet im wesentlichen eine auf allgemeinen Statistiken fußende Zusammenfassung der quantitativen Entwicklung der Angestellten und ihrer einzelnen Gruppen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene und daneben nur wenige, allgemein gehaltene Vermutungen über die Ursachen solcher Vermehrung.

²⁰ Vgl. aber Gustav Sykora, *Systeme, Methoden und Formen der Buchhaltung von ihren Anfängen bis zur Gegenwart*, Wien 1952. Ergiebiger noch zu diesem Thema: Erich Neuß, *Aktenkunde der Wirtschaft*, T. 1: *Kapitalistische Wirtschaft*, hrsg. von der Staatlichen Archivverwaltung im Staatssekretariat für innere Angelegenheiten (= Schriften der Staatlichen Archivverwaltung 4), Berlin 1954, der wichtige Informationen zur Entwicklung der kaufmännischen und industriellen Schriftlichkeit, Archive und Registraturen bietet. Vgl. auch besonders zur späteren Zeit: Theo Pirker, *Büro und Maschine. Zur Geschichte und Soziologie der Mechanisierung der Büroarbeit, der Maschinisierung des Büros und der Büroautomation*, Tübingen 1962. — Zu einzelnen Gruppen: Hans Schimank, *Der Ingenieur. Entwicklungsweg eines Berufes bis Ende des 19. Jahrhunderts*, Köln-Deutz 1961; Hans Janberg, *Die Bank-*

Die Gründe für diesen Mangel dürften sowohl im Untersuchungsgegenstand und in der Quellenlage als auch in den Erkenntnisinteressen der Forscher zu suchen sein. Obwohl, wie zu zeigen sein wird, die Angestellten als umgrenzte innerbetriebliche Gruppe schon in der ersten Phase der deutschen Industrialisierung auftraten, blieb ihre Anzahl im Verhältnis zur Lohnarbeiterschaft zunächst sehr gering.²¹ Den Arbeitermemoiren entsprechende Selbstzeugnisse einzelner Handlungsgehilfen und Privatbeamten sind äußerst selten, kollektive Selbstdarstellungen der Angestelltenschaft in Form von Verbandsliteratur liegen erst nach deren spätem Zusammenschluß zu Organisationen vor, die es zudem als gesellige und später als Selbsthilfeorganisationen in den ersten Jahren ihres Bestehens meist an „standespolitischen“ Äußerungen weitgehend fehlen ließen.²² Die nicht unmittelbar am industriellen Arbeitsprozeß beteiligten Zeitgenossen scheinen wenig Anlaß gehabt zu haben, sich mit dieser Gruppe von Arbeitnehmern gesondert zu beschäftigen, deren geringe Anzahl, deren bescheidener, aber über das durchschnittliche Lohnarbeiterniveau meist herausgehobener Lebensstandard und deren geringer Grad an öffentlichkeitswirksamer Organisiertheit es den Beobachtern leicht machten, unter der sozialen Frage weiterhin vorwiegend die Lohnarbeiterfrage zu verstehen. Soweit sozialpolitische Interessen und Kontroversen über die Wahl der Gesichtspunkte und die Fragestellungen der Forscher auf die Auswahl sozialwissenschaftlicher Forschungsprojekte Einfluß nehmen²³ und auch im vorliegenden Falle nahmen, verdankt der Historiker dieser gesellschaftlichen Situation eine Fülle von zeitgenössischen Daten und Arbeiten über die Lage der Arbei-

angestellten. *Eine soziologische Studie*, Wiesbaden 1958. Zu den Versicherungsangestellten vgl. Ludwig Arps, *Auf sicheren Pfeilern. Deutsche Versicherungswirtschaft vor 1914*, Göttingen 1965, S. 399—417.

²¹ 1882 zählte die Statistik 444 000 Beamte und Angestellte (= 2,5 % aller Erwerbspersonen), 1895 818 000 (= 3,9 %) und 1907 3 029 000 oder 11,2 % aller Erwerbspersonen. In der Wirtschaftsabteilung Industrie und Handwerk gab es 1882 99 076, 1895 263 745 und 1907 686 007 Angestellte und Beamte (nach G. Hartfiel, *Angestellte . . .*, S. 29, 46).

²² Als ausführliche, aber jeweils nur einen Teil der frühen Angestelltenverbände behandelnde Zusammenstellungen vgl.: Paul Lange, *Die soziale Bewegung der kaufmännischen Angestellten*, Berlin 1920; Fritz Mantel, *Die Angestelltenbewegung in Deutschland* (= Gloeckners Handels-Bücherei, Bd. 74), Leipzig 1921; *Epochen der Angestellten-Bewegung. 1774—1930*, bearb. vom GDA-Archiv (Gewerkschaftsbund der Angestellten), Berlin 1930. Vgl. als übersichtliche Zusammenfassung: G. Hartfiel, *Angestellte . . .*, S. 117 ff.

²³ Vgl. Max Weber, *Die „Objektivität“ sozialwissenschaftlicher Erkenntnis*, in: *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübingen 1922, S. 148 f., 159, 163 f.

ter innerhalb und außerhalb der Betriebe; aber er leidet aus denselben Gründen unter der Vernachlässigung jener Informationen, die er zur Beschäftigung mit der Frühgeschichte der Angestellten benötigt.²⁴ Nach einigen ersten Ansätzen in den Mittelstands-Auseinandersetzungen der späten neunziger Jahre begann die allgemeine und wissenschaftliche Diskussion erst um die Jahrhundertwende, Interesse an den Angestellten zu zeigen, als diese sich aufgrund ihrer veränderten sozio-ökonomischen Situation und der stärkeren sozialpolitischen Interventionsbereitschaft des Staates anschickten, zum Objekt öffentlicher Sozialeinrichtungen zu werden.²⁵

Dem so begründeten Mangel an Quellen zum hier behandelten Thema helfen die in Deutschland besonders reichlich vorhandenen Firmenfestschriften nur wenig ab. Obwohl eine systematische Auswertung dieser Quellen- und Literaturgattung im Hinblick auf die Angestellten der in ihr behandelten Unternehmen fehlt, ergibt sich aus dem Charakter der meisten Firmenschriften als zweckdienlicher Selbstdarstellungen erfolgreicher Unternehmen in der Wirtschaft mit dem Ziel der Beeinflussung der öffentlichen Meinung die harmonisierende Betonung dessen, was die Autoren für besonders repräsentationswürdig halten: die allgemeine Entwicklung, die großen Erfolge, die Unternehmer, die Technik, oft auch die innerbetrieblichen Sozialleistungen; dazu gehören aber weder

²⁴ Vgl. etwa Paul Göhre, *Drei Monate Fabrikarbeiter und Handwerksbursche. Eine praktische Studie*, Leipzig 1891, und Minna Wettstein-Adelt, *3½ Monate Fabrik-Arbeiterin*, 3. Aufl., Berlin 1893. Diese Autoren volontierten mehrere Monate lang in Fabriken, um sich an Ort und Stelle über die Situation der Arbeiter durch Erfahrung und Gespräche belehren zu lassen. In ihren Berichten erscheinen die Angestellten nur selten und dann nur in der Perspektive, die die Arbeiter von ihnen gewannen. Eine der ersten Umfragen zur betrieblichen Situation der Arbeiter akzentuierte ähnlich: Adolf Levenstein, *Die Arbeiterfrage. Mit besonderer Berücksichtigung der sozial-psychologischen Seite des modernen Großbetriebes und den psychophysischen Einwirkungen auf die Arbeiter*, München 1912.

²⁵ Vgl. Heinz Pothoff, *Die Organisation des Privatbeamtenstandes. Die staatliche Pensions- und Hinterbliebenen-Versicherung der Privatangestellten. Die Statistik der Privatangestellten*, hrsg. vom Deutschen Brennmeister-Bunde, Berlin 1904; ders., *Die Vertretung der Angestellten in Arbeitskammern* (= Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, H. 19), Jena 1905; Alfred Thimm, *Der Privatbeamte und das öffentliche Leben* (= Volksschriften des Nationalvereins für das liberale Deutschland, H. 2), München 1908; Richard Woldt, *Das großindustrielle Beamtentum. Eine gewerkschaftliche Studie* (= Kleine Bibliothek, Nr. 17), Stuttgart 1911; Emil Lederer, *Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung*, Tübingen 1912. Vgl. auch das vom Bund technisch-industrieller Beamten hrsg. *Jahrbuch für die soziale Bewegung der Industriebeamten* (seit 1907).

die Einzelheiten betrieblicher Organisation in Kooperation und Konflikt noch die Details über Status und Funktion der einzelnen Angestellten.²⁶

Aus allem erklärt sich, daß die moderne sozialhistorische Forschung bisher zwar der Situation der Lohnarbeiter bis in die Zeit nachgespürt hat, in der sich der Begriff „Arbeiter“ noch nicht als Sammelbezeichnung gegenüber den einzelnen Berufsbezeichnungen durchgesetzt hatte,²⁷ daß aber eine Darstellung des Angestellten jener Zeit, in der die Vorbedingungen für die Entstehung des Begriffs noch nicht reif waren, bis auf Ausnahmen noch aussteht. Der in der vorliegenden Betrachtung im folgenden unternommene Versuch, am Beispiel der 1847 in Berlin gegründeten Firma Siemens & Halske für einen begrenzten Zeitraum innerhalb der ersten Phase der Industrialisierung²⁸ Status und Funktion indu-

²⁶ Vgl. den *Katalog der Fest- und Denkschriften wirtschaftlicher Betriebe* (Dr. Hjalmar Schacht-Sammlung) (= Bücherei des Reichsbankdirektoriums), Berlin 1937; H. Corsten, *Hundert Jahre deutscher Wirtschaft in Fest- und Denkschriften. Eine Bibliographie* (= Kölner Bibliographische Arbeiten, Bd. 2), Köln 1937; Fritz Redlich, *Anfänge und Entwicklung der Firmengeschichte und Unternehmerbiographie* (= Tradition. Zeitschrift für Firmengeschichte und Unternehmerbiographie, Beih. 1), Baden-Baden 1959; Ludwig Beutin, *Was erwartet die Wissenschaft von Firmengeschichten?*, in: *Tradition* . . . 1 (1956), S. 62—69.

²⁷ Vgl. etwa: Werner Conze, *Vom „Pöbel“ zum „Proletariat“*. Sozialgeschichtliche Voraussetzungen für den Sozialismus in Deutschland, in: *Vierteljahrsschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte* 41 (1954), S. 333—364, wieder abgedruckt in: Hans-Ulrich Wehler (Hrsg.), *Moderne deutsche Sozialgeschichte* (= Neue Wissenschaftliche Bibliothek, Bd. 10), Köln—Berlin 1966, S. 111—136; Wolfram Fischer, *Soziale Unterschichten im Zeitalter der Frühindustrialisierung*, in: *International Review of Social History* 8 (1963), S. 415—435; ders., *Innerbetrieblicher und sozialer Status der frühen Fabrikarbeitserschaft*, in: Friedrich Lütge (Hrsg.), *Die wirtschaftliche Situation in Deutschland und Österreich um die Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert* (= Forschungen zur Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Bd. 6), Stuttgart 1964, S. 192 bis 222; Carl Jantke, *Der vierte Stand. Die gestaltenden Kräfte der deutschen Arbeiterbewegung im 19. Jahrhundert*, Freiburg 1955; Horst Krüger, *Zur Geschichte der Manufakturen und der Manufakturarbeiter in Preußen. Die mittleren Provinzen in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts* (= Schriftenreihe des Instituts für Allgemeine Geschichte an der Humboldt-Universität, Berlin, Bd. 3), Berlin 1958.

²⁸ Zur Datierung der Phasen der Industrialisierung in Deutschland vgl. u. a. Walther G. Hoffmann, *The Take-off in Germany*, in: *The Economics of Take-off into Sustained Growth*. Proceedings of a Conference Held by the International Economic Association, hrsg. von Walt W. Rostow, London—New York 1963, S. 95—118, besonders S. 96; Hans Mottek, *Zum Verlauf und zu einigen Hauptproblemen der industriellen Revolution in Deutschland*, in: Mottek/Blumberg/Wutzmer/Becker, *Studien zur Geschichte der industriellen Revolution in Deutschland* (= Veröffentlichungen des Instituts für Wirtschaftsgeschichte an der Hochschule für Ökonomie, Berlin-Karlshorst, Bd. 1), Berlin 1960, S. 11—63, besonders S. 19 ff. Der Einbruch der Krise von 1873 dürfte allgemein als das Ende der ersten Industrialisierungsphase akzeptiert

strieller Angestellter — „(Privat)Beamter“, wie sie im Sprachgebrauch der damaligen Zeit hießen²⁹ — zusammenfassend zu beschreiben und zu analysieren, mag dazu beitragen, die erwähnte Lücke zu schließen.³⁰ Angesichts der hier skizzierten Forschungslage versteht es sich, daß dabei nicht entschieden werden kann, in welchem Grade die Verhältnisse bei Siemens & Halske für jene Phase industrieller Entwicklung repräsentativ waren. Indem sich die folgende Untersuchung auf die betriebliche Sphäre beschränkt, um in erster Linie die Frage zu klären, worin das Gemeinsame des bereits klar gesonderten Arbeitnehmerkreises der „Privatbeamten“ und zugleich sein Besonderes lag, das ihn von den „Arbeitern“ abgrenzte, setzt sie sich dem Vorwurf aus, die überbetriebliche Problematik, den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang zu vernachlässigen. Für das hier gewählte Vorgehen kann indessen angeführt werden, daß die industriellen Beamten sich zuerst als innerbetriebliche Gruppe konstituierten, bevor sie auch über den Betrieb hinaus von einer breiten Öffentlichkeit als (soziale) Einheit aufgefaßt wurden.³¹ Der Sprachgebrauch spiegelt diese zeitliche Differenz wider: Während die hier zu behandelnden Arbeitnehmer innerbetrieblich und in der auf das Unternehmen direkt Bezug nehmenden Kommunikation längst unter

sein; vgl. Friedrich Lütge, *Deutsche Sozial- und Wirtschaftsgeschichte. Ein Überblick*, 3. Aufl., Berlin—Heidelberg—New York 1966, S. 510; Hans Rosenberg, *Große Depression und Bismarckzeit. Wirtschaftsablauf, Gesellschaft und Politik in Mitteleuropa* (= Veröffentlichungen der Historischen Kommission zu Berlin, Bd. 24: Publikationen zur Geschichte der Industrialisierung, Bd. 2), Berlin 1967, S. 36 f.

²⁹ Der Begriff „Beamter“ im Sinne von „industrieller Privatbeamter“ soll in der vorliegenden Studie synonym mit dem im Wesentlichen erst nach 1890 gebrauchten Begriff „industrieller (Privat)Angestellter“ benutzt werden. Zur begriffsgeschichtlichen Problematik des Übergangs von „Beamter“ zu „Angestellter“, dem sozialgeschichtliche Veränderungen zugrunde lagen, vgl. den Artikel *Angestellter* des Verfassers im demnächst beim Klett-Verlag (Stuttgart) erscheinenden 1. Band des von Otto Brunner, Werner Conze und Reinhart Koselleck herausgegebenen Lexikons politisch-sozialer Begriffe der Neuzeit.

³⁰ Als Quellengrundlage dienen die Materialien, die der Verfasser im Rahmen seiner in der einleitenden Anmerkung(*) erwähnten größeren Studie über industrielle Organisation und Angestelltenschaft im 19. und frühen 20. Jahrhundert im „Werner-von-Siemens-Institut für Geschichte des Hauses Siemens“ einsehen konnte. Die Archiv-Akten werden zitiert als SAA (= Siemens-Archiv-Akte Nr. . . .).

³¹ Der Gebrauch des Begriffes „Privatbeamte“ für eine Vielzahl von Arbeitnehmern weist darauf hin, daß diese nach ihrem Selbstverständnis wie nach dem Verständnis von Beobachtern unter bestimmten Gesichtspunkten als zusammengehörig begriffen und von andern unterschieden wurden. Solches Selbst- und Fremdverständnis setzte voraus, daß diese Personen bestimmte, in ihrer Situation, ihrem Status oder ihrer Funktion begründete, sozial bedeutsame gemeinsame Merkmale aufwiesen. In diesem Sinne wird hier von ihnen als „Gruppe“ gesprochen.

dem Sammelbegriff „Beamte“ zusammengefaßt wurden,³² hielt sich der allgemeine, von der Betriebssituation losgelöste Sprachgebrauch bis 1870/80 an die altbekannte Berufsbezeichnung, wie Buchhalter, Kaufmann, Ingenieur und Techniker. Daneben dienten zur Bezeichnung einzelner industrieller Beamter Begriffe wie Werkmeister, Hüttenmeister, Maschinenmeister, Werkführer³³ sowie — für leitende Beamte — Faktor,³⁴ Direktor, Geschäftsführer, Verwalter, Technischer Dirigent, Ingenieur-Direktor und Generaldirektor.³⁵ In einer Gesellschaft, in deren Bewußtsein geburts- und berufsständische Ordnungsstrukturen ohnehin dominierten, war es schwierig, ein Aggregat von Personen, ungeachtet ihrer unterschiedlichen Berufe, nur aufgrund ihrer Stellung im wirtschaftlichen oder industriellen Prozeß als Arbeitnehmer bestimmter Art, als einheitliche Gruppe zu erkennen, begrifflich zu fassen und zu behandeln.³⁶ In der Hauptsache setzte sich die industrielle Beamenschaft aus Personen zusammen, die als Mitglieder verschiedener Berufsgruppen

³² Die hier getroffene Feststellung bezieht sich auf den innerbetrieblichen Sprachgebrauch, innerhalb dessen keine Gefahr der Verwechslung mit dem Begriff des öffentlichen Beamten bestand; im außerbetrieblichen Sprachgebrauch wurde diese Bezeichnung, die auch schon um 1850 dazu tendierte, vor allem eine öffentliche Institution zu meinen, mit der Vorsilbe „Privat-“, „Fabrik-“ oder „Betriebs-“ gekennzeichnet; vgl. hierzu noch unten Anm. 37.

³³ Vgl. die Aufzählung der VDI-Mitglieder in: *Zeitschrift des Vereins deutscher Ingenieure* 1 (1857), S. 5.

³⁴ Dieser aus der Handelssphäre übernommene, im Allgemeinen Landrecht (im folgenden: ALR) festgelegte Begriff — vgl. ALR II, 8 §§ 497 ff. — der 1861 dem des Prokuristen wich (vgl. *Das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch* mit Erläuterungen nach den Materialien und Benutzung der sämtlichen Vorarbeiten von Bornemann u. a., Berlin 1862, Tit. V, Art. 41—65 und Erläuterungen, S. 51) scheint besonders häufig zur Bezeichnung eines leitenden Beamten mit Verfügungsgewalt und Geschäftsbefugnissen gegenüber Kunden und Vertragspartnern gebraucht worden zu sein; vgl. *ebda* und Ortulf Reuter, *Die Manufaktur im Fränkischen Raum. Eine Untersuchung großbetrieblicher Anfänge in den Fürstentümern Ansbach und Bayreuth als Beitrag zur Gewerbegeschichte des 18. und beginnenden 19. Jahrhunderts* (= Forschungen zur Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Bd. 3), Stuttgart 1961, S. 168 f.; H. Krüger, *Zur Geschichte der Manufakturen . . .*, S. 204 f.

³⁵ Vgl. *Zeitschrift des VDI . . .* 1 (1957), S. 5. Noch früher finden sich Bezeichnungen wie: Schreiber, Bürohilfe, Offiziant und Inspektor; vgl. O. Reuter, *Die Manufaktur . . .*, S. 82 und 176 f.

³⁶ Vgl. zum Beweis die nach geburts- und berufsständischen Kriterien vorgenommene Unterteilung des Abschnittes über die „bürgerliche Gesellschaft“ im ALR (II, Titel 5—11 u. I, I, § 2). Man vergleiche außerdem den Aufbau von Wilhelm Heinrich Riehl, *Die Naturgeschichte des Volkes als Grundlage einer deutschen Social-Politik*, Bd. 2: *Die bürgerliche Gesellschaft* (8. Aufl., Stuttgart 1885), dessen erste Auflage 1851 erschien. Vgl. auch Rudolf Stadelmann/Wolfram Fischer, *Die Bildungs-*

sozial bereits ihren Platz eingenommen hatten (Handlungsgehilfen) oder um die Jahrhundertmitte gerade dabei waren, Stellung und Selbstverständnis auf beruflicher Basis zu finden (Techniker und Ingenieure). Die verschiedenen Industriebeamtengruppen unterlagen damit auch verschiedenem Recht. Angesichts dieser Heterogenität war es schwierig und aufgrund des Mangels an Situationen, in denen ein praktisches Bedürfnis nach Zusammenfassung der einzelnen Berufsangehörigen in Abgrenzung zu den Lohnarbeitern bestanden hätte, zudem überflüssig, die industriellen Beamten als soziale Einheit zu begreifen. Nur zögernd setzte sich die Sammelbezeichnung „Beamte“, „Privatbeamte“ und „Fabrikbeamte“ in außerbetrieblichen Zusammenhängen durch, was darauf hinweist, wie lange es gedauert hat, bis sich diese Arbeitnehmergruppe Außenstehenden als soziale Einheit darstellte.³⁷ Es erscheint deshalb nur konsequent, sich zunächst den Beamten der Firma Siemens & Halske als innerbetrieblicher Gruppe zuzuwenden.

Über den Stellenwert hinaus, den eine solche Untersuchung für das Verständnis des Unterschiedes zwischen Angestellten und Arbeitern haben könnte, müßte die Analyse der Situation dieser frühindustriellen Arbeitnehmergruppe die Einsicht in Struktur und Charakter der frühindustriellen Unternehmung im Wirtschaftsraum Berlin erweitern.

Die „Beamten“ der Telegraphenbauanstalt

Die 1847 von dem Artillerieoffizier Werner von Siemens und dem Mechaniker Johann Georg Halske unter Mitwirkung eines stillen Teil-

welt des deutschen Handwerkers um 1800. Studien zur Soziologie des Kleinbürgers im Zeitalter Goethes, Berlin 1955, S. 51 ff.; darin werden neben der religiösen Weltanschauung Geburt und Beruf als wichtigste Strukturierungsmerkmale der Epoche herausgestellt.

³⁷ Vgl. den Gebrauch des Begriffes in Urteilen des preußischen Obertribunals vom 18. 6. 1843 und 9. 1. 1849, abgedruckt bei Ludwig von Rönne, *Ergänzungen und Erläuterungen der Preußischen Rechtsbücher durch Gesetzgebung und Wissenschaft*. Unter Benutzung der Justizministerial-Akten und der Gesetz-Revisions-Arbeiten, 4. Aufl., Bd. 1—4, Berlin 1859—1862, Bd. 1, S. 175; vgl. auch *a. a. O.*, Bd. 2, S. 222. Siehe ferner Franz von Holtzendorff (Hrsg.), *Encyklopädie der Rechtswissenschaft in systematischer Bearbeitung*, 1. Aufl., Leipzig 1880/81, T. 2, Bd. 3, S. 746: „Beamter ist derjenige, welchem die Verwaltung eines Amtes anvertraut worden. Je nachdem das Amt ein privates oder ein Staatsamt ist, werden Privat- und Staatsbeamte unterschieden.“ Im „Deutschen Privatbeamten-Verein“ schlossen sich zu Beginn der achtziger Jahre des 19. Jahrhunderts zum ersten Mal Angestellte verschiedener Berufe zusammen und noch ein 1904/05 entstandener, damals als radikal erscheinender Technikerverband nannte sich „Bund der technisch-industriellen Beamten“.

habers mit einem Kapital von 6 843 Talern gegründete Offene Handelsgesellschaft Siemens & Halske, Berlin, produzierte und vertrieb in den ersten Jahren ihres Bestehens vor allem Telegraphen und Eisenbahnsignalapparate einschließlich des dazugehörigen Installationsmaterials, bald auch Wasser- und Alkoholmeßgeräte. Eisenbahngesellschaften und staatliche Behörden in den deutschen Staaten, in Rußland und England waren die Hauptkunden der Firma, die zwar die Planung, Entwicklung und Produktion weitgehend in Berlin zentralisierte, aber schon zu Beginn der fünfziger Jahre Zweigstellen in Petersburg und London unter der Leitung von Werners Brüdern Carl und Wilhelm Siemens errichtete. Neben Landtelegraphenleitungen gehörten ab 1857 Unterseekabel zu den Projekten, für die die „Telegraphenbauanstalt“ in der Berliner Markgrafenstraße vor allem produzierte. Im Vergleich zu der 1867 beginnenden raschen Expansionsperiode der Firma stellen sich die ersten zwanzig Jahre ihres Bestehens als Phase langsamen Wachstums und temporärer Stagnation dar und bieten sich durch ihre Stetigkeit und relative Homogenität als Untersuchungszeitraum an.³⁸

Bis in die Aufschwungphase nach 1867 hinein zeigte die Telegraphenbauanstalt deutlich manufaktuelle Züge.³⁹ Vom traditionellen Handwerksbetrieb wie von der Verlags- und Heimarbeit unterschied sie sich durch die von Anfang an verwandte Kapitalrechnung, durch den formal freien und vertraglich geregelten Charakter der in ihr geleisteten Handarbeit, durch die Trennung des Arbeitsplatzes von der Wohnung der

³⁸ S & H Berlin beschäftigten eine Belegschaft von:

1848:	18;	1853:	49;	1858:	146;	1863:	168;
1849:	28;	1854:	90;	1859:	154;	1864:	163;
1850:	49;	1855:	122;	1860:	150;	1865:	135;
1851:	50;	1856:	119;	1861:	141;	1866:	166;
1852:	90;	1857:	127;	1862:	135;	1867:	192.

1870 stieg die Belegschaft auf 380, 1872 auf 581 (Jahresdurchschnittswerte nach Siemens-Archiv-Akte (SAA) 29 Le 932, 1). — Vom 1. 10. 1847 bis 1. 1. 1850 betrug der Umsatz der Berliner Firma 32 608 Taler oder knapp 100 000 Mark, 1867: 676 580 Mark und 1873: 2 331 946 Mark (nach SAA 38/8/57: Ernst Waller u. a., *Studien zur Finanzgeschichte des Hauses Siemens*, T. 1, S. 9; S. 55 f.). — Zur allgemeinen Geschichte der Firma in diesem Zeitraum vgl. Georg Siemens, *Geschichte des Hauses Siemens*, Bd. 1, München 1947, S. 11—58.

³⁹ Zum Begriff der Manufaktur: Karl Marx, *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*, Bd. 1, Berlin 1961, S. 356 ff. und 393; Ernst Michel, *Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, ihrer Krisenformen und Gestaltungsversuche*, Frankfurt/Main 1947, S. 65; Wolfram Fischer, *Der Staat und die Anfänge der Industrialisierung in Baden 1800—1850*, Bd. 1: *Die staatliche Gewerbepolitik*, Berlin 1962, S. 32.

Arbeitenden,⁴⁰ durch ihre Größe und die zunehmende Zentralisierung der Arbeitsvorgänge.⁴¹ Andererseits kann sie nicht als vollentwickelte Fabrik bezeichnet werden:⁴² In der Werkstatt dominierte noch die einfache Kooperation mehrerer Mechaniker, die nebeneinander gleiche oder ähnliche Apparate als ganze herstellten. Neben der von Anfang an vorhandenen Objektspezialisierung, die sich durch die Einführung neuer Produktionszweige weiter differenzierte, setzte sich langsam die Spezialisierung nach Arbeitsstufen durch.⁴³ Während die preußischen Maschinenbau-Werkstätten der fünfziger und sechziger Jahre bereits Spezialwerkzeugmaschinen kannten,⁴⁴ fanden sich bei S & H bis nach 1870 nur wenige Universal-Werkzeugmaschinen: einige Drehbänke und kleine Bohr- und Handhobelmaschinen. Erst 1863 stellte man die erste Dampfmaschine auf.

Die Arbeiter gehörten zum größten Teil der ersten Fabrikarbeitergeneration an und hatten in der Mehrzahl bei Schlossern und Mechanikern, einige bei Uhrmachern und Tischlern ihre Lehre abgeschlossen.⁴⁵

⁴⁰ Dies galt für sämtliche Arbeiter. Werner Siemens wohnte bis 1863 im Vorderhaus des Fabrikgebäudes, das außerdem Halske und einige Beamten beherbergte.

⁴¹ Rentabilitätserwägungen führten in der geschäftlichen Flaute um 1860 zur Angliederung der Herstellung von Halbprodukten (Schrauben, Drähte, Rohre, Bleche), die bisher außer Haus gegeben worden war. Vgl. zur Angliederung von Gießerei und Tischlerei sowie zu ihrer Motivation: Werner Siemens an Bruder Carl am 30. 3. 60, zitiert bei Conrad Matschoß (Hrsg.), *Werner Siemens. Ein kurzgefaßtes Lebensbild nebst einer Auswahl seiner Briefe*. Aus Anlaß der 100. Wiederkehr seines Geburtstages, Bd. 1 u. 2, Berlin 1916, Bd. 1, S. 161 f.

⁴² Zum Begriff der Fabrik siehe wiederum die in Anm. 38 zitierte Literatur sowie Georg Jahn, *Die Entstehung der Fabrik*, in: *Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft* 69 (1949), S. 68—116 u. 193—228.

⁴³ Die Tätigkeiten des Modellgießens, Vernickelns, Lackierens und Überprüfens einerseits und das Experimentieren andererseits geschahen 1860 in eigenen „Sälen“. Daneben war seit 1855 ein „Regulierzimmer“ entstanden, in dem die hinausgehenden Apparate geprüft, später auch montiert wurden. Auch eine Modelltischlerei, die dazu noch andere anfallende Holzarbeiten erledigte, scheint früh vorhanden gewesen zu sein. Diese Angaben wie die sonstige Beschreibung der Werkstattverhältnisse stützen sich vor allem auf Gespräche mit alten Meistern (Jacobi, Schwennicke und März), die 1909—1911 von dem damaligen Firmenarchiv-Angestellten Karl Burhenne geführt und protokolliert wurden (Sinnprotokolle); vgl. SAA 12 Lh 582/3.

⁴⁴ Vgl. Walther Becker, *Die Entwicklung der deutschen Maschinenbauindustrie von 1850—1870*, in: Alfred Schröter/W. Becker, *Die deutsche Maschinenbauindustrie in der industriellen Revolution* (= Veröffentlichungen des Instituts für Wirtschaftsgeschichte an der Hochschule für Ökonomie, Berlin-Karlshorst, Bd. 2), Berlin 1962, S. 135—285, bes. S. 161.

⁴⁵ Die Dominanz handwerklich ausgebildeter, hochqualifizierter Arbeiter ist typisch für Maschinenfabriken und Präzisionswerkstätten dieser Zeit, die — im Gegensatz

Die Firma litt bis zum Ende der ersten Industrialisierungsperiode bei guter Auftragslage unter einem Mangel an qualifizierten Arbeitern.⁴⁶ Von der rein handwerklichen Produktion unterschied sich die Betriebsweise bei Siemens jedoch auch dadurch, daß Hilfsarbeiten wie auch Leitungsfunktionen den Industriehandwerkern bereits abgenommen beziehungsweise entzogen worden waren. Für die Hilfsarbeiten sorgten neun ungelernete „Arbeitsleute“, die den gelernten Arbeitern, den sogenannten „Gehilfen“, auf Anweisung der Meister bei der Arbeit helfen mußten.⁴⁷ Die Leitungsfunktionen übten Meister und andere Beamte aus.

In der Zeit von 1855 bis 1867 entfielen auf einen Beamten der Telegraphenbauanstalt zehn bis fünfzehn Arbeiter. Hundert bis hundertfünfzig gelernten Arbeitern und — gleichbleibend — neun Hilfsarbeitern standen zehn bis vierzehn Beamte gegenüber. Zu den Beamten zählten Prokurist, Buchhalter, Werkstattvorsteher, Kassierer, Registrator, Werkführer (= Werkmeister), Werkstattschreiber, Materialverwalter, Zeichner und Komptoirdiener beziehungsweise Bote. Während die Quellen über die Verhältnisse in den ersten Jahren der Firma keine klaren Aussagen erlauben, steht fest, daß 1855 im wesentlichen alle die Stellen vorhanden waren, die auch 1867 von Beamten ausgefüllt wurden.

Versucht man, die Funktions- und Befehlsgewaltverteilung zwischen den Beamten zu beschreiben, so kann man sich weder auf eine Geschäftsordnung — die erste ist nicht vor 1872 nachzuweisen — noch auf überlieferte Arbeitsplatzbeschreibungen, noch gar auf gezeichnete Organisationspläne beziehen.⁴⁸ Aufgabenverteilung und hierarchische Abhängigkeitsverhältnisse müssen vielmehr aus den erhaltenen Spuren der Beamtentätigkeit, so vor allem aus anordnenden Mitteilungen zwischen den Personen, eruiert werden.⁴⁹ Jedoch nicht nur die Schwierigkeit der

zu Textil- und Schwerindustrie — ihren handwerklichen Charakter oft bis zur Jahrhundertwende nicht aufgaben; vgl. W. Fischer, *Soziale Unterschichten...*, in: *International Review of Social History* 8 (1963), S. 428.

⁴⁶ Werner Siemens an Bruder Carl am 22. 11. 54: „Es fehlt an Mechanikern... Es ist schwer, verlässliche Leute zu finden“ (SAA Briefsammlung). Am 13. 3. 72 schrieb Werner Siemens von der „geradezu unerträglich“ werdenden „Arbeitsnot“ (vgl. C. Matschoß [Hrsg.], *Werner Siemens...*, S. 354).

⁴⁷ Nach dem Geschäftsbuch des Berliner Werkes 1854—1867 (SAA 24 Ld 580). Angelernte Arbeiter lassen sich erst für die Zeit nach 1872 nachweisen.

⁴⁸ Der erste gezeichnete Organisationsplan kann für das Wernerwerk Berlin 1912 nachgewiesen werden.

⁴⁹ Beispielsweise erlauben Kassenordres, Einstellungs- und Entlassungsschreiben, Beförderungen, Gratifikationsmitteilungen sowie technische und kaufmännische Mitteilungen solche Schlüsse.

Rekonstruktion, auch die Sache selbst erschwert die Aufstellung eines genauen Organisationsschemas. In der relativ kleinen Telegraphenbauanstalt mit ihrer noch wenig entwickelten Arbeitsteilung, ihren ganzheitlich-handwerklichen Arbeitsmethoden, ihrer ständig aktualisierbaren Abhängigkeit vom Unternehmer und seiner Familie konnte sich ein für bürokratische Herrschafts- und Ordnungsformen typisches, fest geordnetes System von Über- und Unterordnung sowie von generell geregelter Kompetenzverteilung nur unvollkommen verwirklichen, wenn auch Produktion und Organisation des Unternehmens bis 1867 eine bemerkenswerte Stabilität zeigten. So wurde etwa ein Beamter als Materialverwalter, „Constructeur, Ingenieur und Verwaltungsmann“ zugleich bezeichnet; der Gießereimeister beaufsichtigte nebenher das Haus und half im „Experimentier-Zimmer“, dem späteren Labor, bei den Versuchen des Chefs aus, und der Portier versorgte mit seiner Frau die über Mittag nicht nach Hause gehenden Arbeiter mit Essen und Getränken, woran er gut verdiente.⁵⁰ Offenbar gab es Funktionen, deren Geringfügigkeit die Einstellung eines eigenen Funktionsträgers nicht lohnte und die deshalb von anderen mitvollzogen wurden. Eine unklare und wechselnde Aufgabenverteilung kennzeichnete vor allem die Leitungsorganisation.

Obwohl der Gesellschaftsvertrag Halske für „Fabrikation und innere Verwaltung“ zuständig erklärte und Siemens „das auswärtige Geschäft“ zuwies,⁵¹ griff dieser häufig in den inneren Betrieb ein, besonders wenn Personal- und Organisationsprobleme zu entscheiden waren oder wenn es um die technisch-wissenschaftliche Entwicklung und um größere Aufträge ging. Seine häufigen Reisen und seine politische Tätigkeit als Abgeordneter der Fortschrittspartei im Preußischen Abgeordnetenhaus einerseits und die fehlende Energie des durch Größe und Risiken des Geschäfts überforderten Halske andererseits trugen dazu bei, daß der 1855 angestellte erste „Prokurist und Obergeringieur“ William Meyer in immer größerem Maße die innere Leitung des Unternehmens übernahm. Dieser Jugendfreund Siemens', der als ehemaliger Offizier und leitender Beamter in der preußischen Telegraphenbehörde über ausgezeichnete Kontakte zu den als Kunden in Frage kommenden staatlichen Stellen verfügte, leitete die allgemeine innere Organisation, gab Instruktionen aus, sorgte für Disziplin, führte die wichtige technische Korrespondenz, zeichnete überhaupt die meisten Briefe „per procura“, schickte Fabrikations- und Verwaltungs-„Ordres“ in die Werkstatt und erscheint als der

⁵⁰ Vgl. S & H an Meister Wolff, 13. 2. 1860 (SAA 13 Lk 781).

⁵¹ Laut Gesellschaftsvertrag vom 1. 1. 55, § 2 (SAA 21 Li 53).

nicht spezialisierte, jedoch technisch wie kaufmännisch informierte, vor allem mit koordinierend-verwaltenden Aufgaben befaßte „general manager“ des jungen Unternehmens.⁵²

Die Zusammenarbeit zwischen Siemens, Halske und Meyer folgte keinen festgesetzten allgemeinen Grundsätzen. Sie regelte sich vielmehr aufgrund von spontaner, direkter Kooperation bei einer sich erst entwickelnden Arbeitsteilung, die flexibel genug blieb, um Halske langsam den Rückzug aus der Geschäftsführung zu gestatten, ohne daß an der „formalen Organisation“ etwas geändert worden wäre. Auch als die Zusammenarbeit der einzelnen Stellen und Personen des Unternehmens nach 1872 zunehmend einem System von allgemeinen Regeln durch Instruktionen, Werkstatt- und Geschäftsordnungen unterworfen wurde, sparte der Unternehmer seinen Handlungsspielraum und den seiner engsten Mitarbeiter bei diesem Formalisierungsprozeß so lange wie möglich aus.⁵³

Diesen drei Leitungspersonen unterstanden der Werkstattvorsteher Weiß, ein ehemaliger Meister, und — ihm gleichgeordnet — der gelernte Kaufmann Carl Haase als Buchhalter. Schon in den ersten Jahren des noch kleinen Unternehmens findet sich somit eine organisatorische Zweiteilung in eine technische beziehungsweise eine Werkstattabteilung einerseits und eine kaufmännische Abteilung andererseits (SCHAUBILD).

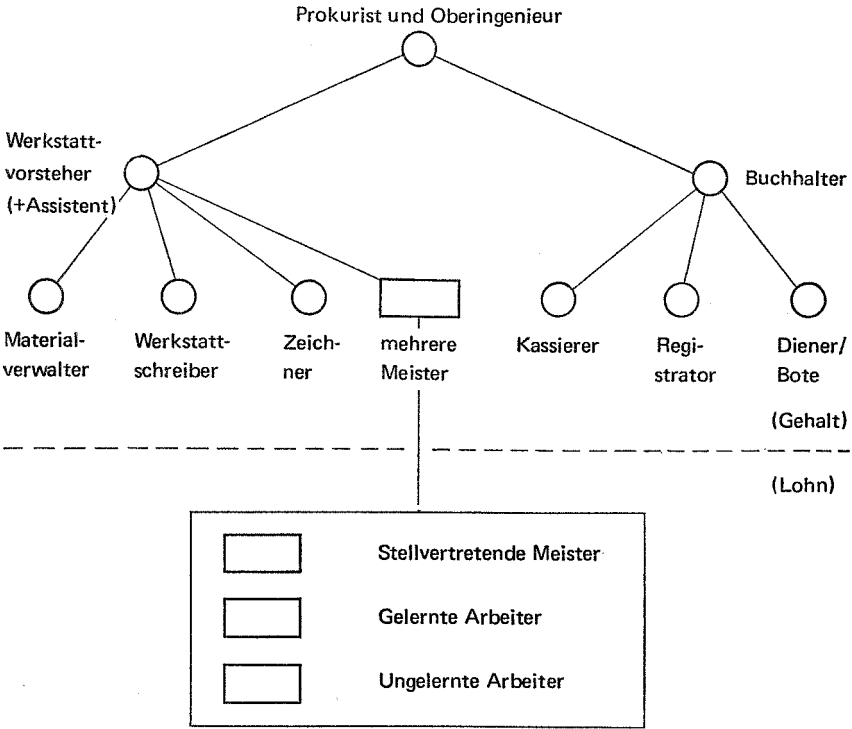
Neben Einkaufs- und Verkaufsfunktionen hatte der Buchhalter die noch weitgehend ungetrennten Kontrollfunktionen der Geschäfts- und Betriebsbuchhaltung auf der Basis der allmählich in der Werkstatt entstehenden Unterlagen über Löhne und Kosten aller Art wahrzunehmen. Neben diesen anordnenden und kontrollierenden Arbeiten nahm Buchhalter Haase Einfluß auf die Unternehmensleitung: Besonders später, als er das uneingeschränkte Vertrauen von Werner Siemens besaß, traf er relativ selbständig einzelne Finanzentscheidungen, zumal Siemens häufig betonte, er selbst verstehe davon nur wenig. Außerdem organisierte Haase das kaufmännische Rechnungswesen in einer Weise, die für die Firma bis ins 20. Jahrhundert hinein bestimmend blieb.⁵⁴

⁵² „Umstandskommissarius“ nannte der unternehmerisch denkende Carl Siemens den von seinem Lebensweg durch militärische und zivile Behörden geprägten Meyer, als „Organisationstalent“ lobte ihn Werner Siemens (vgl. SAA WP Meyer, Werner von Siemens, *Lebenserinnerungen*, 16. Aufl., München 1956, S. 231 f.).

⁵³ Zur großen Bedeutung persönlicher Faktoren im Vergleich zu Kriterien der formalen Leitungsorganisation vgl. Friedrich-Wilhelm von Seydlitz-Kurzbach, *Leitung und Verwaltung im Industriebetrieb* (= Betriebswirtschaftliche Schriften, H. 1), Berlin 1955, S. 35 f.

⁵⁴ Aufsichtsfunktionen in der Werkstatt, die bei S & H immer klar vom Haupt-

SCHAUBILD
 Organisation der Telegraphenbauanstalt S & H (1860)



Wahrscheinlich auf Initiative des ehemaligen Beamten Meyer und aufgrund eigener Informationsbedürfnisse wie auch zu Beweiszwecken entstand eine Registratur, noch bevor das Handelsgesetzbuch von 1861 in Preußen bestimmte, daß die Handelsbücher, die Abschriften von Briefen, die Inventare und Bilanzen mindestens zehn Jahre lang aufzuheben seien, und so eine zusätzliche Begründung für die Notwendigkeit eines kontinuierlichen Geschäftsbetriebes auf der Grundlage gesammelter „Akten“ schuf.⁵⁵ Der Handlungsgehilfe Otto Lengner besorgte seit 1856 diese Verwaltungsarbeit und übernahm 1863 nach dem freiwilligen Ausscheiden des bisherigen Kassierers auch dessen Funktionen (wahrscheinlich unter Mithilfe eines Wochenlöhners), bis 1867 ein neuer Registrator Lengners ehemaliges Aufgabengebiet erhielt, so daß sich der Wechsel als in die Länge gezogener Beförderungsprozeß Lengners vom

Kontor geschieden war, hatte der Buchhalter nie. Vgl. dagegen: F. Croner, *Die Angestellten* . . ., S. 60 ff.; H. P. Bahrtdt, *Industriebürokratie* . . ., S. 40 f.

⁵⁵ Vgl. *Das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch* (1861) . . ., Art. 33; ähnlich das HGB von 1897 in § 44. Vgl. auch E. Neuß, *Aktenkunde* . . ., S. 304 ff., zu Um-

Registrator zum besser bezahlten und funktionsreicheren Kassierer darstellt. Der Kassierer beschränkte sich nämlich nicht auf die Verwaltung der Kasse, sondern fungierte auch in anderen kaufmännischen und Verwaltungsfragen als Gehilfe des ersten Buchhalters, dessen Nachfolger er nach 1880 wurde. Eine unklare Funktions- und Befehlsgewaltabgrenzung bestand nur zwischen diesen im „Haupt-Comptoir“ sitzenden Personen; die Autorität des Buchhalters Haase war unbestritten.⁵⁶

Eindeutiger als im Kontor prägte sich bereits die funktionale und hierarchische Gliederung in der Werkstatt aus.⁵⁷ Um die Jahrhundertmitte unterschied sich der industrielle Werkmeister, dessen Position teilweise im Zuge der Umwandlung des handwerklichen in den frühindustriellen Betrieb aus dem Status des Altgesellen in fließendem Übergang hervorgegangen war, nicht nur bei Siemens klar von den ihm unterstehenden Arbeitern.⁵⁸

Zwar verfügte der Meister in der Fabrik nur in selteneren Fällen über eine die praktische Lehre und eine lange Erfahrung übersteigende fachliche Qualifikation, die ihn klar von den ersten Industriearbeitern unterschieden hätte.⁵⁹ Doch schon 1837 hieß es in einer Arbeitsordnung für

fang und Grenzen der gesetzlichen Aufbewahrungspflicht. Schon das ALR hatte die bedingte Beweiskräftigkeit kaufmännischer Bücher festgestellt (II, 8, § 562).

⁵⁶ Um 1870 saßen übrigens die Beamten bei S & H an Schreibtischen; Stehpulte scheinen nie in Gebrauch gewesen zu sein (nach den Erinnerungen des späteren Ingenieurs Henneberg [SAA 12 Lh 583]). Die Siemens-Beamten unterschieden sich damit von den Versicherungsangestellten der Zeit, die erst mit dem Einzug der ersten Schreibmaschinen — also in nennenswertem Maße erst seit den späten achtziger Jahren — Stühle erhielten (vgl. L. Arps, *Auf sicheren Pfeilern* . . ., S. 399), und wohl auch von den in Kontoren arbeitenden Handlungsgehilfen, die teils vor ihren Pulten standen, teils auf kleinflächigen, erhöhten Schemeln saßen beziehungsweise hockten (vgl. Gustav Kopal, *Aus dem Hamburg der 60er Jahre. Federzeichnungen aus dem Hamburgischen Kaufmannsleben*, 3. Aufl., Hamburg 1898, S. 11, 21, 55).

⁵⁷ Unter Hierarchie soll hier ein festgeordnetes „System von Über- und Unterordnung“ verstanden werden, eine Vorgesetztenkette mit abgestufter Entscheidungsgewalt und Autorität, Anordnungen durchzusetzen; vgl. Max Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. Studienausgabe, hrsg. von Johannes Winkelmann, 2 Halbbde, Köln—Berlin 1964, S. 161, 703 f.

⁵⁸ Vgl. das bei Ludwig Heinrich Adolf Geck, *Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie* (= Schriftenreihe des Instituts für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre an der Technischen Hochschule zu Berlin, H. 1), Berlin 1931, S. 54, zitierte Hüttenreglement aus Liegnitz von 1812.

⁵⁹ Vgl. aber im Hinblick auf die gesuchten, chancenreichen Werkmeister mit Ausbildung auf dem Berliner Gewerbeinstitut Conrad Matschoß, *Preußens Gewerbe-förderung und ihre großen Männer*. Dargestellt im Rahmen der Geschichte des Vereins zur Beförderung des Gewerbefleißes 1821—1921, Berlin 1921, S. 147 f., 158:

Fabrikarbeiter in Baden: „Der Arbeiter ist dem Meister Achtung und Gehorsam schuldig.“⁶⁰ Die preußische Gewerbeordnung von 1845 betonte die Sonderstellung des Werkmeisters, indem sie zwar die Rechte und Pflichten der Gehilfen und Fabrikarbeiter zu regeln begann, das Verhältnis zwischen Meister und Unternehmer jedoch der privaten Abmachung überließ. In anderen Fällen blieb die Sonderstellung der Meister jedoch umstritten.⁶¹ Höhe und Art der Bezahlung,⁶² die ihnen zugestandene vierwöchige Kündigungsfrist, der Ton der teilweise von Werner Siemens selbst verfaßten Ernennungsschreiben⁶³ oder auch die Gewohnheit, die Werkstatt am Tage der Beerdigung eines Meisters zu schließen und die Arbeiterschaft geschlossen auf den Friedhof zu schicken,⁶⁴ weisen auf die gegenüber den Arbeitern privilegierte Stellung der Meister in der Telegraphenbauanstalt hin. Ihre Autorität den Arbeitern gegenüber scheinen sie vor allem in den ersten Jahren — wie bei dem noch den handwerklichen Traditionen verhafteten Arbeitsprozeß nicht anders zu erwarten — aus ihrer beruflichen Qualifikation bezogen zu haben. Der Meister mußte seinen Untergebenen zeigen können, was und wie sie arbeiten sollten. Er wies Neulinge ein und lernte sie, auch wenn sie gelernte Handwerker waren, für den Telegraphenbau an. Der Meister entschied über die Art der zu verwendenden Materialien und Werkzeuge und hatte innerhalb gewisser Grenzen die Chance, als technischer Neuerer, als Innovator, in Erscheinung zu treten.⁶⁵

Beuth meinte 1833, Absolventen, die als Werkmeister begannen, erhielten das Gehalt eines Baumeisters im Staatsdienst, „meist mit vertraglich zugesicherter Gehaltserhöhung“ und guter Chance zum Selbständigwerden.

⁶⁰ In einer Fabrikordnung der Industrie um Lörrach, die im übrigen noch viele handwerkliche Züge zeigte (1838) (nach W. Fischer, *Der Staat . . .*, Bd. 1, S. 357).

⁶¹ Vgl. die *Preußische Allgemeine Gewerbe-Ordnung* vom 17. 1. 1845, § 161. — Vgl. dagegen die Verordnung vom 9. 2. 1849, betr. die Einrichtung von Gewerberäthen . . ., zitiert bei L. v. Rönne, *Ergänzungen . . .*, Bd. 2, S. 310, § 5, die Arbeiter und Meister ebenso zusammen behandelt wie das *Jahrbuch für die amtliche Statistik des Preussischen Staats*, hrsg. vom Königlichen Statistischen Bureau, 3. Jg., Berlin 1868, S. 584 ff., das alle in der Industrie tätigen Personen in zwei Gruppen aufteilt: Werkmeister werden mit Gesellen, Fabrikarbeitern etc. in die eine, „Fabrikbeamte“, Fabriktechniker dagegen zusammen mit Fabrikbesitzern etc. in die andere Gruppe verteilt. ⁶² Hierzu noch unten S. 338 ff.

⁶³ „. . . ernennen wir Sie hiermit definitiv zum Werkführer und bewilligen Ihnen vom 1. Juli ab ein Gehalt von 350 Talern. Wir erwarten, daß Sie fortfahren werden, mit Eifer und Energie Ihr Amt zu führen und uns dadurch Veranlassung zu ferneren Auszeichnungen bieten werden“ (S & H an den Mechaniker Reinhard bei der Ernennung zum Meister am 30. 3. 1858 [SAA 13 Lk 781]).

⁶⁴ So noch am 26. 11. 1868 (SAA 13 Lk 781).

⁶⁵ So wurde etwa 1872 der Meister März für einige Monate in die Maschinenfabrik

Länger als diese technisch-fachliche Vorrangstellung, die ihm im Zuge der Verwissenschaftlichung von Technik und Produktion durch die entstehenden technischen Büros, vor allem durch die seit 1868 entstehende Konstruktionsabteilung, entzogen wurde, verblieb dem Meister die zweite Grundlage seiner Macht: Er entschied über Einstellung und Entlassung der einzelnen Arbeiter, über die Höhe der Löhne wie über die Verteilung und die Höhe der seit Ende der fünfziger Jahre aufkommenden, aber sich erst nach 1870 durchsetzenden Akkorde. In dem Maße, in dem Rentabilitätsbewägungen auch innerhalb der Werkstätte an Bedeutung gewannen, verschärfte sich der zunächst vor allem latente Spannungszustand zwischen Meistern und Arbeitern zu akuten Konflikten. Der Meister hatte strenger als zuvor auf Pünktlichkeit zu achten, für das Verderben von Arbeitsstücken zu bestrafen, die Arbeitsmethoden zu kontrollieren, die Trinkgewohnheiten zu reduzieren. Vor allem in Zusammenhang mit der zunehmenden Akkordentlohnung traten Spannungen auf, die den Meister als den Vertreter des sich stärker durchsetzenden Prinzips der Rechenhaftigkeit und der Betriebsdisziplin zugleich erkennen ließen.⁶⁶ 1868 kam es zu der ersten spontanen Arbeitsniederlegung auf Meisterebene.⁶⁷ Die Werkmeister der ersten Generation waren zumindest bei S & H mächtige Männer mit Aufsichts-, Arbeitsleistungs-, Arbeitsvorbereitungs-, Kontroll- und Verwaltungsfunktionen. Trotz einer schwankenden Arbeiterzahl blieb ihre Anzahl von 1855 bis 1867 ziemlich konstant. Jedem der vier oder fünf Werkmeister standen deshalb wechselnd einmal 21, einmal 30, einmal sogar 38 Arbeiter gegenüber. „Die Werkführer stehen den einzelnen Abteilungen unseres Geschäfts vor und sind dem Werkstatt-Vorsteher, Herrn Weiß untergeordnet, der auch Ihr nächster Vorgesetzter sein würde und dessen Anordnungen Sie überall pünktlich nachzukommen hätten“, schrieben S & H an einen Bewerber für einen Meisterposten.⁶⁸ Spätestens seit 1855 unterstanden die Meister in dieser Weise dem ältesten von ihnen, der mit zunehmender Zurückgezogenheit des in den ersten Jahren selbst in der Werkstätte anwesenden Halske zur Leitungs- und Koordinationsinstanz aufrückte und sich als Werkstattvorsteher gern „Inge-

Ludwig Loewe & Co geschickt, um dort den Betrieb von amerikanischen Spezialwerkzeugmaschinen zu studieren und ihn dann relativ selbständig bei S & H einzuführen (SAA 12 Lh 583).

⁶⁶ Vgl. M. Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft* ..., S.77: „Strenge Kapitalrechnung ist ferner sozial an ‚Betriebsdisziplin‘ und Appropriation der sachlichen Beschaffungsmittel, also: an den Bestand eines Herrschaftsverhältnisses gebunden.“

⁶⁷ Nach den Erinnerungen des Meisters Schwennicke (SAA 12 Lh 583).

⁶⁸ S & H an den Gießereimeister Wolff, der als Fachmann eines bisher noch nicht

nieur“ nannte. Er überwachte und kontrollierte die Meister, führte die disziplinarische Oberaufsicht und schlug die an die Arbeiter zu zahlenden Prämien vor. Er verfügte über eine begrenzte Organisationsgewalt, verbesserte die Arbeitsmethoden und verteilte die Arbeiten auf die Säle und Meistereien. Die häufige Überschreitung der geplanten Fertigstellungstermine fiel unter seine Verantwortung. Seine Selbständigkeit und die der Werkstatt gingen so weit, daß er über die Köpfe der zuständigen Kontorbeamten hinweg geschäftliche Verbindungen aufnahm und sich bei schlechter Auftragslage selbständig um Aufträge bemühte.⁶⁹

Es kennzeichnet die überragende Bedeutung der Werkstatt in der frühen Periode dieses Unternehmens, das von einem Mann geleitet wurde, der sich primär als Erfinder, Techniker und Forscher verstand, obwohl er die geschäftlich-kapitalistischen Interessen keineswegs vernachlässigte, daß wichtige, später von selbständigen, der Werkstätte gleich- oder gar übergeordneten Abteilungen ausgeübte Funktionen zunächst von Stabsstellen des Werkstattdirektors wahrgenommen wurden.⁷⁰ So unterstand diesem ein „Zeichner“, der Siemens, Halske, dem Werkstattvorsteher und (seltener) einem Meister beim „Konstruieren“ zur Hand ging.⁷¹ Daneben waren ihm der Materialverwalter und — schon vor 1860 — ein Werkstattsschreiber unterstellt. Dieser entlastete den Werkstattleiter vor allem bei der Führung der Arbeiterpersonalien, der Lohnlisten und später des Akkordbuches. Er nahm zugleich den Meistern und Arbeitern schriftliche Arbeiten ab. Seit 1866 nannte er sich „Werkstatt-Rechnungsführer“, womit darauf hingedeutet war, daß die entstehende Kostenrechnung in seinen Funktionsbereich fiel. Werkstattvorsteher, Rechnungsführer, Zeichner, vielleicht auch der Materialverwalter sowie ein

in der Telegraphenbauanstalt gepflegten Gebietes ausnahmsweise von außen in die Meisterposition engagiert wurde (am 13. 2. 1860 [SAA 13 Lk 781]).

⁶⁹ Vgl. Erinnerungen Meister Schwennicke, S. 9 (SAA 12 Lh 583).

⁷⁰ Erst 1868 entstand das Konstruktionsbüro unter dem ersten Akademiker der Firma, 1872 ein Labor unter einem ehemaligen Hochschuldozenten. Materialverwaltung, Lohnbuchhaltung, Kalkulation und Selbstkostenrechnung blieben noch bis ca. 1890 unter der immer formaleren Oberleitung des Werkstatt-Direktors, während sie inhaltlich der kaufmännischen Leitung unterstanden.

⁷¹ Die „Konstruktionen“ bestanden aus Skizzen in groben Umrissen ohne Zahlenangaben. Ihre Ungenauigkeit trug dazu bei, Erfolg oder Mißerfolg des Herstellungsaktes weitgehend von der Tüchtigkeit des ausführenden Meisters abhängig zu machen. Später verfeinerten sich die Zeichnungen, blieben aber bis in die späten achtziger Jahre ohne Zahlenangaben; vgl. zu diesem Problem Peter Poschenrieder, *Erinnerungen aus der Werdezeit der Elektrotechnik*, in: *Geschichtliche Einzeldarstellungen aus der Elektrotechnik*, Bd. 3, Berlin 1932, S. 99.

als Assistent des Vorstehers fungierender Meister hielten sich in dem schon vor 1860 bestehenden „Werkstatt-Comptoir“ auf, wenn ihre Arbeit keine Rundgänge durch die Säle erforderlich machte.⁷²

Hier, in unmittelbarer Nähe der Produktion, in der Werkstatt, die von Leitung und Kontor im Vorderhaus durch den Hof getrennt war, hatten (1860) acht von vierzehn Beamten ihren Arbeitsplatz. Erst im Zuge der späteren Verwissenschaftlichung der Produktion, der Systematisierung der Kapitalrechnung und der damit verbundenen Kontrollen vergrößerten sich die Büros außerhalb der Werkstatt und konzentrierte sich die Mehrzahl der Angestellten in produktionsfernen Abteilungen. Es mag mit dieser frühen nahen Nachbarschaft zusammenhängen, daß ein zeitgenössischer Autor „die Werkführer, contre-mâtres, oder wie sie sonst heißen“, und sogar die Personen, die „eine höhere technische oder kaufmännische Ausbildung besitzen, das sog. Directionspersonal“ zu den gelernten Arbeitern zählte.⁷³

Der Platz des einzelnen Beamten in der Hierarchie, das heißt der Grad seiner Teilhabe an den Entscheidungs- und Anordnungsbefugnissen des Unternehmens, hatte großen Einfluß auf seine Position in der Gehälterpyramide, wenn diese auch nicht völlig mit dem System der abgestuften Befehlsbefugnisse zusammenfiel.⁷⁴ Grundsätzlich erhielten die Beamten ein Jahresgehalt, das meist in monatlichen Raten „post numerando“ ausgezahlt wurde. Aus der großen Mehrzahl der Gehaltsempfänger hebt sich eine kleine Gruppe von leitenden Beamten ab, die als „Tantièmisten“ neben ihren fixen Bezügen prozentual und vertraglich festgelegte Anteile am Gewinn erhielten. Der Gewinn, aus dem sich die jeweilige Tantième errechnete, resultierte aus jenem Geschäftsbereich, auf den der jeweilige Tantièmist Einfluß hatte.⁷⁵

Vergleicht man die festen Gehälter der Beamten in den Jahren von 1860 bis 1866,⁷⁶ so fällt der zwischen den 264 Talern des Zeichners und

⁷² Seit 1865 wurde der bisherige Meister Scholz als „Assistent“ des Werkstattvorstehers bezeichnet, finanziell angehoben und — wahrscheinlich — ins Werkstattkontor versetzt, wenn auch nur für einen Teil seiner Zeit. 1867 trat er die Nachfolge des verstorbenen Werkstattvorstehers Weiß an.

⁷³ So O. Schwarz, *Die Betriebsformen der modernen Großindustrie*, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 25 (1869), S. 535—629, S. 545.

⁷⁴ Vgl. etwa den Kassierer, der ohne Anordnungsbefugnisse mehr verdiente als die mit Befehlskompetenzen ausgestatteten Meister. Seine hohe Bezahlung dürfte aus seinem Umgang mit Geld und Werner Siemens' Furcht vor Unehrlichkeit seiner Beamten zusammengehangen haben.

⁷⁵ So erhielten je ein leitender Beamter in Petersburg und London 2,5 beziehungsweise 5 % vom Ertrag des jeweiligen Bereiches.

⁷⁶ Vgl. TABELLE 2. Nach dem Geschäftsbuch des Berliner Werkes 1854—1867 (SAA

TABELLE 1
Tantiemen 1855 bis 1867 (in Talern)

	1855	1856	1857	1858	1859	1860
Prokurist Meyer (ab 1860: 5 % vom Gesamtgeschäft)	2509	1014	1027	905	1221	1733
Buchhalter Haase (ab 1860: 2,5 % vom Berliner Geschäft)		203	205	905	610	866
Werkstattvorsteher Weiß (ab 1860: 2,5 % von der Berliner Werkstatt)				862	747	768
	1862	1863	1864	1865	1866	1867
Prokurist Meyer (ab 1860: 5 % vom Gesamtgeschäft)	74	984	1389	2219	3154	2366
Buchhalter Haase (ab 1860: 2,5 % vom Berliner Geschäft)	37	492	694	1109	1577	1183
Werkstattvorsteher Weiß (ab 1860: 2,5 % von der Berliner Werkstatt)	360	707	694	1109	1577	

den 2000 Talern des Prokuristen bestehende große Unterschied auf, der sich bei einer Addition der Tantieme auf das Verhältnis 1 : 10 oder mehr erhöht. Klar läßt sich eine untere Gruppe abgrenzen, zu der das gesamte Werkstattpersonal außer dem Werkstattvorsteher sowie auch der Registrar und der Diener gehörten. Die Gehälter dieser Beamten überschritten sich in ihrer Größenordnung schon in dieser frühen Zeit mit den Löhnen der gelernten Arbeiter, die um 1860 relativ gleichmäßig durchschnittlich etwa 5 Taler pro Woche und einschließlich der Prämien, der Sonntags- und Überstundenlöhne durchschnittlich knapp 300 Taler im Jahr verdienten. In den sechziger Jahren differenzierten sich die Arbeitsverdienste durch den beginnenden Akkordlohn mehr als bisher.⁷⁷ Zur Mittelgruppe der Besoldeten gehörten Buchhalter, Werkstattvorsteher und Assistent, Materialverwalter und Kassierer, während der „general manager“ weit vor den übrigen lag.

24 Ld 580).

⁷⁷ Nach Meistererinnerungen, einzelnen aufgefundenen Lohnlisten und Richard Ehrenberg, *Die Unternehmungen der Brüder Siemens*, Bd. 1, Jena 1906, S. 468.

TABELLE 2
*Gehälter der Beamten bei Siemens & Halske
 1860 bis 1866 ohne Tantièmen (in Talern)*

	1860	1863	1864	1865	1866
Prokurist Meyer	2000	2000	2000	2000	2000
Buchhalter Haase	700	700	700	700	700
Kassierer Haberstolz (1860) Lengner (ab 1863)	610	750	650	700	600
Registrator Lengner	425				
Komptoirdiener	275	250		325	
Werkstattvorsteher Weiß	700	700	700	700	700
Materialverwalter Klein (1860)	585				350
Werkmeister (im Durchschnitt)	(5)475	(5)468	(4)528	(4)552	(6)450
Werkstattschreiber	320	362	330	380	425
Zeichner	264	324	368	407	240

Fragt man, ob und inwieweit sich die Höhe der Bezahlung nach der jeweiligen Funktion, der Stelle oder der sie besetzenden Person, nach Leistung, Lebens- und Dienstalrer, nach Qualifikation oder Anordnungsbefugnis, also nach Leistungs- oder Angemessenheitskriterien richtete, so muß bei allen Mängeln des zugrunde liegenden Materials vor allem auf Anordnungs- und Entscheidungsbefugnisse einerseits und auf das Dienstalrer andererseits als hauptsächliche gehaltswirksame Faktoren hingewiesen werden. Nur jene Beamten erhielten Tantièmen, die eine tatsächlich wirksame Entscheidungsgewalt hatten. Die in späteren Jahren stark zunehmende Erfolgsbezahlungskomponente bei leitenden Beamten schloß sie vom Genuß staatsbeamtenähnlicher Gehaltserhöhungen nach Anciennitätsgesichtspunkten aus. Ihnen wurde neben einem hohen Fixum ein hoher variabler Gewinnanteil gezahlt und so die sich im Erfolg ausdrückende Leistung, nicht aber so sehr die sich in der Anzahl der Dienstjahre ausdrückende Treue und Erfahrung honoriert. Als Leistungsbezahlung anderer Art ist die individuell variierende, etwa die Höhe eines dreizehnten Monatsgehalts oder mehr erreichende „Inventurprämie“ anzusehen, die die nicht tantièmeberechtigten Beamten und einige ältere Lohnarbeiter erhielten. Sie richtete sich nach dem Geschäftserfolg des Jahres und nach der Leistung des einzelnen, konnte von diesem aber nicht vorhergesehen oder gar kontrolliert werden. Weder die Prämie selbst noch ihre Höhe stellte einen einklagbaren Anspruch dar, sondern behielt — in der Regel — den Charakter eines Unternehmergeschenks, das, weil es nicht mit Gewißheit zu erwarten war, ein vorzügliches Instrument zur Sicherung des Wohlverhaltens des Personals

gewesen zu sein scheint.⁷⁸ Anciennitätsgesichtspunkte herrschten dagegen auf der unteren und mittleren Ebene der Gehaltspyramide, so etwa bei der Bezahlung der Meister,⁷⁹ des Werkstattschreibers und des Zeichners.⁸⁰ Ähnliches war in anderen Fabriken jener Zeit anzutreffen: Als 1851 ein Techniker bei Harkort mit dem Anfangsgehalt von 500 Talern eingestellt wurde, erhielt er die Zusage, daß man sein Gehalt jedes Jahr um 50 Taler aufstocken werde.⁸¹ Das Anciennitätsprinzip bedeutete für die Betroffenen, daß ihr Einkommen gegen eigene kurzfristige Leistungsschwankungen und die unmittelbaren Einwirkungen des Geschäftserfolges abgesichert war.

Auf das gesamte Gehaltsgefüge eines Werkes — kaum aber auf das einmal festgesetzte einzelne Gehalt — wirkte die Situation auf dem Arbeitsmarkt ein. Carl Siemens forderte ausdrücklich, ein Beamter solle „so gestellt werden, wie andere Geschäfte von ähnlicher Ausdehnung ihn stellen würden“,⁸² und wies damit auf eine bereits bestehende Vergleichbarkeit der Unternehmen hinsichtlich ihrer Gehaltssysteme hin, die etwa von der Ähnlichkeit der Verhältnisse bei S & H einerseits und der in der Ilseder Hütte in Peine andererseits über Branchengrenzen hinweg bestätigt wird.⁸³ Neben solchen gehaltsbestimmenden Faktoren blieb die Abhängigkeit der Verdiensthöhe von der Stelle des Beamten zweitrangig.⁸⁴ Tatsächlich existierte ein festes System von Stellen nur be-

⁷⁸ Vgl. Werner Siemens an seinen Bruder Carl am 18. 7. 1868: „Seit in Berlin alle Meister sogar eine jährliche, vom Werkstattsgewinn abhängige Prämie erhalten, ist ein ganz anderer Geist eingezogen, wir arbeiten mehr, billiger und besser . . .“ (zitiert bei Friedrich Heintzenberg [Hrsg.], *Aus einem reichen Leben. Werner von Siemens in Briefen an seine Familie und an Freunde*, Stuttgart 1953, S. 219).

⁷⁹ Siehe oben TABELLE 2. Die Senkung von 1860 bis 1861 kam durch das Ausscheiden eines älteren und den Eintritt eines jüngeren Meisters zustande. Auch 1865/1866 trat ein Jüngerer ein und ließ den Durchschnitt leicht absinken.

⁸⁰ Dessen Gehaltssenkung kann als Bestätigung des Anciennitätsprinzips gelten, zeigte sie doch den Austritt des bisherigen und den Eintritt eines jüngeren Nachfolgers an.

⁸¹ Vgl. Conrad Matschoß, *Ein Jahrhundert deutscher Maschinenbau. Von der mechanischen Werkstätte bis zur deutschen Maschinenfabrik. 1819—1919*, Berlin 1919, S. 68.

⁸² Carl Siemens an Werner Siemens am 7. 1. 1871 (SAA Briefsammlung).

⁸³ Man vergleiche die Siemens-Gehälter (oben TABELLE 2) mit den entsprechenden Gehaltsangaben für die Ilseder Hütte bei W. Treue, *Die Geschichte der Ilseder Hütte . . .*, S. 113 ff.

⁸⁴ Die sprunghaften Veränderungen der Bezahlung des Materialverwalters, des Kassierers, des Zeichners und einzelner Meister (vgl. oben TABELLE 2), die auf personelle Umbesetzungen dieser Stellen zurückzuführen sind, schließen eine solche Abhängigkeit aus.

dingt, da sich ihre Funktionen mit wechselnden Inhabern oft veränderten.⁸⁵

Ein Zusammenhang zwischen Ausbildung und Bezahlung ist schwer festzustellen. Nur der Spitzenbeamte Meyer konnte mehr als eine mittlere Bildung vorweisen: Zusammen mit Werner Siemens hatte er, der Sohn eines Leutnants, nach dem Gymnasium die Berliner Artillerie- und Ingenieurschule und danach das dortige Gewerbeinstitut besucht. Mindestens die Hälfte aller Siemens-Beamten — so etwa die Meister und Zeichner — waren früher Arbeiter gewesen, die innerhalb des Betriebes aufgestiegen waren.⁸⁶ Wenn man bedenkt, daß Werkmeister als Filialleiter eingesetzt wurden,⁸⁷ zum Werkstattvorsteher — bald: Werkstattdirektor — avancierten⁸⁸ oder zum Leiter des neuen Büros für technische Korrespondenz ernannt wurden,⁸⁹ so folgt daraus, daß die Position des gelernten Arbeiters prinzipiell — faktisch freilich nur in Ausnahmefällen — an die Aufstiegswege angeschlossen war, und zwar im Gegensatz zu den Verhältnissen nach 1880 sogar über die Ebene der Meister- und Zeichnerposition hinaus. Dies war möglich, solange für diese Verwaltungs- und Leitungsstellen die im Betrieb erworbenen Erfahrungen ausreichten, solange diese Aufstiegswege selbst noch im Entstehen begriffen waren und Rekrutierungsprobleme bestanden. Die Versetzung ins Büro wurde von den Arbeitern, wie es scheint, als Aufstieg gewertet, selbst wenn sie dort mit unbedeutenden Arbeiten beschäftigt wurden und nicht einmal mehr verdienten als in der Werkstatt.⁹⁰

⁸⁵ So nahm etwa der vielseitige „Mehrzweckbeamte“, der 1860 als Materialverwalter geführt wurde, offenbar noch andere Funktionen in der Werkstatt wahr, die der Materialverwalter von 1866 nicht mehr ausführte (vgl. oben S. 331). — Unter „Stelle“ soll hier der personenbezogene stabile Funktionskomplex verstanden werden, der vom Personenwechsel unabhängig ist; zur Definition vgl. Erich Kosiol, *Organisation der Unternehmung* (= Die Wirtschaftswissenschaften, Reihe A, Nr. 6), Wiesbaden 1962, S. 89 f.

⁸⁶ Dazu gehörten neben den Meistern und Zeichnern der Werkstattvorsteher (einschließlich Assistent), wahrscheinlich der Schreiber und der Bote.

⁸⁷ So der Meister Wolff am 10. 4. 1858 in Wien (SAA 13 Lk 781).

⁸⁸ Die drei ersten Werkstattleiter (bis 1895) der Berliner Fabrik hatten zunächst als gelernte Arbeiter bei Siemens gearbeitet (nach SAA 13 Lk 781).

⁸⁹ So der Meister Fromholz 1868 (nach den Erinnerungen des Meisters Schwenicke [SAA 12 Lh 583]).

⁹⁰ Durchweg forderten nach 1868 die Konstruktionsabteilung und die Abteilung Technische Korrespondenz besonders tüchtige Arbeiter aus der Werkstatt an, falls sie zusätzlich eine untergeordnete Kraft suchten. Trotzdem wurden manche wegen mangelnder Eignung zurückgesandt. Vgl. für 1880/90 die Reaktion sogar einer klarsichtbewußten Arbeiterin auf ihre Beförderung ins Kontor, die sie von weiterer Agita-

Dieses bei gut verdienenden Akkordarbeitern oder klassenbewußten Sozialisten sicherlich in geringerem Maße vorhanden gewesene Aufstiegsbewußtsein mag weniger mit Verdienstunterschieden als mit den sonstigen, den Siemens-Beamten gewährten Privilegien zusammengehängen haben. Neben der Bezahlungsform des Gehalts und einer finanziellen Gewinnbeteiligung der Beamten zumindest in Form der Inventurprämie, die außer ihnen nur eine kleine und abnehmende Minderheit von Arbeitern erhielt,⁹¹ unterschieden sich die damaligen Angestellten von den Arbeitern in der Werkstatt durch eine sehr viel kürzere, nicht genau kontrollierte Arbeitszeit⁹² und durch das noch nicht formulierte, aber faktisch gewährte Recht auf Urlaub, sofern ein Beamter mit guter Begründung darum ersuchte.⁹³ Wenn auch nur die wenigsten Spitzenbeamten kontinuierlichen Kontakt mit dem Unternehmer gehabt zu haben scheinen, so erhielten sich zwischen Werner Siemens und den Beamten dennoch Reste eines patriarchalischen Vertrauensverhältnisses länger als zwischen ihm und den Arbeitern. Obwohl die Angestellten keinen festen Anspruch darauf hatten, erstattete die Firma ihnen Krankheits- und Kurkosten, gewährte ihnen familienbedingte Unterstützungen und Wohngelder sowie gegebenenfalls Vorschüsse und Prämien. Solche nicht fest einkalkulierbaren Geschenke banden den Empfänger eng an das Unternehmen und seinen Chef. Anders als

tion für die SPD abhalten sollte: „Ich war jetzt ‚Fräulein‘ und konnte mich schön kleiden“; siehe *Die Jugendgeschichte einer Arbeiterin von ihr selbst erzählt*, hrsg. von August Bebel, München 1909, S. 88. Die ins Büro beförderten Siemens-Arbeiter erhielten sog. „Zeichenzulagen“ zu ihrem bisherigen Zeitlohn. — Für 1880 weist Bücher darauf hin, daß die Überfüllung des Handlungsgehilfenberufes teilweise auf ein positives Vorurteil von Handwerkern und Arbeitern gegenüber Büroarbeiten und ihren Andrang in entsprechende Berufe zurückzuführen sei. Vgl. K. Bücher, *Die Arbeiterfrage . . .*, S. 23 f.

⁹¹ Vgl. Karl Burhenne, *Werner Siemens als Sozialpolitiker*, München 1932, S. 106.

⁹² Bis zum Beginn der siebziger Jahre dauerte die Arbeitszeit in den Werkstätten von 6.00 bis 12.00 und von 13.00 bis 18.00 Uhr. Im Winter verschob sich der Zeitplan um eine Stunde. Für die Beamten fanden sich noch keine Reglements, doch bildeten sich Üblichkeiten heraus. Als nach 1880 die Bürozeiten normiert wurden, hatten die Angestellten nur 7,5 Stunden gegenüber den 9 Stunden der Arbeiter pro Tag zu arbeiten (Verfügung vom 27. 3. 1885 [SAA/32 Lo 590]). Überstunden wurden von den Beamten genauso selbstverständlich erwartet und geleistet wie von den Arbeitern, die jedoch die Überzeit (ohne Zuschlag) bezahlt erhielten.

⁹³ Als Begründung galten u. a.: Krankheit, Erholung, wichtige Besuche. 1874 setzte die Firma fest, daß jedem Beamten ein 14tägiger Urlaub im Jahr zustünde (4. 6. 1874 [SAA 13 Lk 763]). Die Siemens-Arbeiter erhielten dagegen einen einwöchigen, teilweise bezahlten Jahresurlaub erst ab 1909.

Rechtsansprüche verlangten und stärkten solche freiwilligen Leistungen das Vertrauen auf seiten des Beamten und bewirkten so ein hohes Maß an persönlicher Abhängigkeit der Beamten gegenüber dem Unternehmer. Eine enge Bindung zwischen den Beamten und der Firma sowie ein zusätzliches, wichtiges Unterscheidungsmerkmal gegenüber den Arbeitern bedeutete die ebenfalls nur zum geringen Teil — nämlich durch Kündigungsfristen⁹⁴ — kodifizierte, sonst nicht einklagbare, aber faktisch gewährleistete Sicherheit des Arbeitsplatzes. „Die Beamten bleiben bei uns, weil sie aus Erfahrung wissen, daß wir niemand entlassen, wenn er nichts verschuldet hat, selbst wenn wir nichts für ihn zu tun haben.“⁹⁵ Dieser Grundsatz bestimmte die Beamtenpolitik der Firma weit über den Untersuchungszeitraum hinaus. Besonders während kurzfristiger Auftragsflauten, die für die Arbeiter vor allem in der allgemeinen Krise nach 1873 — aus den Jahresdurchschnittszahlen nicht immer erkennbare — Entlassungen und Arbeitszeitverkürzungen zur Folge hatten, bedeutete diese Zusicherung ein wichtiges Privileg.

Sehr viel stärker als den Lohnarbeitern gegenüber ignorierte das Unternehmen somit bei der Behandlung seiner Beamten das spezifisch kapitalistische Prinzip der Trennung von Person und Arbeitskraft, indem es der Tendenz nach die ganze Person des Angestellten in seine Fürsorge — und seine Kontrolle — einbezog; sehr viel weniger als im Falle der Lohnarbeiter dominierte das kapitalistische Leistungs- und Tauschprinzip im Verhältnis des frühindustriellen Unternehmens zu seinen Angestellten: bekamen diese doch mit ihrem Gehalt einen auf kurzfristige Einzelleistungen und auf Schwankungen der Arbeitsmarktverhältnisse nur sehr indirekt reagierenden, stetigen, „angemessenen“ Unterhalt, weniger dagegen ein Tauschäquivalent für ihre in Zeit- oder Stückerheiten gemessene Arbeit, wie es der Arbeiter mit seinem Lohn erhielt. Die Stellung der Privatbeamten wies infolge all dieser Privilegien staatsbeamtenähnliche Züge auf, die sich noch verstärkten, als ab 1872 eine firmeneigene Pensionskasse den aus Altersgründen Ausscheidenden eine feste Versorgung zusicherte.⁹⁶

⁹⁴ Die Fristen waren wie auch die meisten andern Leistungen (einschließlich der Gehälter) individuell geregelt. Meister genossen eine einmonatige, der Werkstättvorsteher (1857) eine dreimonatige Kündigungsfrist (beidseitig) (nach SAA 13 Lk 781).

⁹⁵ Werner Siemens an Wilhelm Siemens am 14. 5. 1858 (SAA Briefsammlung). Die Reduktionen der Beamten nach 1860 resultierten aus eigenen Kündigungen: Der Kassierer und einer der Meister machten sich selbständig, der erste Materialverwalter wurde Direktor eines Zementwerkes.

⁹⁶ Vgl. W. v. Siemens, *Lebenserinnerungen* . . ., S. 247 ff.

Die dreifache Entstehungsgrundlage der Angestelltenfunktionen

Bezahlungsart — wenn auch nicht durchweg Bezahlungshöhe —, Anciennitätsprinzip und Gewinnbeteiligung, kürzere Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit, Urlaubsberechtigung und die mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwartenden Sonderleistungen zeichneten die Arbeitsverhältnisse von 7 bis 10 % der Arbeitnehmer in der Telegraphenbauanstalt Siemens & Halske während der ersten zwanzig Jahre ihres Bestehens klar und deutlich vor den übrigen 90 bis 93 % aus. Zum Verständnis dieses im wesentlichen bisher deskriptiv festgestellten innerbetrieblichen Unterschiedes zwischen Arbeitern und frühen Angestellten wird es nicht genügen, auf eben diese Unterschiede zu verweisen und somit auf der Ebene eines positivistisch mißverstandenen „wissen, wie es war“ zu verharren. Vielmehr ist es notwendig, die festgestellten Gemeinsamkeiten der Angestellten auf die Gründe ihres Entstehens hin zu befragen. Welchem prinzipiellen Unterschied verdankte diese Arbeitnehmergruppe ihren Sonderstatus? Diese Frage zielt auf die Grundlage der Einheit der damaligen Angestellten und auf die Grundlage ihres Unterschiedes gegenüber den Arbeitern. Entsprechend dem hier verwendeten Ansatz muß sie in Kategorien der betrieblichen Situation von Arbeitern und Angestellten beantwortet werden. Dabei ist davon auszugehen, daß ein Industrieunternehmen ein funktional gegliedertes Arbeitssystem zur Produktion von Gütern und zu deren profitablen Verkauf wie auch — zugleich und in unauflöslicher Durchdringung — ein Herrschaftsverband ist, in dem der Unternehmer kraft Eigenbesitzes an Produktionsmitteln oder kraft Delegation seitens der Besitzer die Anordnungsbefugnisse hat, das Ziel, die Dauer und die Art des Arbeitsprozesses einschließlich der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer in einer Weise zu bestimmen und zu formen, die dem ebenfalls vom Unternehmer definierten Unternehmensinteresse entspricht.⁹⁷ Der Unterschied Arbei-

⁹⁷ Es versteht sich, daß diese Entscheidungs- und Anordnungsbefugnis des Unternehmers nicht absolut ist, sondern sich innerhalb der (weiten) durch die allgemeine Gesetzgebung und gewisse gesellschaftliche Normen abgesteckten Grenzen zu bewegen hat. — Unter „Unternehmer“ kann auch ein Kollektiv von Unternehmern einschließlich „Unternehmergehilfen“ verstanden werden; vgl. dazu Fritz Redlich, *Der Unternehmer in Theorie und Wirklichkeit*, in: *Der Unternehmer. Wirtschafts- und sozialgeschichtliche Studien*, Göttingen 1964, S. 95—109, bes. S. 102. — Vgl. zu dem hier vorausgesetzten Unternehmensmodell K. Marx, *Das Kapital* ..., Bd. 1, bes. S. 192—213; M. Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft* ..., S. 77 f.; S. Braun, *Zur Soziologie* ..., S. 106 ff.; Ralf Dahrendorf, *Industrie- und Betriebssoziologie* (= Sammlung Götschen, Bd. 103), 3. Aufl., Berlin 1965, S. 72 ff., 92 ff. Daß Werner Siemens der Inhaber einer „Kommando“gewalt war, daran zweifelte er selbst nie;

ter — Angestellte muß deshalb letztlich in Kategorien des Unternehmens- beziehungsweise des Unternehmerinteresses angesichts einer noch zu klärenden funktionalen und hierarchischen Sonderstellung der Angestellten unter den allgemeinen Bedingungen der ersten Industrialisierungsperiode begriffen werden.

Ältere Erklärungsversuche, die die Grundlage des Unterschiedes zwischen Angestellten und Arbeitern darin sahen, daß jene „geistige“ und diese „manuelle“ Tätigkeiten ausüben, können auch in bezug auf die Siemens-Beamten im Untersuchungszeitraum wenig befriedigen.⁹⁸ Zwar mag eine solche Unterscheidung für die erste Industrialisierungsperiode eher zutreffen als heute.⁹⁹ Doch auch schon vor 1868 konnte die Arbeit eines Materialverwalters kaum „geistiger“ genannt werden als die eines Apparatebauers. Umgekehrt nahmen die Meister zeitweise an der manuellen Arbeit der Werkstatt teil. Aber selbst wenn diese in ihrem Dualismus fragliche Abgrenzung stimmte, so bliebe zu fragen, warum sie eine für den Unternehmer wenigstens kurzfristig kostspielige Privilegierung der nicht manuell Arbeitenden begründen sollte. Warum sollte die „geistige“ Arbeit seiner Meister Werner Siemens so beeindruckt haben, daß er ihnen Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit und Urlaub gewährte, Dinge, die er aus wichtigen, nämlich rentabilitätsorientierten Gründen den anderen Arbeitnehmern verweigerte?

Noch unbefriedigender erscheinen Versuche, Angestelltenarbeiten als „gehobene“ oder „höhere“ Tätigkeiten von den „niedrigeren“ der

vgl. etwa W. Siemens an seine Söhne am 7. 4. 1887, zitiert bei F. Heintzenberg (Hrsg.), *Aus einem reichen Leben . . .*, S. 330.

⁹⁸ Diese Unterscheidung wurde in differenzierter Weise von E. Lederer (*Die Privatangestellten . . .*, S. 24) 1912 benutzt und findet sich wieder bei Fritz Dittmar, *Das Recht des kaufmännischen Angestellten* (= Deutsche Handelsbücherei, 12), Berlin 1929, S. 7, und bei Fritz W. Fischer, *Die Angestellten, ihre Bewegung und ihre Ideologien*, Staatswiss. Diss., Heidelberg 1932, S. 7. In modifizierter Form nahmen nach dem Krieg Heinrich Popitz, *Zum Begriff der Klassengesellschaft*, in: *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik* 2 (1958), S. 93—102, besonders S. 98 ff., sowie Christian Binder, *Wie weit reicht die Eigenständigkeit der Angestellten?*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 12 (1961), S. 143 f., diesen Ansatz wieder auf.

⁹⁹ Zur frühen Kritik vgl. M. Weigert, *Die Privatangestelltenfrage*, in: *Handbuch der Politik*, Bd. 2, Berlin—Leipzig 1912/13, S. 471. Dagegen nimmt G. Hartfiel, *Angestellte . . .*, S. 83, an, daß die Kennzeichnung der Angestelltentätigkeiten bis etwa 1911 als „überwiegend geistige, nicht manuelle, höhere Tätigkeiten“ berechtigt sei. Zur Fragwürdigkeit der Bezeichnungen „geistig“ und „gehoben“ in Anwendung auf moderne Angestelltenfunktionen vgl. D. Claessens u. a., *Angestellte und Arbeiter . . .*, S. 34 ff.

Arbeiter abzugrenzen.¹⁰⁰ Ganz abgesehen von den methodischen Problemen, die sich mit dem Versuch ergeben, eine Rangordnung von Funktionen und Tätigkeiten aufzustellen,¹⁰¹ muß es in bezug auf das hier diskutierte Material mehr als fraglich erscheinen, daß der leidenschaftliche Techniker Siemens auch die Arbeit des Schreibers oder gar die des Boten höher als die seiner qualifizierten Mechaniker einordnete. Man wird außerdem auch für die damalige Zeit festzustellen haben, daß sich aufgrund der Kriterien „höher“ — „niedriger“ nur fließende Übergänge sowie Überschneidungen zwischen Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten ergeben konnten.¹⁰²

Die schon erwähnte Delegationstheorie Croners schließlich will die Zuordnung und privilegierte Sonderstellung der von ihm systematisch geordneten Angestelltenfunktionen und ihre Sonderstellung den Arbeitern gegenüber damit erklären, „daß die Arbeitsaufgaben des Angestellten . . . einmal Aufgaben des Unternehmers gewesen sind“.¹⁰³ Die Verhältnisse bei S & H im Untersuchungszeitraum bestätigen diese Theorie nicht. Wenn man davon ausgeht, daß die doppelte Buchführung not-

¹⁰⁰ Vgl. Wilhelm Kulemann, *Die Berufsvereine*, Jena 1908, Abt. 1. Bd. 1, S. 6. Das Angestelltenversicherungsgesetz vom 20. 12. 1911 nahm diese Unterscheidung auf. Vgl. die neuere Definition des Angestellten bei Ludwig Heyde, Art. *Angestellter*, in: *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, Stuttgart—Tübingen—Göttingen 1956, Bd. 1, S. 198.

¹⁰¹ Vgl. F. Croner, *Soziologie . . .*, S. 52 ff.

¹⁰² Vgl. D. Claessens u. a., *Angestellte und Arbeiter . . .*, S. 42, 45. Auf die ideologische Funktion der Unterscheidungen „geistige“ und „höhere“ Tätigkeit sei nur hingewiesen. Die in diesen Begriffen implizierten Wertungen machten sie schon im 19. Jahrhundert für Handlungsgehilfen und Techniker dazu brauchbar, die eigene Überlegenheit gegenüber anderen Arbeitnehmern zu behaupten und den Anspruch auf Besserstellung zu formulieren. So schrieb etwa die *Deutsche Handelswacht* (Organ des Deutschen Handlungsgehilfen-Verbandes, des späteren Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbandes) 1894, daß die geistige Tätigkeit des Handlungsgehilfen nicht hinter der mechanischen zurücktreten dürfe und daß die Handlungsgehilfen nicht den sozialen Wettlauf mit anderen Ständen verlieren dürften (am 16. 11. 1894).

¹⁰³ Vgl. oben Anm. 8. — Zur allgemeinen Kritik an der umstrittenen Delegationstheorie vgl. Heinz Kluth, *Beruf und Funktion als Voraussetzungen und Grenzen der gesellschaftlichen Sonderstellung des Angestellten*, in: *Angestellte heute und morgen*. Forum-Gespräch am 18. 5. 1958 in Mülheim/Ruhr (= Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, 35), Frankfurt/Main 1958, S. 42—52, besonders S. 47 ff.; G. Hartfiel, *Angestellte . . .*, S. 87 ff., 104 ff. Christmann lehnt die Delegationstheorie für die Gegenwart zwar ab, hält sie jedoch für die Zeit bis 1914 für zutreffend. Vgl. Alfred Christmann, *Angestelltenfrage und Gewerkschaft*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 12 (1961), S. 148—155; vgl. ähnlich D. Claessens u. a., *Angestellte und Arbeiter . . .*, S. 151.

wendiges und wesentliches Merkmal des kapitalistischen Unternehmens ist,¹⁰⁴ so machte gerade dieses Merkmal, das die Telegraphenbauanstalt vom typischen Handwerksbetrieb am klarsten unterschied, die ihrer Gründung fast unmittelbar folgende Einstellung eines ersten Beamten nötig, der Funktionen wahrnahm, die nie zu denen des Unternehmers gehört hatten: Als Unternehmen mit Kapitalrechnung benötigten S & H einen Buchhalter, da sowohl Siemens wie Halske wenig von kaufmännischen Fragen verstanden.¹⁰⁵

Die Notwendigkeit, Produktions- und Verwertungsvorgänge schriftlich und rechnerisch zu erfassen, kennzeichnete jedes Unternehmen, das nicht in rein handwerklichen Traditionen befangen blieb. Im Gegensatz zu den Handwerksmeistern galt jeder Fabrikunternehmer zugleich als Kaufmann und war deshalb auf fach- und sachkundige Buchführung zu eventuellen Beweis Zwecken angewiesen.¹⁰⁶ Die beherrschende Funktion des zu Rentabilitätszwecken angelegten Kapitals in dem nach-handwerklichen Unternehmen und das dem kapitalistischen Wirtschaften eigene Prinzip der Rechenhaftigkeit überhaupt¹⁰⁷ machten Schriftlichkeit und Buchführung zu den Unabdingbarkeiten auch der frühen kapitalistischen Unternehmen. Dies wurde im Falle der Handelsgesellschaften, der Personal- wie der Aktiengesellschaften besonders deutlich, da sich in ihnen die Kapitalinteressen, die sich teilweise von der direkten Geschäftsleitung loslösten, reiner darstellten als im Einzelbetrieb und nach zusätzlichem Schutz verlangten. Jährliche Inventuren sowie Gewinn- und Verlustrechnungen schrieb den „Handlungsgesellschaften“ schon das ALR vor.¹⁰⁸ Die Offene Handelsgesellschaft Siemens & Halske

¹⁰⁴ Vgl. Werner Sombart, *Die Entstehung der kapitalistischen Unternehmung*, in: *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik* 41 (1916), S. 299 ff., bes. S. 310 ff. „Man kann schlechthin Kapitalismus ohne doppelte Buchhaltung nicht denken: Sie verhalten sich wie Form und Inhalt zueinander“ (a. a. O., S. 317). E. Neuß, *Aktenkunde...*, S. 20, schließt sich ihm an und meint, „daß der kapitalistische Geist die doppelte Buchführung geboren hat und daß umgekehrt Kapitalismus ohne doppelte Buchführung nicht gut denkbar ist“.

¹⁰⁵ 1864 schrieb Siemens darüber, wie notwendig Buchhalter Haase für die Firma sei: „Leider sind wir alle keine Kaufleute. Eine zuverlässige kaufmännische Vertrauensperson muß uns zur Disposition stehen“ (an Carl Siemens am 19. 4. 1864; SAA Briefsammlung).

¹⁰⁶ Vgl. ALR II, 8, §§ 483, 562, 566: „Sollen Handlungsbücher Beweiskraft haben, so müssen sie nach kaufmännischer Art geführt sein.“ §§ 567–613 spezifizieren, was unter „kaufmännischer Art“ in dieser Hinsicht zu verstehen sei.

¹⁰⁷ Vgl. Max Weber, *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, in: *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, 2. Aufl., Tübingen 1922, Bd. 1, S. 17–206.

¹⁰⁸ Vgl. ALR II, 8, §§ 642 ff.

ging über diese Minimalbestimmungen hinaus. Wahrscheinlich zum Schutze des kapitalgebenden, aber nicht an der Geschäftsführung beteiligten stillen Teilhabers, des Justizrats Georg Siemens,¹⁰⁹ forderte ihr Gesellschaftsvertrag halbjährliche Inventuren und Revisionen sowie eine halbjährlich abzuschließende genaue Buchführung, die von den drei Teilhabern zu unterschreiben war.¹¹⁰ Sehr bald nach der Gründung stellte die Firma deshalb einen Buchhalter an.¹¹¹

Ähnlich dürfte es sich in anderen Fabriken verhalten haben, deren Unternehmer nicht selbst in der Lage waren, die Kapitalrechnung zu übernehmen.¹¹² Sofern der Unternehmer jedoch als Kaufmann imstande war, die Bücher selbst zu führen, dürfte er umgekehrt in den allermeisten Fällen nicht in der Lage gewesen sein, einen Betrieb, der mehr als die allereinfachsten technischen Anforderungen stellte, allein zu leiten. Er mußte sich deshalb, wenn nicht ein beide Qualifikationen in der Geschäftsleitung zusammenfassendes Compagnon-Verhältnis das Problem von vornherein gelöst hatte, um einen Fachmann des jeweiligen Produktionsgebiets bemühen, das heißt um einen Techniker oder Meister, also um einen ersten technischen Beamten.¹¹³ Sieht man von den

¹⁰⁹ Vgl. G. Siemens, *Geschichte . . .*, Bd. 1, S. 22 f.

¹¹⁰ Vgl. § 8 des Gesellschaftsvertrages vom 1. 10. 1847 (SAA 21 Li 53).

¹¹¹ Das Eintrittsdatum des Buchhalters Fiedler ist schwer zu bestimmen. Wegen Krankheit und Unfähigkeit wurde er bereits 1854 in Berlin durch Haase ersetzt und selbst in Petersburg weiterbeschäftigt. Bereits 1855 wurde er als „alter Beamter“ erwähnt. Die erste überlieferte Bilanz für den Zeitraum seit 1847 datiert vom 1. 1. 1850. Sie wurde von ihm fertiggestellt.

¹¹² Dies dürfte — im Gegensatz zur Textilindustrie — für die Mehrzahl der Fälle in der Maschinenbauindustrie zutreffen haben, da sich in dieser Sparte die Unternehmer vor allem aus Handwerker- und Arbeiterkreisen rekrutierten; vgl. Heinz Wutzmer, *Die Herkunft der industriellen Bourgeoisie Preußens in den vierziger Jahren des 19. Jahrhunderts*, in: H. Mottke u. a., *Studien zur Geschichte der industriellen Revolution . . .*, S. 145—163, besonders S. 161 ff. Man denke auch an die mechanische Werkstätte von Johann Wilhelm Spaeth (Nürnberg), in der unter dem gelernten Handwerker Spaeth als Unternehmer ebenfalls ein Rechnungsführer — neben einem Zeichner — als erster Beamter genannt wird; vgl. die *Festschrift zur 40. Hauptversammlung des Vereins Deutscher Ingenieure in Nürnberg vom 11.—15. Juni 1899*, hrsg. vom Fränkisch-Oberpfälzischen Bezirks-Verein Deutscher Ingenieure, Nürnberg 1899, S. 379.

¹¹³ Man denke etwa an Wilhelm Harkort, der die Handelsschule absolviert und in einer Teppichfabrik gelernt hatte. Er brachte sich zur Gründung der mechanischen Werkstätte zwei englische Techniker von einer Reise mit (vgl. C. Matschoß, *Ein Jahrhundert . . .*, S. 10 ff.). Man nehme auch den Großhändler Friedrich Klett, der zugleich mit der Konzessionierung einer Maschinenfabrik (1841) drei Briten als „Faktoren“ einstellte (*Festschrift zur 40. Hauptversammlung . . .* [VDI Nürnberg], S. 384).

kleinsten und technisch unkompliziertesten Unternehmen ebenso wie von den Compagnon-Verhältnissen einmal ab, so ergibt sich gerade aus dem Doppelcharakter des kapitalistischen Unternehmens, sowohl Güter mit immer komplizierteren technischen Mitteln herzustellen wie diese als Ware auf dem Markt zu verwerten, die Notwendigkeit der Anstellung von Funktionsträgern im Betrieb, die zu den Privatbeamten gezählt wurden. Wenn auch nicht auf gesamtgesellschaftlicher, so doch auf innerbetrieblicher Ebene waren die Angestellten in ähnlicher Weise ein unmittlbares Ergebnis der industriellen Revolution wie die Fabrikunternehmer und die Fabrikarbeiter.¹¹⁴

Noch aus einem zweiten Grund scheint die Delegationstheorie keine ausreichende Erklärung des Problems zu bieten. Zwar können die Funktionen einiger Beamter der Telegraphenbauanstalt — wie die des Prokuristen oder die des Werkstattvorstehers, der Halske ersetzte — wenigstens teilweise als delegierte Unternehmerfunktionen verstanden werden, doch wäre es wenig sinnvoll, Funktionen wie die des Werkstattschreibers, Zeichners, Materialverwalters oder gar des Boten ganz oder auch nur hauptsächlich als Teile einer ursprünglich „umfassenden Unternehmerfunktion“¹¹⁵ aufzufassen. Dies hätte einen ähnlich geringen Erklärungswert wie der formal nicht unmögliche Versuch, die Lohnarbeiterfunktionen als von einem ursprünglich umfassend tätigen und so auch die Handarbeit vollziehenden oder mitvollziehenden Unternehmer (Handwerker) delegiert anzusehen. Wenn auch in allen Angestelltenfunktionen — falls man so will und hinter eine genügende Anzahl von Vermittlungsstufen zurückfragt — etwas von einer ehemaligen Unternehmerfunktion zu finden sein mag, so ist doch zugleich auf zwei andere Entstehungsgrundlagen der Angestelltenfunktionen hinzuweisen.

Einerseits muß die Veränderung des Produktions- und Verwertungsprozesses bedacht werden: Die Verwissenschaftlichung der Technik, die

¹¹⁴ Diese These von der Gleichzeitigkeit der Entstehung von industriellem Privatbeamtentum und kapitalistischer Industrie (vgl. auch die Studie des Generaldirektors der Voigt & Haefner A. G., Adolf Haefner, *Das industrielle Beamtentum, seine historische Entwicklung und seine sozialen Forderungen*, Frankfurt/Main 1908, S. 7 f.) widerspricht der Delegationstheorie, die dazu benutzt werden kann, die Sonderstellung und hohe Bedeutung der Angestellten als „Unternehmensgehilfen“ oder „Mannschaft von Steuermännern am Rad der Wirtschaft“ ideologisch zu rechtfertigen (so etwa von dem ehemaligen führenden Afa-Funktionär Aufhäuser, der sich auf Croners Delegationstheorie stützt; vgl. Siegfried Aufhäuser, *An der Schwelle des Zeitalters der Angestellten. Eine wachsende und dynamische Leistungsschicht in Wirtschaft und Verwaltung*, Berlin-Wilmersdorf 1963, S. 48, 55, 113).

¹¹⁵ Vgl. F. Croner, *Die Angestellten . . .*, S. 40 ff.

Entwicklung und partielle Aufhebung der Konkurrenz, die staatlichen Interventionen verlangten betriebliche Verhaltensweisen, die im Kleinbetrieb am Anfang der Industrialisierung nicht oder doch nur in sehr formaler Weise vorhanden waren.¹¹⁶ Andererseits ist auf die „Abspaltung“ von Teilen ehemals vielseitiger, zusammengesetzter Arbeiterfunktionen hinzuweisen. So übernahmen die ersten Meister nicht nur die vorher vom Mitunternehmer Halske ausgeübten Anordnungs- und Leitungsbefugnisse, sondern auch bestimmte, bisher den Arbeitern überlassene Entscheidungen und Tätigkeiten, etwa die der Werkzeugwahl oder die des Anlernens von Neulingen. Der Werkstattschreiber schrieb Lohnlisten und Aufstellungen, die keiner der Unternehmer je angefertigt hatte; er nahm zugleich den Meistern und den Arbeitern einen Teil der bisher von ihnen selbst erledigten Schreibearbeiten ab. Noch 1875 befahl die Werkstattordnung jedem Arbeiter, in sein Arbeitsbuch „vor Beginn einer jeden Arbeit den Gegenstand und den feststehenden oder vereinbarten Accordsatz einzutragen“ und vom Meister gegenzeichnen zu lassen.¹¹⁷ Innerhalb des nächsten Jahrzehnts spaltete sich diese „verwaltende“ Tätigkeit von der Gesamttätigkeit der Arbeiter ab, die sich dadurch konsequenter auf ihre Produktionsarbeit konzentrieren konnten; man faßte nunmehr die einzelnen Schreibearbeiten zusammen und beauftragte damit einen der Meisterei zugeteilten „Kalkulanten“ oder Schreiber, dessen Funktion ihrerseits zu Beginn des Jahrhunderts insofern überholt war, als die entstehenden Arbeitsvorbereitungsbüros die meisten der in der Werkstatt anfallenden Schreibearbeiten an sich zogen. Einem ähnlichen Abspaltungsprozeß verdankte der Materialverwalter

¹¹⁶ So führte der Schreiber die Akkordrechnung, die um 1850 noch nicht bestanden hatte. Der erste Konstrukteur und Universitäts-Absolvent rechnete, plante und experimentierte mit seinem entstehenden Stab derart, daß es zweifelhaft ist, ob man diese Arbeit als neu oder delegiert beziehungsweise abgespalten interpretieren soll. Die späteren Angestelltenarbeiten, die die wirtschaftspolitische, sozialpolitische und die Steuerabteilung der Firma um den ersten Weltkrieg beschäftigten, gab es um 1850/60 nicht.

¹¹⁷ Siehe § 3 der Werkstattordnung vom 15. 2. 1875 (SAA 32 Lo 612). Die Beteiligung der Arbeiter an der entstehenden Betriebsbuchführung war keine Seltenheit. Vgl. Karl Möller, *Über die Arbeiterverhältnisse der Maschinenfabrik, Kesselschmiede und Gießerei von K. & Th. Möller zu Brackwede bei Bielefeld*, in: *Der Arbeiterfreund. Zeitschrift des Centralvereins in Preußen für das Wohl der arbeitenden Klasse* 10 (1872), S. 145–160: In diesem Unternehmen notierten die Arbeiter auf Schiefertafeln, wieviel Lohn- und Akkordstunden sie an den ihnen zugeteilten Aufträgen arbeiteten. „Diese Angaben des Arbeiters bilden eigentlich die Grundlage der Lohnberechnung, sie werden mit den Notizen der Meister und der Markenkontrolle verglichen . . .“ (S. 155).

seinen Tätigkeitsbereich. Auch das 1868 errichtete Konstruktionsbüro übernahm nicht nur Funktionen „von oben“, sondern auch „von unten“: Während in den ersten Jahren der Telegraphenbauanstalt der einzelne „Gehilfe“, dann vor allem der einzelne Meister mit eigenem Einfallsreichtum, vielfachem Probieren und eigener Gestaltungstätigkeit die als rohe Skizze vielleicht nur auf der Rückseite eines Stückes Glaspapier entworfene Idee des Chefs in einen Apparat umzusetzen hatte, übernahmen die Konstrukteure diese um die eigentliche manuelle Produktion gruppierten Vorbereitungs- und Nebenfunktionen.

Der delegierenden Auflösung der „allumfassenden Unternehmerfunktion“ entsprach also eine vereinfachende Entgliederung der ursprünglich vielseitigen, zusammengesetzten Arbeitertätigkeit — ein Prozeß, der im Zuge der Betriebsvergrößerung, der produktivitätsorientierten Rationalisierung und der zunehmenden Arbeitsteilung die dispositiven, arbeitsvorbereitenden, kontrollierenden, beschaffenden, transportierenden und aufbewahrenden Teiltätigkeiten dem einzelnen Arbeiter und später auch dem einzelnen Angestellten abnahm und sie, jeweils für eine Meisterei, eine Abteilung oder den ganzen Betrieb zusammengefaßt, den darauf spezialisierten Funktionsträgern oder Stellen zuwies. Der Delegierung der Unternehmerfunktionen und -tätigkeiten „von oben“ entsprach die Abspaltung solcher „verwaltender“ Teilfunktionen auf allen Ebenen des Betriebes.¹¹⁸

In den Funktionsbereichen einzelner Angestellter oder Angestellten- gruppen verbanden sich somit Funktionen, deren Genesis innerhalb eines entwicklungsgeschichtlichen Betriebsmodells in verschiedener Weise abgeleitet werden muß.¹¹⁹

¹¹⁸ Der hier verwandte Begriff der „Abspaltung“ unterscheidet sich von dem bei G. Hartfiel (*Angestellte* . . ., S. 87 ff.) benutzten insofern, als „Abspaltung“ und „Aufspaltung“ sich bei Hartfiel auf verschiedene Aspekte der Delegation von Unternehmerfunktionen und -tätigkeiten beziehen, während es sich hier sozusagen um „Delegation von unten“ handelt.

¹¹⁹ Möglicherweise läßt sich dieser Sachverhalt in einem Modell beschreiben, das die Delegationstheorie mit einem Ansatz Kosiols verbindet, der zwischen primären „Zweckaufgaben“ und sekundären „Verwaltungsaufgaben“ im Industrieunternehmen unterscheidet. (Danach gehören etwa zu der Zweckaufgabe „Prismieren“ u. a. die Verwaltungsaufgaben: Wartung der Maschinen, Wartung der Halle, Arbeitszeitfeststellung, Lohnabrechnung, Materialaufschreiben etc.) Einige — nicht alle — dieser „Verwaltungsaufgaben“ (im allgemeinen Sinne) würden, — benutzt man diese Kategorien zur Erklärung der Entstehung der Angestelltenfunktionen — aus den Tätigkeitsbereichen der Arbeiter ausgegliedert und — zumindest in vielen Fällen — mit einigen aus ursprünglicher unternehmerischer Funktionsfülle abgeleiteten Kompetenzen verbunden. Die so entstehenden Funktionsbereiche der Angestellten resul-

Doch lassen sich die Entstehung und der Charakter von Angestellten-tätigkeiten nicht ausschließlich in Kategorien der Delegation und der Abspaltung von Funktionen diskutieren. Da das Industrieunternehmen nicht nur ein funktional gegliedertes Arbeitssystem zur Produktion und zum Verkauf von Gütern, sondern auch ein Herrschaftsverband ist,¹²⁰ bedeutet die Delegation von Unternehmerfunktionen zugleich auch immer Delegation von Autorität und Anordnungsbefugnis.¹²¹ Soweit die beschriebenen Funktionen der Beamten sich aus dem Delegations-zusammenhang ergaben, partizipierten diese Angestellten am betrieblichen Autoritätssystem. Das traf vor allem für den Manager an der Spitze, aber auch für den Werkstattvorsteher, den ersten Buchhalter

tieren aus der Verknüpfung dieser beiden Herkunftslinien. Je nach Stellung in der Hierarchie überwiegt die eine oder die andere (vgl. zum Ansatz: E. Kosiol, *Organisation . . .*, S. 58 ff.). — Eine Anregung zu diesem Gedanken verdanke ich einem nicht vollendeten Manuskript von Michael Mauke († 1965) über den Klassenbegriff von Marx, das ich einsehen konnte.

¹²⁰ Vgl. die in diesem Abschnitt weiter oben voraufgegangenen Ausführungen.

¹²¹ Diese Konsequenz wird von F. Croner (*Soziologie . . .*, S. 17 f., 75) nicht gezogen, weil er das Moment betrieblicher und allgemein gesellschaftlicher Herrschaft vernachlässigt beziehungsweise bewußt negiert, wohl aber von Ralf Dahrendorf (*Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft* [= Soziologische Gegenwartsfragen, N. F., H. 2], Stuttgart 1957, S. 223), da er das industrielle Unternehmen vor allem als Herrschaftsverband analysiert; für ihn sind alle „Angestelltenpositionen des Industriebetriebes der Quasi-Gruppe der Träger der Herrschaft“ zuzurechnen. — In der amerikanischen Neuauflage seines Buches (*Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford/Calif. 1959) revidiert Dahrendorf diese wenig überzeugende These. Er räumt ein, daß etwa ein Drittel der Angestellten (vor allem aus dem tertiären Sektor, aber auch Werkmeister und Vorarbeiter) als „white-collar workers“ die Klassenlage der herrschaftsunterworfenen Lohnarbeiter teilen, während die Mehrheit der Angestellten weiterhin als Unternehmensbürokraten und Träger delegierter Herrschaft verstanden werden (S. 55, 256). Unklar im Hinblick auf sein dichotomisches Modell bleibt die soziale Position der Ingenieure, Chemiker und anderen Experten, die im Unternehmen Stabsfunktionen ausüben (S. 255). — Vgl. ähnlich ders., *Gesellschaft und Demokratie in Deutschland*, München 1965, S. 106 ff. — Damit gibt Dahrendorf jeden Versuch auf, die trotz allem bestehenden Gemeinsamkeiten aller Angestellten (im Unterschied zu den Arbeitern) zu erklären (siehe oben S. 318). Außerdem erscheint diese Zweiteilung ziemlich willkürlich: die Buchhalter rechnen nach Dahrendorf zum Beispiel zu den Trägern delegierter Unternehmermacht, während die Meister zu den herrschaftsunterworfenen „white-collar workers“ zählen! Schließlich entspricht sie wenigstens für die industrielle Revolution nicht der Wirklichkeit, in der, wie hier gezeigt werden soll, die Ausübung von Herrschaftsfunktionen und das Erbringen von fremdbestimmten Arbeitsleistungen ineinander übergangen und keine klare Zweiteilung von Angestellten bedingten.

gegenüber seinem Untergebenen und für die Meister zu.¹²² Die anderen Beamten verfügten nicht über direkte Anordnungsbefugnisse und hatten nur auf sehr vermittelte Weise und in geringerem Maße an der Unternehmermacht teil: der Schreiber etwa, indem er Vorgänge aufschrieb, die dem Unternehmer und seinen unmittelbaren Gehilfen die Kontrolle erleichterten; der Materialverwalter, indem er die Produktionsmittel zwar nicht besaß, aber verwaltete, über die zu verfügen den Arbeitern versagt war; der Zeichner, indem er Skizzen anfertigte, die den Arbeitsgang anderer bestimmten, wenn er auch ein bloß Ausführer blieb und seine Teilhabe am Autoritätssystem außerordentlich gering war.

Viel adäquater denn als Herrschaftsträger lassen sich diese Beamten, die nicht mit Anordnungsbefugnis ausgestattet waren, als herrschaftsunterworfenen Mitglieder des betrieblichen Arbeitssystems beschreiben, deren Funktion entweder durch Abspaltung von Arbeiterfunktionen entstanden oder aber ihnen durch Veränderung des Arbeits- und Verwertungsprozesses zugewachsen waren, ohne daß sie jemals zu einer sinnvoll definierten Unternehmer-Gesamtfunktion gehört hätten. Genauso wie das Unternehmen funktional gegliedertes Arbeitssystem und zugleich Herrschaftsverband in unlösbarer Verbindung war, ließen sich in der betrieblichen Wirklichkeit auch damals unter den Beamten keineswegs die „Herrschaftsträger“ reinlich von den herrschaftsunterworfenen Mitgliedern des Arbeitssystems scheiden. Vielmehr galt folgendes: So, wie die anordnungsbefugten Beamten nicht nur herrschten, sondern auch fremdbestimmte Sachleistungen erbrachten,¹²³ so gingen in den Tätigkeitsbereichen der anderen Beamten Sachleistung und Autoritätsausübung oft untrennbar ineinander über. Zum Beispiel hatte die oben in rein funktionalen Kategorien erwähnte Ausgliederung und Zentralisation bestimmter Tätigkeiten im Konstruktionsbüro, dem durch die Verwissenschaftlichung der Technik und des Arbeitsprozesses zusätzlich neue Aufgaben zuwuchsen, zugleich etwas von einem Unterordnungsvorgang an sich, der die alte Autonomie der Werkstatt beschnitt.¹²⁴ Die

¹²² Es traf dies sogar für einige Arbeiter zu, nämlich für die hier nicht behandelten, im Wochenlohn bezahlten „Vizemeister“ oder Vorarbeiter. Aus diesem Grunde erscheint es wiederum unmöglich, die Beamtenschaft in erster Linie mit Hilfe ihrer Teilhabe an der betrieblichen Herrschaft zu definieren.

¹²³ Meyer schrieb einen Teil der Technischen Korrespondenz und verhandelte; Weiß zeichnete und verbesserte die Arbeitsmethoden. Die Meister arbeiteten teilweise sogar manuell mit.

¹²⁴ Rückschauend beklagte sich ein Meister: „In früherer Zeit unter Halske (vor 1868) hatte die Werkstatt selbst gelegentlich brauchbare Konstruktionen hervorgebracht; seit dem Bestehen des Konstruktionsbüros ... wurde alle praktische Er-

unauflösbare „Zwieschlächtigkeit“ des Produktionsprozesses, der sich einerseits als Arbeitssystem, andererseits als Herrschaftsverband darstellte, spiegelte sich in dem doppeldeutigen Status der ersten Industriebeamten wider, in deren Funktions- und Tätigkeitsbereichen sich das Erbringen von Sachleistungen und das Ausüben von Herrschaft in einer untrennbaren, mit dem Rang innerhalb der Hierarchie sich verändernden Weise mischten.¹²⁵

Der innerbetriebliche Sinn des Unterschiedes zwischen Arbeitern und Angestellten

Nach dem Versuch, die damalige Angestelltenschaft als Gruppe von Arbeitnehmern zu bestimmen, deren Funktionen auf eine dreifache Art entstanden und in besonderer Weise in das Autoritätssystem des Unternehmens eingefügt waren, bleibt doch immer noch die Frage zu beantworten, warum eine solche, auch nach Genesis und Autoritätsteilhabe sehr heterogene Gruppe jenen Sonderstatus genoß, der sich in Bezahlungsart, Anciennitätsbezahlung, Gewinnbeteiligung, Arbeitszeitprivilegien, Urlaubsberechtigung, Arbeitsplatzsicherheit und sonstigen Sonderleistungen des Unternehmers manifestierte. Man wird davon ausgehen müssen, daß die Beamten der Telegraphenbauanstalt von Werner Siemens in einer Weise angestellt wurden, die es ihnen erlaubte oder die sie dazu zwang, den Zweck ihrer Anstellung, nämlich den Dienst an den — vor allem vom Unternehmer selbst definierten — Unternehmenszielen

fahrung niedergehalten, ja überhaupt jede eigene Meinung in Konstruktionsangelegenheiten unterdrückt“ (Erinnerungen Jacobi [SAA 12 Lh 582]).

¹²⁵ Vgl. S. Braun, *Zur Soziologie . . .*, S. 115, der sich auf K. Marx, *Das Kapital . . .*, Bd. 1, S. 351, bezieht. Brauns Hauptaugenmerk liegt auf einem späteren Entwicklungsstadium der Angestelltenschaft. Trotzdem gleicht die hier vorgebrachte Argumentation in manchem Brauns Ausführungen (vgl. *ebda.* über die Doppeldeutigkeit der Meisterfunktion). Gegen Braun (S. 94) ist jedoch daran festzuhalten, daß auch die frühen Industriebeamten, wie gezeigt, nicht ausschließlich mit „Autoritätsausübung und -repräsentation“ beschäftigt waren. Für eine spätere Zeit betont Braun die „Zwieschlächtigkeit“ der Angestelltenfunktionen: einerseits an der betrieblichen Autorität teilzuhaben, andererseits bestimmte, aus dem Arbeitsprozeß herausgelöste Teilfunktionen zu erfüllen, die er mit Marx als „geistige Potenz“ der Arbeit zusammenfaßt und wiederum — als Mittel — in den Herrschaftszusammenhang zurückbindet (S. 104). Er betont deshalb in seiner abschließenden Definition die „überlegene Wissensqualifikation“ der Angestellten (S. 119). Dagegen wurde hier zu zeigen versucht, daß es sich bei den heterogenen, ausgegliederten und den Angestellten zugeschriebenen Funktionen nicht nur um „geistige“ handelte, und somit dem Begriff „verwaltend“ in der gekennzeichneten Bedeutung der Vorzug gegeben.

optimal zu erfüllen, will man nicht andererseits unterstellen, daß der sonst sehr zweckrational im Sinne des Geschäftserfolges kalkulierende und entscheidende Siemens sich gerade bei der Behandlung von 10 % seiner Belegschaft von betriebsfremden und im Sinne des Geschäftserfolges irrationalen Überlegungen habe leiten lassen.¹²⁶ Es gibt keinen Grund, warum Werner Siemens seinen Beamten diesen Sonderstatus hätte gewähren sollen, wenn er nicht der Meinung gewesen wäre, daß dieser im Interesse des Unternehmens liege. Gefragt wird also nach dem Grund des Interesses, das der damalige Unternehmer am Sonderstatus dieser Arbeitnehmergruppe haben konnte.

Der Gebrauch des Begriffes „Beamter“ wurde den Beteiligten in ihrem innerbetrieblichen Verkehr miteinander wie in ihren Briefen an Außenstehende nicht problematisch. Ihre unreflektierte Sprechweise erscheint verständlich, wenn man bedenkt, daß für die am Arbeitsprozeß Beteiligten kaum ein praktisches Bedürfnis bestand, die systematische Klärung dieses Begriffes vorzunehmen. Aus den Akten des ersten Firmenjahrzehnts läßt sich nur eine einzige, allerdings immer wiederkehrende Situation erkennen, in der sich das Unternehmen vor die praktische Notwendigkeit einer klaren Unterscheidung zwischen Arbeitern und Beamten als Konsequenz des Betriebsgeschehens gestellt sah: die Arbeitskostenrechnung. Spätestens, als der Buchhalter Haase 1854 die Buchführung von seinem unfähigen Vorgänger übernahm und ein differenziertes Kontensystem einrichtete, nahm er in systematischer und reflektierter Weise eine Aufteilung der Belegschaft in drei Gruppen vor, die dem hier diskutierten Unterschied Beamte — Arbeiter entsprach und zugleich dessen innerbetrieblichen Sinn aufdeckte: Die Personalkosten erschienen auf den drei Konten „Arbeitslöhne“, „Arbeitsleute“ sowie „Salär- und Gratifikationskonto“.¹²⁷ Klar unterschied damit die Buchhaltung zwischen den noch weitgehend im Zeitlohn (Stunden-, Tage- und vereinzelt noch Wochenlohn) bezahlten gelernten Arbeitern („Gehilfen“), die durchweg unmittelbar in der Fertigung arbeiteten, den wenigen einheitlich und niedrig bezahlten Hilfsarbeitern („Arbeitsleu-

¹²⁶ Wie sehr Siemens nötigenfalls bereit war, das „Geschäftsinteresse“ gegen die persönlichen Interessen eines Beamten durchzusetzen, läßt seine Auseinandersetzung mit Hefner-Alteneck, dem ersten Akademiker und Konstrukteur der Firma, 1873 erkennen. Vgl. die Briefe von Siemens an Hefner-Alteneck am 10. 10. 1873 und 20. 10. 1873, in: Friedrich Heintzenberg, *Friedrich von Hefner-Alteneck* (= Deutsches Museum, Abhandlungen und Berichte, 19. Jg. [1951], H. 2), München—Düsseldorf 1951, S. 19 ff., 24 ff.

¹²⁷ Nach dem Geschäftsbuch des Berliner Werkes 1854—1867 (SAA 24 Ld 580).

ten“)¹²⁸ und denjenigen, die ein monatlich (oder seltener: vierteljährlich) zahlbares Jahresgehalt erhielten. Während das Konto „Arbeitslöhne“ die Arbeiterberufe, wie Schlosser, Dreher, Mechaniker, Uhrmacher etc., nicht im einzelnen aufführte, sondern nur zusammenfassend die Lohnsumme aller nannte, spezifizierte das „Salär- und Gratifikationskonto“ die einzelnen Funktionen der Gehaltsempfänger und zählte sie einzeln auf.¹²⁹ Mindestens im Hinblick auf ihre Bezahlung erschien dem Schreiber die Gruppe der Arbeiter (und Hilfsarbeiter) offensichtlich viel homogener als die der Beamten. Wenn somit die Bezahlungsweise (Gehalt beziehungsweise Lohn) als Kriterium der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Beamten in den Vordergrund rückt,¹³⁰ wird man bei diesem Ergebnis nicht stehenbleiben können, sondern fragen müssen, was es bedeutet und woraus es seinerseits resultiert.

Während die handwerklichen Traditionen sich in der neugegründeten Telegraphenbauanstalt noch darin zeigten, daß neben dem schnell weichenden Wochenlohn der Tageslohn als Bezahlungsmodus der „Gehilfen“ und „Arbeitsleute“ vorherrschte, setzte sich doch bald der Stundenlohn durch. Nur einige ältere Arbeiter wie auch die Vorarbeiter erhielten weiterhin Wochenlohn. Fragt man, was die Firma zu dieser Änderung ihrer Bezahlungsweise veranlaßt haben mag,¹³¹ so ist zugleich zu bedenken, daß es sich um Erwägungen gehandelt haben muß, die nicht in gleicher Weise für die Gehaltsempfänger galten, denn deren Bezahlungsanspannen änderten sich nicht oder wurden sogar verlängert — nominell

¹²⁸ Die Hilfsarbeiter erhielten durchschnittlich zwei Drittel des Durchschnittsverdienstes der gelernten Arbeiter.

¹²⁹ Zeitweise nennt das Konto sogar die Namen dieser einzelnen Funktionsträger, die in anderen Zusammenhängen als Beamte erscheinen.

¹³⁰ Auch in einer zeitgenössischen Statistik grenzte man die Beamten von den Arbeitern mit Hilfe von Buchhaltungsgesichtspunkten ab. Georg von Viebahn (Hrsg.), *Statistik des zollvereinten und nördlichen Deutschlands*. Unter Benutzung amtlicher Aufnahmen, T. 3, Berlin 1868, S. 1029, zählt zum „Directions- und Aufsichtspersonal ... diejenigen, welche der Fabrikant im Generalkonto führt, einschließlich seiner selbst“. Siemens & Halske trennten jedoch schon Generalunkosten (auf diesem Konto wurde aber der Portier geführt) und Gehälterkonto.

¹³¹ Immerhin bedeutete es bei der zunehmenden Anzahl der Arbeiter eine größere Belastung durch Rechen- und Auszahlungsarbeiten, wenn die Arbeiter in kurzen statt in den vorindustriellen langen Spannen bezahlt wurden. Auch hätte die Firma zinsmäßig von längeren Lohnberechnungsspannen profitiert, da es üblich war, die Verdienste im nachhinein („post numerando“) zu zahlen. Wenn diese Nachteile auch nicht besonders stark ins Gewicht gefallen sein dürften, so deuten sie doch darauf hin, daß der Veränderung der Entlohnungsart bewußte Überlegungen über anderweitige Vorteile zugrunde gelegen haben müssen.

bis zu einem Jahr, tatsächlich aber wurde das Gehalt jeden Monat ausbezahlt.

Die tendenzielle Verdrängung des Wochenlohnes durch den Tageslohn und schließlich durch den Stundenlohn erlaubte dem Unternehmen größere Flexibilität bei der Reaktion auf wechselnde Auftragslagen: Die kurzen Lohnberechnungsperioden ermöglichten es, bei Arbeitsmangel die Arbeiter kurzfristig zu entlassen oder auf Kurzarbeit zu setzen, um so das Lohnkonto zu entlasten und ein Maximum an Wirtschaftlichkeit zu erzielen. Wochenlohn bot dagegen den Arbeitern größere Sicherheit und belastete das Unternehmen mit dem ganzen Risiko der gerade in den ersten Jahrzehnten häufig auftretenden Auftragsflauten.¹³² Je stärker das Rentabilitätsgebot die Behandlung der Arbeiter bestimmte, desto deutlicher erwies sich der Wochenlohn für den Unternehmer als eine ungenügende Regelung.¹³³ In dem Maße, in dem die Arbeiter durch Vergrößerung des Angebots auf dem Arbeitsmarkt und durch entwickel-

¹³² Die Gewerbeordnung vom 17. 1. 1845 bestimmte zwar in Preußen (§ 139) eine 14tägige beidseitige Kündigungsfrist, aber nur, „wenn nicht ein Anderes verabredet ist“. Die erste aufgefundene Werkstattordnung (1875) sah dagegen für S & H vor (§ 10): „Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann von beiden Seiten ohne vorhergehende Kündigung zu jeder Zeit stattfinden.“ — Wie einige Lohnlisten anzeigen, behalf sich die Firma oft ohne Kündigung, indem sie die Arbeiter bei Auftragsrückgang auf Kurzarbeit setzte. Auch dies wäre bei Wochenlohnbezahlung nicht von Vorteil für die Firma gewesen. — Vgl. zu den Vorteilen und Nachteilen der Lohnsysteme für Arbeiter und Firma im allgemeinen: Guido Fischer, *Die Betriebsführung* (= Hochschulwissen in Einzeldarstellungen), Bd. 1: *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*, 9. Aufl., Heidelberg 1964, S. 241. Konrad Mellerowicz, *Betriebswirtschaftslehre der Industrie*, 5. Aufl., Freiburg/Breisgau 1965, Bd. 2, S. 79.

¹³³ Vgl. als Kontrast die entgegengesetzte Unternehmerpolitik unter den vorindustriellen Bedingungen des 18. und zu Anfang des 19. Jahrhunderts, die bei noch fehlender Freizügigkeit durch Arbeitermangel gekennzeichnet waren: Hugo Rachel, *Das Berliner Wirtschaftsleben im Zeitalter des Frühkapitalismus* (= Berlinische Bücher, 3), Berlin 1931, S. 27 f. Wolfram Fischer, *Die Anfänge der Fabrik von St. Blasien (1809—1848). Ein Beitrag zur Frühgeschichte der Industrialisierung*, in: *Tradition ...* 7 (1962), S. 59—78, besonders 71 ff. O. Reuter, *Die Manufaktur ...*, S. 84 f. Den Umbruch zur privatwirtschaftlichen Rechenhaftigkeit, die die Ware „Arbeit“ solange benutzt, wie dies der Auftragsbestand erfordert, und keine Stunde länger, zeigt anschaulich das Material bei Hermann Mitgau, *Die Gewehrfabrik zu Herzberg (Harz) (1739—1876) und die Hof-Rüstmeisterfolge der Tanner*, in: *Tradition ...* 6 (1961), S. 271—284, besonders S. 278 f. Wenn sich diese natürlich nicht allgemein datierbare und in ihrer Intensität wechselnde Veränderung auch bei S & H zeigte, so mußte sie reiner noch in zeitgenössischen Unternehmen auftreten, in denen die Arbeiter weniger qualifiziert und deshalb ersetzbarer waren als bei S & H, diesem aus der Feinmechanik und dem Apparatebau entstandenen jungen Industriezweig.

tere Arbeitsteiligkeit ihrer Beschäftigung besser zu ersetzen waren und zugleich die Kalkulation des von wechselnden Marktlagen abhängigen Unternehmers schärfer wurde, mußte dessen Interesse in den Vordergrund treten, sich nicht durch lange Entlohnungsspannen oder gar Kündigungsfristen seine Handlungsfreiheit in bezug auf Einstellung und Entlassung der Arbeiter einschränken zu lassen. Die Umwandlung des Wochenlohns in den Tages-, den Stunden- oder gar den Akkordlohn aufgrund konsequenter Rentabilitätsabwägungen unter den Bedingungen der Freizügigkeit, eines sich ausbildenden und angebotsstärkeren Arbeitsmarktes und der zunehmend verwirklichten kapitalistischen Konkurrenzwirtschaft stellt sich somit als wichtiger Aspekt des Überganges vom Handwerks- zum Industriebetrieb und vom Handwerks-gesellen zum Fabrikarbeiter dar.

Dieselben Rentabilitätsabwägungen wirkten sich nun für die Beamten in einer grundlegend anderen Weise aus. „Im Beamtenpersonal liegt unsere Achillesferse“, stellte Werner Siemens 1857 fest.¹³⁴ Dem lag zugrunde, daß die Firma von ihren Beamten, die zum Teil betriebliche Herrschaftsfunktionen ausübten, die in ihrer großen Mehrzahl Zugang zu — den Arbeitern verschlossenen — betrieblichen Informationen hatten und die oft Erfahrungen und Sachwissen voraussetzende, nicht leicht kontrollierbare Tätigkeiten ausübten, ein gesteigertes Maß an Loyalität und Qualifikation fordern mußte, das unter den Bedingungen der ersten Industrialisierungsphase besonders schwer zu finden war.

Im Vergleich zu späteren Zeiten waren die Möglichkeiten der Angestelltenkontrolle unentwickelt. Mit Hilfe bürokratischer Reglements konnte man ihnen doch erst dann ihre Tätigkeiten vorschreiben, wenn diese ein bestimmtes Maß an Arbeitsteiligkeit und eine gewisse Kontinuität und Einförmigkeit erreicht hatten und damit generalisierbar geworden waren, das heißt, wenn ihre Aufgabe weitgehend in voraus-sehbare und in Regeln zu fassende *Fälle* aufgelöst werden konnte. Dies war zunächst angesichts der rasch wechselnden Geschäfte, ihrer persönlich bestimmten Natur und des Schusses „Projektmacherei“, der ihnen noch anhaftete, in bezug auf die nicht in der Werkstatt beschäftigten Beamten kaum möglich. Auch die Tätigkeit von Werkstattbeamten ließ sich nur schwer generalisieren und nach Regeln systematisieren, solange die Produktion den stark individuellen Charakter trug, der nur langsam mit zunehmender Standardisierung auf dem Wege zur Serienherstellung abnahm.

¹³⁴ Werner Siemens an Carl Siemens am 21. 12. 1857, zitiert bei C. Matschoß, *Werner Siemens ...*, S. 125.

Da sowohl Kontor- wie Werkstattbeamte der internationalen Verzweigung und der Installationsaufgaben der Firma wegen häufig reisten, erschwerte das unentwickelte Kommunikationssystem ihre Kontrolle seitens der Unternehmensleitung und überließ ihnen notgedrungen ein hohes Maß an Entscheidungsspielraum in nicht genau voraussehbaren und deshalb nicht durch Instruktionen im voraus zu regelnden Situationen.¹³⁵ Loyalität mußte stärker als später die Kontrolle ersetzen. In der deutschen Industrialisierungsperiode bis 1873 stand man deshalb vor ähnlichen Problemen wie in England fünfzig bis siebzig Jahre zuvor.¹³⁶ Gesucht wurden verlässliche Privatbeamte, die zugleich qualifiziert waren. Unehrllichkeiten einzelner Beamter bestärkten Werner Siemens darin, die Loyalität vor der fachlichen Qualifikation zu betonen.¹³⁷ Aus den Bedingungen der damaligen Produktions- und Marktverhältnisse folgte, daß mehr Beamte eine größere Vertrauensstellung innehatten als ihre späteren Kollegen.¹³⁸ Es gehörte geradezu zu den Leitungsprinzipien von Werner Siemens, „so ziemlich alles (exkl. Finanzen) au jour für die höheren Beamten“ zu halten.¹³⁹ Noch nach 1880 hielt man es für nötig, allen Beamten — nicht aber den Arbeitern — einzuschärfen, keine Betriebsgeheimnisse nach draußen zu tragen.¹⁴⁰

Hochgeschätzt waren ferner das Können und Wissen der meisten Beamten. Eine nur teilweise verbreitete Allgemeinbildung und der Mangel an Fachschulen schränkten das Angebot an brauchbaren Privatbeam-

¹³⁵ Vgl. Werner Siemens an Bruder Carl (aus Ragaz nach Petersburg) am 17. 7. 1868: „Schade, daß ich mich nicht mal zu Dir hin oder Dich hertelegraphieren kann! Bei der zweimonatlichen Briefwechselperiode ist nicht leicht ins reine zu kommen. Schon mit Wilhelm hat das bei 8tägigem Wechsel seine Schwierigkeit. Und doch ist jetzt ein energisches und einheitliches Zusammenwirken so notwendig.“ — Noch am 20. 1. 1882 klagt Carl aus Petersburg über die oft verlorengehende Post: „Die Pest scheint in die hiesige Post gefahren zu sein.“ (SAA Briefsammlung.)

¹³⁶ Vgl. zu England: Sidney Pollard, *The Genesis of Modern Management. A Study of the Industrial Revolution in Great Britain*, London 1965, S. 12, 17 ff. u. passim.

¹³⁷ Vgl. W. Siemens an Carl Siemens am 4. 11. 1863: „Diese ewigen Betrügereien sind doch gräulich und müssen uns sehr vorsichtig machen“ (zitiert bei R. Ehrenberg, *Die Unternehmungen ...*, S. 465). Am 7. 4. 1880: „Mein Maßstab für Geschäftsbeamte ist der, ob sie niemals ihre eigenen Interessen über das Geschäftsinteresse stellen oder ob man sich darauf nicht verlassen kann“ (SAA Briefsammlung).

¹³⁸ Vgl. ähnlich F. Croner, *Die Angestellten ...*, S. 49 ff.; G. Hartfiel, *Angestellte ...*, S. 84 ff.

¹³⁹ Vgl. Werner Siemens an Carl Siemens am 13. 11. 1876 (zitiert bei C. Matschoß, *Werner Siemens ...*, S. 506).

¹⁴⁰ Instruktion vom 22. 4. 1884 (SAA 32 Lo 589).

ten ein. Bevor während der großen Krise nach 1873 erste industrieorganisatorische Publikationen erschienen,¹⁴¹ gab es keinerlei allgemeine Regeln für „administrative“ Tätigkeiten im Industriebetrieb; die aus dem Kameralismus entwickelte Disziplin der „Handlungswissenschaft“ war nach Beginn des Jahrhunderts im wesentlichen nicht weitergeführt worden;¹⁴² nur die sich immer stärker auf wissenschaftliche Erkenntnisse gründende Technik hatte einen Stand erreicht, auf dem sie teilweise in der Form allgemeiner Sätze in einem mit staatlicher Hilfe ausgebildeten, jedoch in der expansiven Industrialisierungsperiode den Bedarf an Technikern und Ingenieuren keineswegs deckenden Schulsystems tradiert werden konnte.¹⁴³

Weiterhin resultierte die teilweise vorhandene Unersetzbarkeit der Beamten aus der individuellen Ausprägung der von Betrieb zu Betrieb und von Sparte zu Sparte stark differierenden Produktionsweisen, Verkaufstechniken und Organisationsformen.¹⁴⁴ Das Bewußtsein Werner Siemens', als Pionier einem eigentümlichen, individuell organisierten, komplizierten Unternehmen vorzustehen, das zudem lange das einzige bedeutende seiner Branche blieb, nahm mit dessen Größe sogar zu.¹⁴⁵ Erfahrung rangierte weit oben auf der Skala der vom Beamten erwarteten Qualitäten. Bis nach 1880 litten S & H aus diesen Gründen in Zeiten der Expansion an Beamtenmangel. 1855 bildete man in der Petersburger Filiale mehr Büropersonal aus, als man im Augenblick be-

¹⁴¹ Vgl. etwa J. J. Bourcart, *Die Grundsätze der Industrie-Verwaltung. Ein praktischer Leitfaden*, Zürich 1874; Eduard Roesky, *Die Verwaltung und Leitung von Fabriken, speciell von Maschinen-Fabriken, unter Berücksichtigung des gegenwärtigen Standes der deutschen Industrie mit besonderer Bezugnahme auf die Eisenbranche*, Leipzig 1878.

¹⁴² Vgl. Artur Richter, *Die Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre*, in: *Der Diplom-Kaufmann* 10 (1930), S. 224—229, besonders S. 225.

¹⁴³ Für S & H und die entstehende Elektrotechnik traf auch das nicht zu. Die ersten Lehrstühle für Elektrotechnik entstanden 1876 am Polytechnikum in Dresden, 1882 an den Technischen Hochschulen von Berlin und Stuttgart. (Vgl. Karl Ebel, *Wandlungen der Ingenieur-Ausbildung*, in: *Menschenführung. Gedanken zur Sozialpolitik*. Ehrengabe aus dem Kreise der Sozialpolitischen Abteilung der Siemens-Werke für Geheimrat Dr. Ing. Hermann Görz zum 1. Oktober 1930, o. O., o. J., S. 31—38; bes. S. 37.) — Dagegen lehrte Ferdinand Redtenbacher Maschinenbau am Karlsruher Polytechnikum schon seit 1841. (Vgl. Franz Schnabel, *Die Anfänge des technischen Hochschulwesens*, Karlsruhe 1925, S. 47.)

¹⁴⁴ Vgl. auch G. Hartfiel, *Angestellte . . .*, S. 91 ff., 111 ff.

¹⁴⁵ Noch in der 1882 auftretenden Leitungskrise seiner Firma hielt er es für völlig unmöglich, einen „Fremden“ in eine leitende Position des angeblich für ihn zu komplizierten „Geschäftes“ zu nehmen.

nötigte, damit bei einer Zunahme der Aufträge oder eventuell notwendig werdenden Entlassungen oder Kündigungen „die Maschine durch Ausfallen nie ins Stocken geraten kann“.¹⁴⁶ Stärker und länger als über Arbeitermangel, der spätestens seit 1873 behoben war, klagte Siemens über das unzureichende Angebot an Privatbeamten, die seinen Anforderungen genügten.¹⁴⁷ Die neue Elektro-Industrie dürfte sich hierin von anderen Industrien zwar durch eine gewisse zeitliche Verspätung, nicht aber im Prinzip unterscheiden haben.

Unter solchen Bedingungen bedeutete es eine in bezug auf das Geschäftsinteresse rationale Personalpolitik, alles zu tun, um einen festen Beamtenstamm an die Firma zu ketten. Auch in Krisen entließ die Firma keinen Angestellten. Ausdrücklich bezeichnete Werner Siemens den Grundsatz, „daß wir keinen Beamten entlassen und brotlos machen, der immer seine Schuldigkeit tat“, als Basis der Solidität seiner Geschäfte.¹⁴⁸ Die Abhängigkeit des Gehalts vom Dienstalter entsprach solchem Bemühen ebenso wie die Gewährung langer Kündigungsfristen. Logischerweise — und dies ist innerhalb der hier behandelten Fragestellung die entscheidende Konsequenz — konnte es dem Unternehmen nicht darauf ankommen, sich durch die Verkürzung der Lohnberechnungsperioden freie Hand für eine flexible Einstellungs- und Entlassungspolitik — wie im Falle der Lohnarbeiter — zu schaffen. Indem er die Beamten in längeren Zeitabschnitten entlohnte, kettete der Unternehmer sie vielmehr um so fester an sich.

Die genannten Ursachen für die teilweise bestehende Unersetzlichkeit und damit für die Privilegien dieser Arbeitnehmergruppe, nämlich die aus Kontrollschwierigkeiten resultierende Loyalitätsforderung des Unternehmers, der unentwickelte Stand der allgemeinen und der Fachausbildung, die Individualität der Unternehmen und die daraus resultierende Dominanz der Erfahrungskomponente in der Privatbeamtenqualifikation, galten zweifellos in sehr viel stärkerem Maße für die höheren und mittleren Beamten als für die niederen, und es mag als fraglich erscheinen, ob die bisherige Analyse die Sonderbehandlung, die auch die Zeichner, Schreiber und Boten genossen, hinreichend erklärt; denn: war wirklich mehr Loyalität vom Zeichner gefordert als von

¹⁴⁶ W. Meyer an Werner Siemens 18. 10. 1855 (SAA 2 Lh 849).

¹⁴⁷ Vgl. die Briefe Werner Siemens' an Hefner-Alteneck vom 5. 7. 1877 (bei C. Matschoß, *Werner Siemens* ..., S. 529) und an Carl Siemens am 14. 12. 1878, 25. 3. 1880 und am 15. 12. 1881 (SAA Briefsammlung).

¹⁴⁸ Vgl. Werner Siemens an Wilhelm Siemens am 10. 4. 1882 (bei F. Heintzenberg, *Aus einem reichen Leben* ..., S. 313).

einem hochqualifizierten und in seiner Arbeit wenig überwachbaren Apparatebauer oder auswärts tätigen Monteur? Es scheint nötig, zwei weitere Unterscheidungsmerkmale zwischen Beamten und Arbeitern heranzuziehen, um vollständiger zu verstehen, warum jene selbst auf den unteren Rängen Gehalt, diese aber Lohn erhielten.

Ganz abgesehen von dem Grad ihrer Ersetzbarkeit hatten im Beschreibungszeitraum alle Gehaltsempfänger Aufgabenbereiche, die für den gesamten Betrieb nur je einmal besetzt waren und von je einer Person für das ganze Unternehmen wahrgenommen wurden.¹⁴⁹ Im Gegensatz zu den von den Lohnarbeitern ausgeführten Arbeiten wurden die Angestelltentätigkeiten in diesem Stadium nicht arbeitsteilig oder kollektiv ausgeführt. Während die Firma aus naheliegenden Gründen während einer anhaltenden und fühlbaren Auftragsflaute einen Teil von den mehreren im Signalebau beschäftigten Mechanikern ohne unliebsame Folgen für ihren weiteren Bestand entbehren, also entlassen konnte, ohne damit den Signalebau überhaupt stillzulegen, war es unmöglich, die jeweils als Individuen eine bestimmte betriebliche Funktion monopolisierenden Beamten in der gleichen Weise zu reduzieren wie die Arbeiter, wollte man nicht sofort die ganze Funktion mit ihrem einzigen Funktionsträger abwerfen und damit — falls es sich um eine notwendige Funktion handelte — den ganzen Betrieb gefährden. Dies galt für den Schreiber, den Zeichner und den Boten ebenso wie für den Manager, den Werkstattdirektor und den Buchhalter.¹⁵⁰ Diese Eigenart der Angestelltentätigkeit erklärt ebenfalls, warum es der Firma nicht darauf ankommen konnte, sie auf möglichst flexible, zu unterbrechende, auf kurze Zeitspannen bemessene Weise zu entlohnen, warum das Unternehmen seinen Beamten ohne allzu großes Risiko eine stärker auf Dauer berechnete Stellung einräumen konnte, die sich unter anderem durch Arbeitsplatzsicherheit und Bezahlungsart auszeichnete.

Schließlich ist zu bedenken, daß sich die meist produktorientierten, weniger zusammengesetzten, spezialisierteren und damit stetigeren Tätigkeiten der Arbeiter viel leichter quantifizieren, nach Stück oder Zeit bemessen und in Lohn bezahlen ließen als die noch sehr heterogenen, oft durch Pausen unterbrochenen, meist kein unmittelbar meßbares Er-

¹⁴⁹ Vgl. oben das *SCHAUBILD* in diesem Aufsatz. Jeweils nur mit einer Person besetzt sind die Beamtenfunktionen auch in dem von E. Roesky 1878 beschriebenen Modellbetrieb (*Die Verwaltung . . .*, S. 39 ff.).

¹⁵⁰ Es galt auch für die Meister, insofern ihre produktionstechnische Spezialisierung — der eine leitete die Telegraphen-Werkstatt, der andere den Wassermessersaal etc. — ihre gegenseitige Ersetzbarkeit ausschloß.

gebnis zeitigenden, eher daten- und informations-, statt produktorientierten Angestelltentätigkeiten, denen die Bezahlungsart des Gehaltes auch deshalb besser entsprach.

Die Unterscheidung zwischen Gehalt und Lohn und damit zwischen Gehaltsempfängern (Beamten) und Lohnempfängern (Arbeitern)¹⁵¹ ist somit als auffällige und sozial bedeutsame Konsequenz von Struktur und Arbeitsweise des damaligen Industriebetriebes erkannt. Die Gehalt-Lohn-Differenz weist vor allem auf eine prinzipielle Eigenart der frühen Fabrik hin, die zwar schon die industriespezifische Vergesellschaftung der Produktionsarbeiten kannte,¹⁵² aber noch unter dem Zeichen der individuellen Wahrnehmung der — um Croners Systematisierung zu benutzen — arbeitsleitenden, konstruktiven, verwaltenden und merkantilen Funktionen stand.¹⁵³ Diese Gehalt-Lohn-Unterscheidung trat spätestens mit der Einführung eines genauen Buchhaltungs- und Kontensystems auf, also an einem Wendepunkt, an dem das kapitalistische Industrieunternehmen einen der wichtigsten Schritte vollzog, die es vom handwerklichen Betrieb, der eine Kapitalrechnung in Form einer doppelten Buchführung nicht kannte, abgrenzten.¹⁵⁴ Dabei mögen bereitstehende Begriffe¹⁵⁵ zunächst nur zögernd zur Bezeichnung eines Unterschiedes benutzt worden sein, der sich mit innerer Folgerichtigkeit aus dem erwerbswirtschaftlich-kapitalistischen Arbeits- und Produktionsprozeß unter den Bedingungen der frühen Industrialisierung ergab.

Die allgemeine soziale Relevanz der Gehalt-Lohn-Differenz für die gesellschaftliche Gruppen- und Bewußtseinsbildung kann in einer Studie,

¹⁵¹ Neben der Individualität der Angestelltentätigkeit, wie sie sich im persönlich gehaltenen Engagementsschreiben äußerte — dagegen verpflichteten sich die eintretenden Arbeiter auf eine für alle gleiche Werkstattordnung — diente denn auch die Bezahlungsform des Gehaltes als Merkmal der ersten bei S & H vorgenommenen Definition des Beamten: Die von Siemens 1872 eingerichtete innerbetriebliche Pensionskasse unterschied nämlich nach Beiträgen und Leistungen zwischen den „mit Jahresgehalt durch Kontrakt oder Engagementsschreiben angestellten Beamten“ und „sonstigen Bediensteten und Arbeitern“. Vgl. § 3 der Statuten der Pensions-, Witwen- und Waisenkasse vom 11. 5. 1873. „Weibliche Arbeiter“ wurden als dritte Kategorie genannt (SAA 68 Lr 553).

¹⁵² Vgl. dazu das Kapitel „Maschinerie und große Industrie“ bei K. Marx, *Das Kapital* . . . , Bd. 1, S. 391—407; vgl. auch H. P. Bahrdt, *Industriebürokratie* . . . , S. 28 f., 40.

¹⁵³ Vgl. F. Croner, *Soziologie* . . . , S. 112 f.

¹⁵⁴ Vgl. oben S. 347 f. zur großen Bedeutung der Buchhaltung für die Entwicklung der kapitalistischen Unternehmung.

¹⁵⁵ Vgl. oben Anm. 29.

die vor allem die Untersuchung innerbetrieblicher Verhältnisse bezweckt, nur angedeutet werden. Das als „vornehm“ geltende Gehalt¹⁵⁶ erlaubte im Gegensatz zum leistungsorientierteren Lohn die Anwendung von beamtentypischen Anciennitäts- und Angemessenheitskriterien und verlieh dem Verdienst des Angestellten eine gewisse Unabhängigkeit von kurzfristigen Schwankungen des Arbeitsmarktes, des Unternehmenserfolges und seiner eigenen Leistung. Kurzarbeit konnte das weitgehend vorhersehbare Einkommen der Angestellten nicht beeinflussen, während die meisten Siemens-Arbeiter einen von ihnen am Wochenanfang nicht genau bestimmbareren Verdienst erhielten, der durch Kurzarbeitsphasen und aufgrund der häufigen Überstunden unter anderem die Auftragslage widerspiegelte. Je eindeutiger das Leistungsprinzip in Form des Akkordsystems die Bezahlung der Arbeiter bestimmte, desto mehr nahm ihre Verdienstkurve — und damit nicht selten ihre Lebenskurve — jenen für so viele typischen Verlauf, der einen Höhepunkt gleichzeitig mit der physischen Leistungsspitze um das vierzigste Lebensjahr zeigte und dann zum Alter hin abfiel.¹⁵⁷ Dagegen verlief die Verdienstkurve des durchschnittlichen Privatbeamten — falls er nicht, wie es in den zur Einstellung der Arbeit gezwungenen Betrieben besonders in der Krise nach 1873 vorkam, seinen Arbeitsplatz verlor —, dem Anciennitätsprinzip entsprechend, maßvoll-regelmäßig aufwärts und stagnierte vielleicht zum Alter hin, sank aber nicht. Die Auswirkungen der Lohn-Gehalt-Differenz auf die soziale und ideologische Kluft zwischen Arbeitern und Angestellten sollten nicht unterschätzt werden, wenn diese Kluft auch nicht vollständig aus jenem Unterschied abgeleitet werden kann, der seinerseits nur eine Konsequenz aus betrieblichen und gesamtgesellschaftlichen Bedingungen der ersten Industrialisierungsphase war.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Vgl. J. S. Ersch/J. G. Gruber (Hrsg.), *Allgemeine Encyclopädie der Wissenschaften und Künste*, 3 Sectionen, Leipzig 1818 ff.; Section 1, Bd. 6 (1853), S. 54: Gehalt sei, „was Jemand Bestimmtes als Angestellter erhält; hauptsächlich wird es hierbei in Beziehung auf Jemanden angewendet, der sich zu den Pflichten eines Amtes verbindlich macht“. Dies gelte auch für die „Personen im Privatdienst“: „Lohn nämlich, was man eigentlich gebrauchen sollte, klingt nicht vornehm genug.“

¹⁵⁷ Vgl. Alfred Weber, *Das Berufsschicksal der Industriearbeiter*, in: *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik* 34 (1912), S. 377—405, S. 384 ff.

¹⁵⁸ Die Fortentwicklung des innerbetrieblichen Unterschiedes Arbeiter—Angestellte und seine Bedeutung für die Entstehung der Angestelltenschaft als sozialer Gruppe bis 1914 behandelt ausführlich die in der ersten Anmerkung (*) genannte Untersuchung des Verfassers des vorliegenden Aufsatzes.

Thesen: Angestellte und Frühindustrialisierung

1. Die industriellen Angestellten zeichneten sich vor anderen industriellen Arbeitnehmern durch einen Sonderstatus aus, der sich in Gehalts- und Anciennitätsbezahlung, in Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszeitprivilegien, in Urlaubsberechtigung und anderen Sonderleistungen des Unternehmens konkretisierte und ihnen die Vorteile eines in mancher Beziehung staatsbeamtenähnlichen Dienstverhältnisses sicherte. Insofern beeinflussten die dem kapitalistischen Wirtschaften spezifischen Tausch-, Vertrags- und Leistungsgesichtspunkte den innerbetrieblichen Status der Angestellten später und unvollkommener als den der Lohnarbeiter.
2. Dieser Sonderstatus resultierte — vermittelt durch die Interessen des Unternehmers — aus dem Charakter der Angestellten-Funktionen, die im Gegensatz zu den unmittelbar der Produktion dienenden Arbeiten in der frühen Fabrik noch nicht vergesellschaftet und schwer zu quantifizieren waren, aus gewissen Eigenarten des noch nicht standardisierten, schwer kontrollierbaren Arbeitsprozesses und eines kaum entwickelten Arbeitsmarktes sowie aus der — allerdings sehr verschiedenartigen — Teilhabe der Angestellten am Herrschafts- und Informationssystem des Unternehmens.
3. Das industrielle Unternehmen unterschied zwischen Gehaltsempfängern (Angestellten) und Lohnempfängern (Arbeitern) spätestens bei Einführung eines genauen Buchhaltungs- und Kontensystems, das heißt an jenem Wendepunkt, an dem es sich prinzipiell vom Handwerksbetrieb absetzte und sich als kapitalistisches Unternehmen zu erkennen gab. Somit konstituierten sich die industriellen Angestellten als innerbetrieblich klar identifizierbare Arbeitnehmergruppe und als unmittelbares Produkt des Industriekapitalismus, lange bevor sie als gesamtgesellschaftliche Gruppe auftraten.
4. Angestellten-Funktionen entstanden a) durch Delegation von Unternehmerfunktionen und -tätigkeiten, b) durch Abspaltung und vereinfachende Entgliederung der dem Prozeß zunehmender Arbeitsteilung unterworfenen, ehemals zusammengesetzten Arbeiterfunktionen und -tätigkeiten sowie c) neu infolge sich verändernder technologischer und gesamtgesellschaftlicher Bedingungen.
5. Insofern der Industriebetrieb sowohl ein in funktionalen Kategorien beschreibbares Arbeitssystem als auch ein Herrschaftsverband ist, durchdrangen sich Sachleistung und Autoritätsausübung innerhalb der Funktions- und Tätigkeitsbereiche der Angestellten in sehr ver-

schiedenen, mit dem Rang innerhalb der Hierarchie sich ändernden Mischungsverhältnissen.

Eine solche Analyse von Status, Funktion und Begriff der industriellen Privatbeamten kann zunächst nur Gültigkeit beanspruchen für eine industrielle Entwicklungsstufe, die hier am Beispiel eines Unternehmens der Elektro-Industrie im Wirtschaftsraum Berlin untersucht wurde, die aber — in ähnlicher Form, wenn auch vielleicht zu einem früheren Zeitpunkt — in anderen Unternehmen und Industriezweigen ebenfalls aufgetreten sein dürfte. Wie sich die rationale Basis des Unterschiedes zwischen Arbeitern und Angestellten dieser Zeit nur aus der Struktur des frühindustriellen Unternehmens erklären läßt, so wirkt umgekehrt die Untersuchung dieser Differenz Licht auf den Charakter der Fabrik, auf Unternehmerinteressen und Arbeitsverhältnisse, auf innerbetriebliche Herrschaft und Organisation wie auch auf die wirtschaftlichen Verhältnisse während der Frühindustrialisierung allgemein. Die Frage nach dem innerbetrieblichen Sinn des Unterschiedes von Arbeitern und Angestellten, die hier an Hand eines Berliner Beispiels für die Zeit vor 1873 beantwortet werden sollte, ist für die hochindustrialisierte Wirtschaft erneut zu stellen und aus deren veränderten Bedingungen anders zu beantworten. Doch scheint es, daß spätere Phasen dieses bis heute sozial und politisch bedeutsamen Unterschiedes der beiden Arbeitnehmerkategorien von den Bedingungen seiner Entstehung in jener Epoche der Frühindustrialisierung mitgeprägt wurden, in der die Angestellten zwar noch nicht als gesamtgesellschaftliche, jedoch bereits als innerbetriebliche Gruppe eindeutige Umrisse gewonnen hatten.