

Kocka, Jürgen

Book Part — Digitized Version

Die Organisationen amerikanischer Angestellter in Wirtschaftskrise und New Deal

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Kocka, Jürgen (1973) : Die Organisationen amerikanischer Angestellter in Wirtschaftskrise und New Deal, In: Heinrich August Winkler (Ed.): Die große Krise in Amerika: vergleichende Studien zur politischen Sozialgeschichte 1929-1939, ISBN 3-525-35957-8, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, pp. 40-80

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112292>

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>.

Die Organisationen amerikanischer Angestellter in Wirtschaftskrise und New Deal¹

VON JÜRGEN KOCKA

1. Ökonomische und soziale Voraussetzungen

Mißt man die Härte der 1929 beginnenden Depression an dem Ausmaß der Massenarbeitslosigkeit und am Kaufkraftverlust der Massen, also an jenen quantifizierbaren Indices, die für die Lebenssituation der breiten Bevölkerung vor allem wichtig waren, so stellt sich heraus, daß die Schärfe der amerikanischen Depression kaum hinter der deutschen zurückstand. Während die Zahl der gearbeiteten Stunden von 1929 bis 1932 in den USA sogar etwas stärker zurückging als in Deutschland, sank hier die Zahl der Beschäftigten etwas tiefer — ein Hinweis auf die größere Verbreitung von Kurzarbeit, von „work-sharing“, in den ohne adäquate Arbeitslosenversicherung von der Krise getroffenen USA. Wenn trotzdem die Arbeitslosenziffer 1932 in Deutschland 30,1 %, in den USA nur 23,6 % erreichte, so erklärt sich dies aus der verschiedenen Ausgangslage 1929: Deutschland zählte in diesem Jahr 9,3 %, USA aber nur 3,2 % Arbeitslose. Alle Indices zeigen die raschere Erholung Deutschlands ab 1933 und den Rückfall der amerikanischen Entwicklung im Jahre 1938, der im rüstenden Deutschland keine Parallele hatte². In beiden Ländern sanken die Reallöhne der Arbeiter von 1929 bis 1932 um durchschnittlich 14 bis 15 %. Allerdings traf dieser Einbruch die USA nach einer fast zehnjährigen Periode ziemlich gleichmäßigen Wachstums der Arbeiter-Kaufkraft, während die deutschen Reallöhne nach scharfem Rückgang in Krieg, Inflation und Stabilisierung 1929 nur knapp den Stand von 1913 überstiegen hatten. Die amerikanischen Reallöhne erreichten außerdem ihren Vor-Depressionsstand bereits 1935 wieder, während dies in Deutschland bis 1938 dauerte³.

Die 1930 etwa 10,4 Millionen amerikanischen Angestellten, die etwa 22 % aller Erwerbstätigen ausmachten, wurden von der Krise schwer getroffen, wenn in der Regel auch etwas später und im ganzen etwas weniger hart als die Arbeiter. Von 1929 bis 1932 gingen im amerikanischen Bundesstaat Ohio die Zahl der Lohnarbeiter um 39,6 %, die Zahl der „Buchhalter, Stenographen und Büroangestellten“ um 20,1 %, die der kaufmännischen Angestellten um 25,6 % zurück. Das durchschnittliche nominale Jahreseinkommen der weiterhin Beschäftigten sank bei denselben Gruppen um 32,7 %, 17,1 % und 26,2 %. An der durch Mindestlohn- und Höchstarbeitszeit-Bestimmungen unterstützten Erholung ab Anfang 1933 nahmen die Arbeiter andererseits in größerem Maße teil als die Angestellten⁴.

1937, als die Erholung weiter fortgeschritten war und „nur“ noch ca. 15 % Arbeitslose gezählt wurden, befanden sich unter diesen noch 1,17 Millionen Angestellte (622 000 Männer und 548 000 Frauen). Das entsprach 9,5 % der Angestellten (8,8 % bei den Männern und 10,5 % bei den Frauen) insgesamt⁵.

Die geringere Entlassungsquote bei den Angestellten resultierte aus ihrer stärkeren Vertretung in weniger hart getroffenen Wirtschaftszweigen, der weniger direkten Abhängigkeit ihrer Tätigkeiten von Marktschwankungen und der vielfach motivierten Tendenz von Unternehmensleitungen, mittlere und höhere Angestellte auch dann nicht zu entlassen, wenn sie vorübergehend mehr kosteten als einbrachten (sofern diese profitwidrige Situation nicht zu lange dauerte). Auch hierin glichen sich übrigens die amerikanische und die deutsche Entwicklung. Beschränkt man die Betrachtung auf den industriellen Bereich, so zeigt sich in beiden Ländern die größere Arbeitsplatzsicherheit der Angestellten an ihrem in Depressionsjahren steigenden Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

Angestellte (salaried employees) in % aller Arbeitnehmer in Industrie und Handwerk in den USA und Deutschland⁶:

	USA	Deutschland
1925	12,5	12,9
1929	13,7	13,1
1932	16,3	15,0
1937	12,9	11,7
1938	14,2	11,9

Auch das Verhältnis von Gehältern und Löhnen veränderte sich in beiden Ländern in ähnlicher Weise. Zwar setzten die meisten amerikanischen Unternehmensleitungen die Gehaltssätze früher und stärker herab als die Lohnsätze⁷. Bei den tatsächlichen Verdiensten fielen die Arbeiter jedoch weiter zurück als die Angestellten, da ihre Löhne viel direkter und quantifizierbarer von den erbrachten Leistungen, der Produktion und damit vom Markt abhingen. Wenn die Lohn-Gehalts-Differenz in der amerikanischen Industrie wie in der deutschen 1929 bis 1932 wuchs, so setzte, wie bereits angedeutet, mit der allmählichen Erholung eine schrittweise und deutliche Angleichung der amerikanischen Arbeiter- und Angestelltenverdienste ein, die nur im Krisenjahr 1938 unterbrochen wurde und die im nationalsozialistischen Deutschland kaum eine Parallele hatte.

Verhältnis zwischen Arbeiter- und Angestelltenverdiensten (Jahresdurchschnittswerte pro Kopf) in der amerikanischen und deutschen Industrie 1929, 1932, 1937⁸:

	USA	Deutschland
1929	1 : 2,05	1 : 1,54
1932	1 : 2,52	1 : 2,09
1937	1 : 1,94	1 : 1,91

Abgesehen von einigen charakteristischen Unterschieden — sehr viel günstigere Einkommensentwicklung vor 1929, langsamere Erholung nach 1932, stärkere Gehalt-Lohn-Nivellierung in den dreißiger Jahren auf der amerikanischen Seite — wirkte sich also die Depression auf amerikanische wie deutsche Angestellte (insbesondere auch relativ zur Arbeiterschaft des jeweiligen Landes) in puncto Massenarbeitslosigkeit und Verdienstrückgang ähnlich aus. Eine entsprechende Ähnlichkeit bestand nicht in bezug auf viele soziale, politische und ideologische Bedingungen, unter denen jene ökonomischen Veränderungen wirksam wurden.

Die ökonomische Krise, die im Winter 1932/33 ihren Höhepunkt erreichte, führte zu vielen punktuellen Protestaktionen. Doch im ganzen blieb die Stimmung bemerkenswert unrevolutionär; Hoffnung und Geduld, Pessimismus und Resignation waren für die übergroße Mehrheit der Amerikaner sehr viel typischer als die Bereitschaft zur Rebellion, als die Forderung nach Wandel oder die Infragestellung der Herrschenden bzw. des Herrschaftssystems selbst. Die Erfahrung des massenhaften Elends traf in den USA nicht wie in Deutschland auf eine durch größere Knappheit von jeher, aber besonders durch Krieg, Niederlage und Inflation geprägte, in breiten Kreisen wirksame Tradition der Unsicherheit, Enttäuschung und Skepsis gegenüber der Funktionsfähigkeit des Systems. Besonders in den ersten Jahren der Krise erwarteten die meisten eine baldige Erholung. Zudem hinderten die in der amerikanischen Bevölkerung tief verwurzelten Glaubenssätze über die Verantwortung des einzelnen für seinen ökonomischen und sozialen Erfolg, über die Möglichkeit, durch Leistung und Arbeit tatsächlich voranzukommen und im Wettbewerb bestehen zu können, viele daran, ihre Misere als kollektive zu erkennen oder gar zu bekämpfen. Längere Arbeitslosigkeit, Verarmung und Deklassierung wurden deshalb häufig im stillen auf das eigene Versagen statt auf sozioökonomische oder politische Zusammenhänge zurückgeführt. Wenn sich Proteste — je länger desto mehr — dennoch entwickelten und sich Aggressionen nach außen wandten, dann richteten sie sich, im Gegensatz zu Deutschland, nicht so sehr gegen den Staat, von dem der durchschnittliche Amerikaner ohnehin wenig erwartete, der, objektiv und im Bewußtsein der vielen, Funktionen der kollektiven Daseinssicherung noch kaum übernommen hatte und wegen Erfolgslosigkeit bei ihrer Ausführung deshalb auch nicht diskreditiert werden konnte. Das Fehlen sozialer Organisationsformen (etwa einer fundamentalkritischen Arbeiterbewegung), die ein Protestpotential schnell hätten ausdrücken können, sowie die Stabilität eines Regierungssystems, das nach zwölf Jahren Republikaner-Herrschaft — ganz im Gegensatz zur Weimarer Republik — eine unverbrauchte Alternative innerhalb des Systems anzubieten hatte, trugen ebenfalls zu der für den deutschen Beobachter erstaunlich ruhigen, protestarmen Haltung der amerikanischen Bevölkerung in der Krise bei⁹.

1934 jedoch, als die ersten Erfolge von Roosevelts New Deal ebenso sichtbar geworden waren wie seine Grenzen, nahm die Manifestation der auf Veränderungen drängenden Unzufriedenheiten zu, aber auch die Abwehr der konser-

vativen Eliten wurde starrer. Protestpolitiker wie Coughlin, Townsend und Gerald Smith, wie Floyd Olson, Huey Long und Upton Sinclair, stellten den New Deal von Positionen aus in Frage, die sich für Beobachter und Historiker meist der klaren Einordnung in Kategorien „rechts-links“ entzogen und entziehen. Die Gewerkschaftsbewegung begann, neue Mitglieder in bisher kaum organisierten Industrien und Arbeiterschichten zu gewinnen und ihre Forderungen und Kämpfe in begrenztem Ausmaß zu radikalieren. Streiks wurden häufiger, in Angriff und Abwehr gewalttätiger. Die Gründung des „Congress of Industrial Organisation“ (CIO) signalisierte eine Ausweitung und (begrenzte) Militanz, die in den traditionellen Organisationsformen der AFL nicht ausgetragen werden konnte. Die Reaktion der herausgeforderten Unternehmer war zwar uneinheitlich, führte aber punktuell zur Errichtung von anti-radikalen Bürgerwehren, zur immer lautereren Warnung vor Klassendenken und Klassenkampf und zunehmend zur Kritik an Roosevelt, dessen arbeiterfreundliche Politik und bescheidene, den freien Wettbewerbskapitalismus modernisierende Reformen auf immer stärkeren Widerstand der Unternehmer und Wohlhabenden trafen. Zweifellos fand im Bewußtsein der Zeitgenossen ein Prozeß relativer klassengesellschaftlicher Polarisierung ab 1934 statt, in dem Roosevelts Politik der „all-class alliance“ nicht überlebte. Im sogenannten Zweiten New Deal, der mit einer neuen Welle regierungsiniziiert Reformgesetze begann, schlug sich Roosevelt entschiedener als bisher auf die Seite der Bewegungskräfte. Die städtischen Massen, die Empfänger geringer Einkommen, die nicht-alteingesessenen ethnischen Gruppen, die Neger und die organisierte Arbeiterschaft gehörten bei seinem Wahlsieg von 1936 zu seinen klarsten Anhängergruppen, doch erhielt er auf diesem Höhepunkt seiner Macht auch viele Stimmen aus wohlhabenderen Kreisen¹⁰. Die zunehmende Entschlossenheit der Gewerkschaften, die sich in den weithin mißbilligten, und nach Meinung vieler durch die Regierung nicht konsequent genug bekämpften „Sit-Down-Strikes“ seit Ende 1936 ausdrückte; Roosevelts mißglückter Versuch, auf die Zusammensetzung des sozialkonservativen Supreme Court stärker als von der Verfassung vorgesehen Einfluß zu gewinnen, um dessen Widerstand gegen die New-Deal-Gesetzgebung zu bezwingen; und schließlich der erneute Einbruch der Krise seit Sommer 1937 kosteten den Präsidenten einen großen Teil seiner Autorität gegenüber dem Kongreß und ließen die Reformgesetzgebung fast zum Stillstand kommen. Einerseits erhielt die konservative Forderung nach Rückkehr zur „Normalität“ der zwanziger Jahre Auftrieb, andererseits rührten sich radikale Gruppen auf der Rechten und Linken mehr als je seit Beginn der Krise¹¹. Erst die Verschärfung der außenpolitischen Situation, die Bedeutungszunahme außenpolitischer und später militärischer Argumente in der politischen Auseinandersetzung, schließlich der Kriegsausbruch in Europa und die anlaufende Rüstungskonjunktur verhalfen dem zum dritten Mal kandidierenden Roosevelt zu einem Sieg, der allerdings knapper ausfiel als 1936 und der eindeutiger als 1936 auf der Unterstützung der großen Städte und der niederen Einkommensschichten beruhte¹².

Stärker als je zuvor unterschieden sich damit politische Meinungen und Verhaltensweisen nach „class lines“, wie amerikanische Autoren zu schreiben pflegen, nach sozioökonomischen Kriterien, die ethnische, kulturelle und religiöse Bestimmungsfaktoren des sozio-politischen Verhaltens weiter in den Hintergrund drückten.

Der Zusammenhang zwischen sozialökonomischen Prozessen und Politik, zwischen klassen- und schichtspezifischen Interessen einerseits und politischen Haltungen und Handlungen andererseits erhielt mehr als zuvor die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit. Auch der Gruppierung der Angestellten wandte sich das öffentliche Interesse in diesem Zusammenhang ein wenig mehr zu als bisher. Die in dieser Mittelschicht erstmals auftretende Massenarbeitslosigkeit, aber auch die Frage, welche politische Richtung die „white collar workers“ bei Fortdauer der Depression und angesichts zunehmender politischer Polarisierung wohl schließlich unterstützen würden, beschäftigte eine zunehmende Anzahl von Kommentatoren und Diskussionsbeiträgen. Würden sie sich, in Absetzung zur zunehmend organisierten Arbeiterschaft, stärker nach „rechts“ orientieren und gar, wie teilweise in Zentraleuropa, zur Massenbasis eines von vielen gefürchteten, von manchen erwarteten amerikanischen Faschismus werden? Oder würde vielmehr die Krise, im Unterschied zu den Auswirkungen, die diese in Deutschland hatte, die zur kollektiven Interessenwahrnehmung bereiter werdenden Angestellten an die Seite der sich dadurch weiter verstärkenden Arbeiterbewegung treiben und damit zur Unterstützung einer gemäßigt demokratisch-liberalen und sozialen Reformpolitik? Würde sich unter dem Eindruck von Not und Deprivation der Krise ähnlich wie in Deutschland ein spezifischer, etwa mittelständischer Angestelltenprotest verstärken bzw. erst einmal entwickeln? Oder würde sich die Organisierung der Angestellten (soweit sie überhaupt stattfand) ohne Absetzung von der Arbeiterschaft, ohne anti-proletarische Stoßrichtung, innerhalb der amerikanischen Arbeiterbewegung entwickeln?

Diese Fragen, die in Ansätzen von amerikanischen Zeitgenossen diskutiert und verschiedenartig beantwortet wurden¹⁸, leiten die folgende Untersuchung, die die bisher noch nicht analysierte Entwicklung amerikanischer Angestelltenverbände in den dreißiger Jahren klären will. Zunächst sollen anhand einiger repräsentativer Fälle, nämlich: der sich spaltenden Verkäufergewerkschaft, eines kleinen Technikerverbands und anhand von zwei überberuflichen Angestelltenverbänden vier verschiedene Typen der Interessenorganisation amerikanischer Angestellter vorgestellt werden. Der Schlußteil versucht, die Gesamtsituation zu erfassen und einige Folgerungen zu ziehen.

2. Verkäufergewerkschaften

Die „Retail Clerks' International Protective Association“ (RCIPA) hatte zu Beginn der Depression fast drei Jahrzehnte als Einzelgewerkschaft innerhalb der „American Federation of Labor“ (AFL) hinter sich, von deren anderen

Mitgliedsorganisationen — meist Arbeiter-Einzelgewerkschaften auf berufsverbandlicher Basis — sie sich im Prinzip nicht unterschied. 1890 gegründet, hatte sie am Ende des Weltkriegs und parallel zur allgemeinen Gewerkschaftsbewegung ihre größte Mitgliederzahl — 21 000 — erreicht und war in den gewerkschaftsungenügenden zwanziger Jahren auf offiziell 10 000, in Wahrheit wohl noch viel weniger Mitglieder zusammengeschrumpft. Die begrenzte Militanz und Energie, die der Verband, vor allem im Weltkrieg ähnlich den Arbeitergewerkschaften besessen hatte, war jetzt verschwunden. Fast einflußlos, vegetierte die Organisation dahin. 1929 fehlten sogar die organisatorischen und finanziellen Mittel, um den fälligen Gewerkschaftstag abzuhalten¹⁴.

Mit den einsetzenden Klagen über Arbeitslosigkeit und Verdienstausfälle, über Lohnkürzungen und den Abbau von innerbetrieblichen freiwilligen Sozialleistungen während der Krise begann sich die Tonart der Verbandszeitschrift zu verschärfen. Wenn auch noch jahrelang keine Erfolge und Siege gemeldet werden konnten, so berichtete man nach den apathischen vorhergehenden Jahren doch gern über die Entstehung von Unzufriedenheit, Protesten und Ungerechtigkeiten hier und dort. Die Kritik an Unternehmern auf Grund rücksichtsloser Ausnutzung der ihnen günstigen Arbeitsmarktlage nahm zu. Der schon am Ende des Weltkriegs vorgebrachte Protest gegen die Entlassung von Verkäufern mittleren Alters fand neue Aufmerksamkeit¹⁵. Ende 1931 polemisierte die RCIPA gegen das 80 000 Leute beschäftigende Kettenunternehmen „Great American and Pacific Tea Company“ (A & P), das seine Angestellten erfolgreich daran hinderte, sich zu organisieren, und das durch Tarifverträge mit den Gewerkschaften der in ihm arbeitenden Handarbeiter die Solidarität der Gewerkschaftsbewegung zerstöre. Verkäufer, deren Interessen für gewerkschaftliche Organisation bekannt würden, verlören ihren Arbeitsplatz. Zunehmend griff der „Advocate“ Beispiele unternehmerischer Übermacht und Unterdrückung an. Tiefe Unzufriedenheit über die unerträglichen Arbeitsbedingungen im Detailhandel sei im Entstehen, die gewerkschaftliche Organisation vieler Verkäufer stehe unmittelbar bevor. „Werde ich nächste Woche noch meine Stellung haben? Werden sie meinen Lohn senken? Diese beiden Fragen stehen im Bewußtsein der Detailhandelsangestellten heute obenan. Sie sind verantwortlich für die herrschende Stimmung von Furcht und Beklommenheit.“ Ende 1932, nach weiteren Angriffen auf die großen Kettenunternehmen, erweckte der „Advocate“ den Eindruck, als sehe die RCIPA eine „Woge der Organisation“ in unmittelbarer Zukunft vor sich. Mit relativ militanten Worten erklärte der Verband seine Bereitschaft¹⁶.

Bis 1933 nahm die Mitgliederzahl der RCIPA jedoch nicht zu, sondern ab. Selbst nach eigenen Angaben besaß der Verband jetzt nur 5000 Mitglieder. Die schwierige finanzielle Situation der potentiellen Mitglieder und die Übermacht der organisationsfeindlichen Unternehmer unter für sie günstigen Arbeitsmarktbedingungen behinderten die Übersetzung von sich aufstauender Unzufriedenheit in gewerkschaftlichen Druck und Protest — wie in jeder Depression zuvor. Dies galt für die amerikanische Gewerkschaftsbewegung generell, die 1933

ihren numerischen Tiefstand erreichte¹⁷. Die überdurchschnittliche Schwäche von Organisation und Finanzen verschärfte diese allgemeine Tendenz im Falle der RCIPA. Erst ein Anstoß „von oben“ schaffte die Bedingungen, die die allmähliche gewerkschaftliche Organisation der sich aufstauenden latenten Spannungen und Proteste erlaubte.

Das Gesetz über die „National Recovery Administration“ (NRA) vom Juni 1933 war das Kernstück von Roosevelts Versuch, das wirtschaftliche Wachstum durch maßvoll dosierte staatliche Interventionen wiederanzukurbeln und die Depression zu überwinden. In teilweise bewußtem Rückgriff auf staatliche Wirtschaftsorganisationsversuche während des Weltkriegs sah die NRA zum einen die Lockerung bisher geltender Anti-Trust-Gesetze und die Regelung der Konkurrenz durch staatlich beaufsichtigte und staatlich abzuzeichnende Absprachen der Unternehmer (u. a. über Höchstarbeitszeiten, Mindestlöhne, Arbeitsbedingungen und Preisgestaltung) vor; auf Betreiben der AFL fixierte sie andererseits das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften beizutreten (oder nicht beizutreten) und durch selbst gewählte Vertreter mit der Arbeitgeberseite gleichberechtigt und kollektiv über Arbeitsbedingungen zu verhandeln und Tarifverträge abzuschließen. Dieses Recht der Arbeitnehmer wie auch die Absprachen über Höchstarbeitszeiten, Mindestlöhne, Arbeitsbedingungen und Preisgestaltung waren gemäß dem neuen Gesetz in für jede Industrie und jede Wirtschaftsabteilung einzeln festzusetzenden NRA-Satzungen („codes“) zu fixieren. Diese sollten zwischen den organisierten Unternehmern der jeweiligen Branche und den betroffenen Gewerkschaften ausgehandelt und dann vom Präsidenten bestätigt und mit öffentlicher, im Prinzip auch staatlich erzwingbarer Autorität versehen werden. Wenn solche Verhandlungen zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern nicht zustande kamen, hatte der Präsident das Recht, die entsprechenden Bestimmungen zu dekretieren. Laissez-Faire-Liberale, anti-monopolistische Klein- und Mittelunternehmer, „radicals“ aus der Jefferson-Tradition, Sozialisten und Kommunisten haben die NRA als Übergang zum korporativen, ja faschistischen Staat, als Inthronisation der assoziierten Großunternehmen auf Kosten der Kleinen und der Öffentlichkeit, als Abkehr von den amerikanischen Traditionen des freien Unternehmertums und der freien Marktwirtschaft kritisiert. Wirtschaftswissenschaftler und Historiker haben die ökonomische Erholungswirkung der NRA skeptisch beurteilt. Für die organisierte Arbeiterschaft jedoch bedeutete das Gesetz ein bis dahin mit Ausnahme des Weltkriegs nicht verwirklichtes Ausmaß an öffentlicher Anerkennung und die Chance zur Einflußnahme und Machtvergrößerung, zugleich natürlich auch einen weiteren Schritt zur Einbindung in das bestehende privatwirtschaftliche System, das sich durch solche gegen starken Unternehmerwiderstand durchgesetzte Legalisierung von „collective bargaining“ anpassend veränderte und stabilisierte. Der AFL-Präsident und die Führung der RCIPA feierten den entsprechenden Abschnitt des neuen Gesetzes — Section 7 (a) — als „Magna Charta“ der Arbeiter.

Als der sozialkonservative Oberste Gerichtshof die NRA im Mai 1935 als nicht verfassungskonform befand und für ungültig erklärte, waren es die Bestimmungen über Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, die vor allem durch den „National Labor Relations Act (Wagner Act)“ vom Juli 1935 perpetuiert und im Sinne gewerkschaftlicher Interessen konkretisiert und verschärft wurden. Der Wagner Act, der bis heute die Grundsäule des amerikanischen Arbeitsrechts blieb, sah u. a. die Errichtung eines staatlichen „National Labor Relations Board“ mit weitreichenden Kompetenzen zur industriellen Konfliktregelung vor, verbot Unternehmern alle „unfair labor practices“, vor allem die seit 1935 als Reaktion auf Section 7 (a) blühende unternehmerische Unterstützung für „gelbe“ Werkvereine und verstärkte die staatliche Autorität hinter dem gewerkschaftlichen Recht auf industrielles „collective bargaining“¹⁸.

Die RCIPA-Führung erkannte, daß ihr die NRA eine Chance bot, aber keine Gewähr für deren Verwirklichung. Gerade für die von öffentlichen Meinungen so abhängigen Verkäufer bedeutete es viel, wenn der Gewerkschaftswerber seine Aufforderungen zum Beitritt mit der Bemerkung stützen konnte, daß es der Präsident und der Kongreß so wollten. Gewerkschaftsmitgliedschaft wurde im New Deal respektabler. Auftrieb konnte die gewerkschaftliche Organisationsarbeit auch aus dem nun offenkundigen Bedürfnis jeder Arbeitnehmergruppe nach starker Repräsentation im politischen Entscheidungsprozeß auf Bundesebene gewinnen. Bei der bevorstehenden Aushandlung der die Arbeitsverhältnisse im Kleinhandel regelnden bundesweiten Satzungen („codes“) war der Nutzen einer starken Vertretung offensichtlich und unbezweifelbar. Tatsächlich kam es zur Neugründung einiger Ortsgruppen gleich nach Verkündung der NRA. Doch in den Verhandlungen über den Kleinhandels-Code, die im Sommer 1933 in Washington stattfanden, spielte RCIPA-Präsident Coulter nur eine schwache Rolle. Zu klein und machtlos war die Organisation, die er vertrat¹⁹. Der Kleinhandels-Code, den Präsident Roosevelt im Oktober 1933 unterschrieb, kürzte die erlaubte Arbeitszeit auf maximal 48 Stunden; er verbot alle Überstunden; er setzte den Mindestlohn für Arbeitnehmer in Detailhandelsgeschäften je nach Ortsgröße auf 10 bis 14 Dollar pro Woche fest, mit einigen Sonderregelungen für minderjährige Anfänger; er verbot Lohnsenkungen unter den Stand vom Juli 1933²⁰. Der Code bezog sich auf alle Arbeitnehmer des Einzelhandels, zwischen Arbeitern und Angestellten differenzierte er nicht, ebensowenig wie zwischen Frauen und Männern. Eine zweiseitige Sonderstellung billigte er lediglich den leitenden Angestellten zu: Angestellte mit Verantwortung für die Leitung des Geschäfts oder eine Abteilung davon und mit einem Mindestverdienst von 25 bis 35 Dollar die Woche (je nach Ortsgrößenklasse) fielen nicht unter die Höchstarbeitszeitbestimmungen²¹.

Der Code führte zu effektiven Arbeitszeitverkürzungen und zur Anhebung der Verdienste der am schlechtesten Bezahlten. Die Mehrzahl der Geschäfte mußte ihre Mindestsätze als Folge der neuen Gesetzgebung anheben²². Diese Verbesserung, die ja nicht aus gewerkschaftlicher Arbeit resultierte, scheint die

Organisationsbereitschaft der Nutznießer eher weiter reduziert als gestärkt zu haben. Die Tradition der Indifferenz gegenüber gewerkschaftlicher Organisation, antigewerkschaftlicher Widerstand der Handelsunternehmer trotz Section 7 (a), wahrscheinlich auch mangelnder Einsatz der Gewerkschaftsleitung trotz einiger großer Streiks 1934/35, daneben auch AFL-typische Konflikte zwischen der RCIPA und den Berufsverbänden anderer im Kleinhandel tätiger Arbeitnehmer erklären, warum die RCIPA bis 1935 nur geringfügige Verstärkungen erzielen konnte²³.

Die Anstöße zu neuem Wachstum kamen schließlich aus drei Richtungen; aus dem Protest der mittleren und gehobenen Ränge des Verkaufspersonals; anlässlich der Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerung nach dem Fall der NRA-Gesetzgebung; aus der Entwicklung der allgemeinen Gewerkschaftsbewegung, insbesondere der Abspaltung des CIO von der AFL.

Die Geschäftsführer und Filialleiter der großen Kettenbetriebe („Chain Managers“ oder „Head Clerks“) erhielten einen großen Teil ihrer Verdienste als prozentuale Beteiligung am Verkaufserfolg ihrer Niederlassung. Gewinn- und Verlustüberlegungen der Firmenleitung, scharfe Konkurrenz und Vergleiche zwischen den Filialen bestimmten die Stellung dieser leitenden Angestellten, zu deren Kompetenz die Einstellung und Entlassung des Personals gehörte. Sie standen unter schärfstem Leistungsdruck, hatten äußerst lange Arbeitszeiten und wurden von der Zentrale häufig ohne Angabe von Gründen versetzt, mit der Absicht, ihnen neue Chancen zu geben, d. h. in einer neuen Umgebung mit neuem Personal neue „aggressive“ Verkaufs- und Gewinnerhöhungsmethoden einzuführen, zu denen häufig der Austausch von Teilen des Personals und damit die Einstellung billigerer Anfänger ebenso gehörten wie die Erstickung von Ansätzen zur Routinisierung und Entspannung der Verkaufs-, Konkurrenz- und Personalantriebungsmethoden²⁴. Der Rückgang der Verkaufsvolumina und Gewinne in der Depression entspannte zwar nicht den Druck und die Anforderungen, unter denen sich diese Gruppe der Angestellten fand, er wirkte sich vielmehr unmittelbar als Verdienstrückgang, als Entlassungsgefahr und damit als verstärkter Konkurrenzdruck auf sie aus. 12 bis 16 Stunden, die neu auftauchende Konkurrenz Arbeit suchender, sich billig anbietender Hochschulabsolventen, vor allem die empfindliche Beschneidung der Profit-gekoppelten Verdienste ließen merkliche Unruhe und Unzufriedenheit unter diesen bis dahin für die Gewerkschaft weitgehend unerreichbaren Managern und ihren nächsten Mitarbeitern entstehen²⁵. Als „executives“ fielen sie nicht unter die Schutzbestimmungen der NRA-Gesetzgebung, konnten also weiterhin zu langen Arbeitstagen verpflichtet werden. Die Mindestlohnbestimmungen halfen ihnen ohnehin nichts, im Gegenteil: Die gesetzlich verlangte Anhebung der untersten Gehälter führte nicht nur zur Verkleinerung des Abstandes zwischen untersten und mittleren Verdienstebenen, sie führte zum Teil auch zu Senkungen der gesetzlich und tariflich nicht abgesicherten mittleren Gehälter, nämlich dann, wenn der Unternehmer versuchte, ohne eine Steigerung seiner gesamten Lohnkosten davonzukommen²⁶. In Grenzfällen dagegen hob

die Unternehmensleitung die Bezahlung von Angestellten auf knapp über 35 Dollar pro Woche an, um sie der Arbeitszeitbeschränkung zu entziehen²⁷.

Die so entstehende Unruhe und Unzufriedenheit, die mindestens ebenso sehr aus einer *relativen* Deprivation (Abnahme der bisherigen Unterschiede zu schlechter Gestellten) wie aus einer absoluten Notlage resultierten, führten zu Protesten und organisierten Gegenmaßnahmen *innerhalb der allgemeinen Gewerkschaftsbewegung*. Nicht als leitende Angestellte in Absetzung von der Masse der Verkäufer, nicht als Angestellte in Absetzung zu den Arbeitern organisierten sich, soweit sichtbar, diese „Manager“, sondern als „Managers & Clerks Unions“ — wie manche Ortsgruppen der RCIPA jetzt hießen — innerhalb der oder wenigstens in enger Verbindung mit der AFL²⁸. Diese „Store Managers“ füllten in der jetzt wachsenden RCIPA häufig Führungspositionen aus und gaben ihrer Weiterentwicklung wichtige Anstöße²⁹. Es ist hervorhebenswert, daß selbst diese mittleren bis leitenden Angestellten dann, wenn sie an ihren individuellen Karrierechancen und Durchsetzungshoffnungen irre wurden, wenn sie, was schwierig und relativ selten genug blieb, zur kollektiven Wahrnehmung ihrer beruflichen ökonomischen und sozialen Interessen schritten, daß sie dann gleich auf die Linie der allgemeinen Arbeiterbewegung einschwenkten. Erst das die Gewerkschaftsmacht beschränkende Taft-Hartley-Gesetz von 1947 schloß die „Supervisory Employees“ und so auch diese Gruppe von Geschäftsleitern aus dem gewerkschaftlichen Einzugsbereich aus³⁰.

Die gerichtliche Ungültigkeitserklärung der NRA-Gesetze schien die alte Politik der AFL glänzend zu bestätigen, die primär auf Tarifverträge statt auf Mindestlohngesetzgebung abgezielt hatte. Schutzgesetze, besonders Mindestlohngesetze, brächten keine wirkliche Sicherheit — mit diesem Argument hatte auch die RCIPA die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Arbeit, der Tarifverträge und damit ihrer selbst zu begründen versucht. Gesetze, so lautete das alte AFL-Argument, würden durch die unternehmerfreundlichen staatlichen Organe entweder nicht durchgesetzt oder durch eine neue parlamentarische Mehrheit, bzw. einen konservativen Richter zurückgenommen³¹. Ohne gültige gesetzliche Schranken in den meisten Industrien — erst der 1939 wirksam werdende „Fair Labor Standards Act“ von 1938 setzte wieder Mindestsätze (25 bis 40 Cents pro Stunde) fest, die dann durch die inflatorische Entwicklung der Kriegszeit schnell überholt wurden — wurden die Arbeitszeiten 1935 wieder länger und viele Löhne kürzer. Nach dieser Enttäuschung und unter dem Eindruck des mittlerweile in anderen Wirtschaftsbereichen schnellen und spektakulären Gewerkschaftswachstums trafen jetzt die werbenden Rufe der RCIPA auf steigende Organisationsbereitschaft auch unter den schlecht verdienenden Verkäufern, die ja so viel mehr als gelernte Industriearbeiter von der NRA-Lohn- und Stundenminimum-Gesetzgebung profitiert hatten und für deren Organisation die NRA gerade deshalb ein beträchtliches Hindernis bedeutete hatte³².

Möglicherweise erleichterte die aus dem Scheitern der NRA folgende unruhige Unzufriedenheit unter den ungelernten und angelernten Arbeitern jene

Aufspaltung der amerikanischen Arbeiterbewegung in AFL und CIO, die 1935/36 begann und bis 1955 dauerte³³. Die Abspaltung des CIO war primär in der Unfähigkeit der damaligen AFL-Führung begründet, das in der AFL-Organisation (wenn auch nicht ausschließlich) herrschende Berufsprinzip gegen die Interessen mächtiger konservativer Facharbeiterverbände (wie der Maschinisten, der verschiedenen Bauhandwerkerverbände, der Kesselschmiede, der Graveure und anderer) so zu dehnen und zu modifizieren, daß eine effektive, durch Streit zwischen den Berufsverbänden nicht gehemmte Organisation der bisher weitestgehend unorganisierten, nach dem Berufsverbandsprinzip objektiv nicht erfaßbaren, un- und angelernten Arbeiter nach dem Industrieverbandsprinzip möglich geworden wäre, wie sie durch die spontane Organisations- und Kampfbereitschaft in diesen Arbeiterschichten nach einigen Jahren Depression, aber auch durch die Arbeitsgesetzgebung des New Deal möglich gemacht und nahegelegt wurde. Der vor allem auf Gewerkschaften in den Sektoren Kohle, Textilien, Kleidung, Stahl, Autos, Öl und Gummi gestützte CIO galt vielen Zeitgenossen als „links“ von der AFL, als Beginn einer amerikanischen sozialdemokratischen Arbeiterbewegung. Ihre größere Bereitschaft zu politischem Engagement, ihr Interesse an breiteren ökonomischen, sozialen und politischen Problemen, ihr Eintreten für die große Masse der bisher nicht oder kaum von der gewerkschaftlichen Arbeit profitierenden, ungelernten und angelernten Massen, unter denen relativ spät eingewanderte Emigranten und ihre unmittelbaren Nachkommen stark vertreten waren, die sehr viel demokratischere Haltung der CIO-Organisationen gegenüber Basis-Impulsen, ihre militanteren Techniken, schließlich auch die relativ große Zahl von Kommunisten, die nach Aufgabe (1935) ihrer eigenen Gewerkschaftsgründungsversuche in den CIO eindrangen und zum Teil einflußreiche Stellen einnahmen — all das erweckte den Eindruck, als ob man dem Aufbruch einer neuen radikal-reformerischen Arbeiterbewegung beiwohnte. Diesen Eindruck der Zeitgenossen wird man in seiner teilweisen Berechtigung nicht verwischen dürfen, auch wenn man in der Retrospektive wohl richtiger zu dem Schluß kommt, daß der CIO außer der Einbeziehung der Ungelernten — und auch die war vorher nicht völlig unmöglich und wurde ab Mai 1937 auch verstärkt von der sich aufraffenden, weil in Frage gestellten AFL betrieben — konsequent in der Tradition der amerikanischen Arbeiterbewegung mit ihrer ziemlich engen Arbeitsplatzorientierung, ihren primär ökonomischen Interessen, ihrem unrevolutionären, auch weitgehend konsequenter Reform fernbleibenden Gradualismus, mit ihrer prinzipiellen und praktischen Akzeptierung des Kapitalismus und der Management-Prägorativen blieb³⁴.

Seit Mitte 1935 wandten sich zwei New Yorker Ortsgruppen der RCIPA, die eine unter sozialdemokratisch orientierter, die andere unter kommunistischer Führung gegen den RCIPA-Vorstand. Die Kritik der beiden Ortsgruppen an einigen Personen in der RCIPA-Führung, die von der Spitze abgelehnte Forderung nach Abhaltung des seit 1924 hinausgeschobenen Gewerkschaftstages sowie das Verlangen nach agilerer Agitation und Mitgliederwerbung gingen in die

Verweigerung finanzieller Abführungen an die RCIPA-Spitze und den bei der AFL gestellten, erfolglosen Antrag auf selbständige Organisation über. Im Februar 1937 gründete die New Yorker Opposition eine eigene Plattform in der RCIPA („New Era Committee“), hielt eine turbulente Massenversammlung mit 3000 bis 4000 Personen (auch mit Delegierten aus Orten außerhalb New Yorks) ab und affilierte im Mai 1937 mit dem CIO. Als „United Retail Employees of America“, bald als „United Retail and Wholesale Employees of America“ (URWEA) hielt sie ab 1937 Gewerkschaftstage ab und verfügte angeblich 1937 bereits über 40 000 Mitglieder (RCIPA 1937: knapp 24 000)⁸⁵.

Soweit ersichtlich, drückten sich neben politischen Unterschieden zwischen den linken New Yorker Ortsgruppen und der AFL-typischen RCIPA-Führung und neben persönlichen Rivalitäten vor allem zwei strukturelle Probleme in dieser Spaltung aus. In der Zusammensetzung des Vorstands, wie er aus der Wahl von 1924 hervorgegangen war, und nach all den sozialen und politischen Veränderungen auch 1936 noch bestand, fand das mittlerweile eingetretene Wachstum von Ortsgruppen in östlichen Großstädten, insbesondere in New York, keinen ausreichenden Niederschlag; der Vorstand reflektierte noch die alte Vorherrschaft mittelwestlicher Ortsgruppen. Zum andern scheint die Scheu der RCIPA-Führung unter Präsident Coulter vor der Einberufung des längst fälligen Gewerkschaftstages auf eine gewisse Entfremdung zwischen Führung und Basis hinzuweisen, die sich auch in den Vorwürfen mangelnder Aktivität und Kampfbereitschaft seitens der rebellierenden Ortsgruppen ausdrückte⁸⁶. Das von den zum CIO übergehenden Verkäufern im Einklang mit dem Hauptunterschied zwischen CIO und AFL vorgebrachte Argument — die Abspaltung sei notwendig gewesen, weil das in der RCIPA herrschende Berufsverbandsprinzip eine effektive Organisation der Kaufhäuser mit ihrer Berufsvielfalt und ihren vielen Un- und Angelernten verhindert hätte⁸⁷, — dieses Argument traf bestenfalls zur Hälfte zu. Gewisse Streitigkeiten zwischen RCIPA und den Verbänden der Fuhrleute, Fleischer und Schneider um die Abgrenzung der Einzugsbereiche fanden zwar statt, doch hinderten sie die Organisationsarbeit kaum. Stärker fiel zweifellos ins Gewicht, daß Kaufhausunternehmer die Vertretungen der wenigen bei ihnen beschäftigten Arbeiter mit Verträgen schnell zufrieden zu stellen suchten, um desto leichter die RCIPA als Vertreterin der Verkäufer, die die Mehrzahl ihrer Arbeitnehmer ausmachten, zurückweisen zu können. Das Berufsverbandsprinzip erschwerte sicherlich ein solidarisches Vorgehen aller Arbeitnehmer, und zwar nicht wie in Deutschland auf Grund eines von Unternehmern gepflegten Sonderbewußtseins der Angestellten, sondern umgekehrt auf der Basis des hier primär von den Facharbeitern hochgehaltenen Berufsprinzips und der damit den Unternehmern gegebenen Möglichkeit, die Arbeiter vor den Angestellten zu hofieren und tarifvertraglich zu privilegieren⁸⁸. Andererseits ist nicht zu bezweifeln, daß die RCIPA seit 1933 ihre Arbeitskämpfe primär auf die Kaufhäuser und Kettenläden richtete, daß nach den Streikberichten die Kooperation zwischen RCIPA und lokalen Arbeitergewerkschaften funktionierte und daß die RCIPA-Ortsgruppen sich keineswegs gründ-

lich an das Berufsprinzip hielten, sondern — örtlich verschieden — alle Typen von Kaufhausbeschäftigten einschließlich der Lagerarbeiter zu organisieren versuchten³⁹.

Eindeutig bekannte sich zunächst allerdings nur die URWEA zum Industrieverbandsprinzip und organisierte alle „persons employed in and about retail, wholesale and warehouse establishments“⁴⁰. Die RCIPA-Definition: „all employees of stores, mercantile and mail order establishments who are actively engaged in handling or selling merchandise“⁴¹ hielt zwar am Bezug zum Verkaufsvorgang fest, war jedoch, wie die Praxis bewies, bei vorhandenem Willen breit genug, um eine sehr große Zahl von Arbeitnehmergruppen in allen kaufmännischen Betrieben zu organisieren. Nach Definition des Einzugsbereichs unterschieden sich die RCIPA und URWEA vor allem darin, daß jene sich auf den Detailhandel mit seinen vielen Berufen (allerdings unter Respektierung der Bereiche der „International Ladies Garment Workers Union“, der „International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers“ und einiger anderer AFL-Organisationen) konzentrierte, während diese (ohne solche Rücksichtnahmen) sämtliche Arbeitnehmer in Groß- und Kleinhandel organisieren wollte⁴². Die Fixierung aufs Berufsprinzip fiel bei den sich organisierenden Verkäufern der dreißiger Jahre weder in der AFL noch im CIO ins Gewicht. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten spielte in beiden Organisationen bei der Abgrenzung der Jurisdiktionen erst recht keine Rolle⁴³.

Die Unzufriedenheit der mittleren Angestellten, die Aufhebung der NRA-Schutzgesetze und die organisatorische Trennung der AFL und CIO, die mit heftiger Konkurrenz und starkem Einsatz der Verbände verbunden war, schließlich auch die allgemeine depressionsbestimmte Stimmung und New-Deal-stimulierte Organisationsbereitschaft dieser Jahre förderten das Wachstum und eine begrenzte Radikalisierung der Handelsangestelltengewerkschaften. Folgt man Leo Troy, der auf der Basis der tatsächlich gezahlten Mitgliederbeiträge (sofern aus den Quellen ersichtlich) die wohl besten Entwicklungsreihen für die Mitgliedschaften amerikanischer Gewerkschaften seit Beginn der 1930er Jahre aufgestellt hat, so wuchsen RCIPA und URWEA folgendermaßen seit 1935/37 (in 1000)⁴⁴:

	RCIPA (AFL)	URWEA (CIO)	AFL (insges.)	CIO (insges.)
1935	12,0		3218,4	
1936	17,6		3516,4	
1937	23,8	40,0	3179,7	1991,2
1938	30,0	40,0	3547,4	1957,7
1939	51,0	44,0	3878,0	1837,7
1940	73,5	47,9	4343,2	2154,1
1941	83,0	47,9	5178,8	2653,9
1945	96,0	60,0	6890,4	3927,9
1950	179,1	52,7	8494,0	3712,8
1955	273,4	122,7	10593,1	4808,3

Den sprunghaften Anstieg der URWEA in den Jahren der CIO-Gründung und „Sit-Down-Strikes“ (1936/37) machte die RCIPA bis 1939 wieder gut, zumal das Wachstum der URWEA — wie das des gesamten CIO — nach 1937 stagnierte. Für die Verkäuferorganisationen wie für die Gewerkschaftsdachverbände überhaupt galt: Die Abspaltung des CIO forderte die AFL zu neuen Organisationsanstrengungen heraus, die zu einem AFL-Aufschwung führten, der den des CIO in den Schatten stellte⁴⁵.

In URWEA und RCIPA — in jener mehr als in dieser — radikalisierten sich die Stellungnahmen, Forderungen und Techniken der organisierten Verkäufer in den späten 1930er Jahren. 1937 erreichte die Streikaktivität in der amerikanischen Wirtschaft einen Höhepunkt. In diesem Jahr fanden fast so viele Arbeitsniederlegungen und Aussperrungen statt wie 1936 und 1938 zusammen: 4740 mit 1,8 Millionen Teilnehmern⁴⁶. Von September 1936 bis Juni 1937 nahmen fast 500 000 Arbeiter und Angestellte an den spektakulärsten Streiks dieser Jahre, den „Sit-Down-Strikes“ teil, die insbesondere in der bis dahin gewerkschaftsfreien Autoindustrie zur Besetzung der Werke durch Arbeiter führten und die Riesenwerke von General Motors und Chrysler zum Nachgeben zwangen⁴⁷. Im Februar und März 1937 fanden „Sit-Down-Strikes“ bei Woolworth und anderen Großkaufhäusern in Detroit statt. Verkäufer sowie Restaurant- und Küchenpersonal, in verschiedenen AFL-Gewerkschaften organisiert, besetzten die Läden in bester Kooperation und mit promptem Erfolg. Polizei griff zumeist nicht ein, solange kein öffentlicher Tumult („disturbance“) drohte. Verkäufer-„Sit-Down-Strikes“ in New York, Philadelphia, Providence und anderen Städten folgten. Kaufhäuser vermehrten ihre Detektive, Spione und das Bewachungspersonal. Es scheint, daß die RCIPA-Funktionäre von der Aktionsbereitschaft und Militanz der Verkäufer überrascht und häufig vor vollendete Tatsachen gestellt wurden. Die treibenden Kräfte waren sie nicht, zum Teil verloren sie die Kontrolle über die Aktionen, die viel von spontanem Aufbegehren an sich hatten. Da sich neue Führer in der Regel nicht anboten, verblieb den Gewerkschaftsfunktionären aber durchweg die Ernte: sie führten die Verhandlungen, die oft in Zugeständnissen der Unternehmer in puncto Arbeitsverhältnissen und Gewerkschaftsanerkennung resultierten. Ab März nahm der CIO-Einfluß zu. Durchweg arbeiteten verschiedene Arbeitnehmerkategorien, das Verkaufspersonal darunter, eng zusammen⁴⁸. Auch nachdem die „Sit-Down-Strike“-Welle seit April abebbte, setzte sich die Streikbewegung im Sommer 1937 und abgeschwächt in den nächsten Jahren fort⁴⁹. Boykotte und andere streikfreie Aktionen, der Kampf um die Anerkennung als Sprecher der Arbeitnehmer — oftmals nach staatlich beaufsichtigten Wahlen am Arbeitsplatz — traten nach Mitte 1937 wieder stärker in den Vordergrund. Bei RCIPA und URWEA ging es bei diesen Kämpfen im Grunde um die gleichen Forderungen: Lohnerhöhungen, Mindestgehälter, Arbeitszeitregelungen, Anerkennung des „Union Shop“- oder des „Closed Shop“-Prinzips, 50 % Überstundenaufschlag, Anerkennung von Senioritätsregeln bei Entlassungen, Auflösung von „gelben“ Werkvereinen, keine Diskriminierung

gegen Gewerkschaftsmitglieder, Verbesserung von Ferienregelungen, kurzum, die möglichst umfassende gewerkschaftliche Arbeitsplatzkontrolle durch Tarifverträge („collective bargaining“)⁵⁰.

Zweifellos fehlte den Auseinandersetzungen im Detailhandel das Ausmaß, die Intensität, die blutige Schärfe und die mörderische Gewaltsamkeit der großen Kämpfe in den Massenproduktionsindustrien dieser Jahre. Kaufhausunternehmer gaben leichter nach als Ford, U. S. Steel oder Firestone, u. a. weil sie vom ununterbrochenen Kontakt mit der kaufenden Öffentlichkeit abhängiger waren als jene. Handelsangestellte, deren Schwächen in Fragen gewerkschaftlicher Organisation nicht über Nacht geschwunden waren, forderten trotz aller aufkeimenden Militanz weniger und dies weniger hartnäckig als die Produktionsarbeiter. Der Organisationsgrad der Arbeitnehmer im Detailhandel blieb weiterhin gering, er erreichte 1939 nur knapp 3 %⁵¹. Die ganz großen Ketten, z. B. „A & P“ mit seinen ca. 90 000 Beschäftigten (so viel wie RCIPA und URWEA zusammen an Mitgliedern besaßen!) ließen die Gewerkschaften nur wenig Fuß fassen⁵². Mit diesen Abstrichen glichen die Forderungen und Techniken der Verkäufer denen anderer Gewerkschaften, und zwar klarer und eine größere Zahl von Verkäufern betreffend als in den 20er Jahren.

Die Reden auf den Gewerkschaftstagen der RCIPA und der URWEA 1939 ließen eine neue Akzentuierung des gewerkschaftlichen Arbeitnehmerbewußtseins erkennen. Quasiprofessionelle Ideologien, die in den zwanziger Jahren eine zunehmende Rolle gespielt und die Eigenständigkeit des Verkäuferberufs, seine Überlegenheit und Würde betont hatten, wurden jetzt auch indirekt nicht deutlich. Auf beiden Tagungen hielten sich viele Gastredner von befreundeten Arbeitergewerkschaften auf, die ein rasantes Wachstum der Verkäufergewerkschaften in den kommenden Jahren voraussahen. Die Satzung der RCIPA ließ in ihrer neuen Fassung von 1939 neue Akzente erkennen. Klarer als je zuvor betonte sie das identische Interesse aller Arbeitnehmer, stellte Regeln für Streiks und Aussperrungen auf, kannte einen Streikfonds, sprach jetzt wieder vorwiegend von „fellow workers“, weniger von „retail clerks“, kaum von „sales people“. Erstmals wurde die Präambel seit den 1890er Jahren jetzt umformuliert und zwar in einer leicht militanteren, zugleich konkreteren Tonart⁵³.

Im Vergleich zum Gewerkschaftstag der URWEA wirkte der der AFL-Vertreter allerdings relativ konservativ und straff geführt, unpolitisch und schwunglos. Als voll integrierter Teil des CIO, einer — wie die Redner sagten — militanten, demokratischen und aggressiven Arbeiterbewegung, fühlten sich die Vertreter von insgesamt 200 URWEA-Ortsgruppen, die im Dezember 1939 in Detroit zusammenkamen. So wenig sie sich in den konkreten Forderungen nach Ausgestaltung und Ausweitung der Tarifverträge und bezüglich der Stellung der Gewerkschaft in den Unternehmen von der RCIPA unterschieden, so eindeutig sie sich als gut amerikanische, verantwortungsvolle, das System in keiner Weise in Frage stellende Gewerkschaft darstellten und es zurückwiesen, als kommunistische Organisation böswillig abqualifiziert zu werden⁵⁴, so sehr stach doch ihre progressive Haltung zu allgemeinen sozialen und politischen

Fragen von der entsprechenden Enthaltensamkeit der RCIPA ab. Wiederholte scharfe Stellungnahmen und Resolutionen gegen jede Beschneidung von Bürgerrechten, gegen jede Form von rassistischer, religiöser und sonstiger Diskriminierung; die Ablehnung der europäischen Diktatoren und die Warnung vor der Gefahr, daß Amerika in die europäischen Auseinandersetzungen hineingezogen werden könnte; die Berufung auf die amerikanische demokratische Vergangenheit des 18. Jahrhunderts bei der Kritik an den weißen Suprematie-Ansprüchen insbesondere in den Südstaaten, bei der Forderung von Anti-Lynch-Gesetzen und beim Protest gegen fremdenfeindliche Kriegsgesetze; erzieherische Ansätze innerhalb einer auf breiteste Emanzipation der Arbeiterklasse gerichteten Programmatik; die Befürwortung von staatlicher Wirtschafts- und Sozialpolitik im Sinne des New Deal; das Plädoyer für maximales politisches Engagement der Arbeiterbewegung, zugleich aber die eindeutige Unterstützung der Wiederwahl Roosevelts; überhaupt eine Stimmung voll Fortschrittsgefühl, manchmal fast pathetische Begeisterung für allgemeine Reformen; die ausdrückliche Ablehnung der These, daß Gewerkschaften *nur* als „collective bargaining“-Institutionen mit „Brot- und Butterzielen“ zu verstehen seien — all das unterschied diese Gewerkschaft von Handelsangestellten und -arbeitern von der Parallelorganisation in der AFL⁶⁵. Wahrscheinlich fehlten hier die mittleren Angestellten und „store managers“, die in der AFL mitarbeiteten. Die unteren Ränge der Kaufhaus- und Kettenlädenverkäufer, in geringerem Maße auch Lagerhausangestellte und Transportarbeiter, zum Teil mit ost- und südeuropäisch klingenden Namen, gaben in der URWEA-Delegiertenversammlung den Ton an. Das Durchschnittsalter der Mitglieder lag bei 25 bis 30 Jahren. Nach 1943 waren 60 % der Mitglieder Männer⁶⁶.

Am Ende der Depression, kurz bevor die anlaufende Kriegskonjunktur die immer noch riesige Arbeitslosigkeit überwand und zusammen mit der Kriegswirtschaftsorganisation die ökonomischen und sozialen Bedingungen auch der hier untersuchten Gruppen stark veränderte, waren die Verkäufer und einige andere Handelsangestellte, soweit sie sich überhaupt als solche organisierten, mehr als je ein Teil der amerikanischen Arbeiterbewegung. Depression und New Deal hatten ihre Protest- und Organisationsbereitschaft gefördert, die sie jedoch — ganz im Unterschied zu Deutschland — eindeutig innerhalb der zweigeteilten amerikanischen Arbeiterbewegung verwirklichten. Das Verhalten, die Forderungen, die Ideologien von RCIPA und URWEA unterschieden sich im Prinzip nicht von denen anderer AFL- bzw. CIO-Organisationen, jedenfalls nicht mehr als verschiedene Produktionsarbeiterverbände innerhalb dieser Dachorganisation voneinander differierten.

Insofern standen die sich organisierenden Einzelhandelsangestellten stellvertretend für die große Mehrheit aller anderen organisierten Angestellten in den USA der dreißiger Jahre. Soweit bisher überblickbar, ließen die großen und im New Deal wachsenden Verbände von Post-, Bahn- und öffentlichen Angestellten, die meist der AFL, seltener dem CIO, manchmal der Gruppe unabhängiger Einzelgewerkschaften angehörten, kein spezifisches Angestelltenverhalten

erkennen, sondern waren, wie andere Berufs- und Industrieverbände auch, in die amerikanische Arbeiterbewegung integriert⁵⁷. Sie unterstützten damit innerhalb der für diese kennzeichnenden Abstufungen und Grenzen ein gemäßigt progressives, primär ökonomisches und arbeitsplatz-orientiertes Programm, das der sozial- und allgemeinpolitischen Dimension jedoch je länger desto weniger entbehrte, das die vorsichtig-fortschrittliche New Deal-Reformpolitik nachdrücklich unterstützte und eher links als rechts von der Mitte des damaligen politischen Spektrums einzuordnen war.

3. Gewerkschaften professioneller^{57a} Berufe

Wie erwähnt, litten auch die industriellen Gehaltsempfänger stark unter Arbeitslosigkeit, wenn auch weniger hart als die Industriearbeiter. Eine Aufstellung des Handelsministeriums berichtete, daß im Bereich Industrie (einschließlich Bergbau und Bauwesen) und Verkehr 1929 bis 1932 700 000 Gehaltsempfänger (oder 30 % der Gesamtzahl) und 5 100 000 Lohnarbeiter (oder 42 % der Gesamtzahl) arbeitslos waren⁵⁸. Es wurde zudem üblich, bei entsprechender Auftragslage Angestellte nur für wenige Tage pro Woche zur Arbeit kommen zu lassen und ihnen die freien Tage vom Gehalt abzuziehen⁵⁹. Die veränderte Konjunktur führte in vielen Unternehmen zu Einsparungen im Bürobereich, zu schärferen Kontrollen der Angestelltenarbeit und damit zum weiteren Abbau kleiner Sonderrechte und Freiheiten, die die Bürobelegschaft von der Werkstatt unterschieden haben mochten⁶⁰. Ab 1932 schrumpfte der Abstand zwischen dem durchschnittlichen Angestellteengehalt und dem durchschnittlichen Arbeiterlohn in der amerikanischen Industrie klar und stetig zusammen. Der Einbruch von 1938 hielt diesen Nivellierungsprozeß kurzfristig auf, bevor er sich in der Rüstungskonjunktur ab 1939 beschleunigt fortsetzte⁶¹. Sparsamkeitserwägungen und die zu ihren Gunsten veränderte Arbeitsmarktsituation bewogen viele Unternehmensleitungen, innerbetriebliche „Wohlfahrtseinrichtungen“ und Personalprogramme zu reduzieren. Auch das betraf manchen Angestellten in negativer Weise. Insbesondere zeigte sich der teilweise Zusammenbruch des in den zwanziger Jahren so sehr gefeierten „Wohlfahrtskapitalismus“ im industriellen Bereich an der Reduktion von Aktien- und Gewinnbeteiligungen, Eigenheimprogrammen für Belegschaftsangehörige, Sparplänen, Firmenkantinen und bezahlten Ferien, im Abbau von Unternehmensangeboten im Freizeitbereich (Sport, Musikveranstaltungen, Betriebsausflüge, Picknicks etc.) und von innerbetrieblichen Fortbildungskursen (Lehrlings-, Meister- und Praktikantenkursen)⁶². Zudem nahmen in der Depression der dreißiger Jahre die Aufstiegschancen im kaum mehr wachsenden industriellen Bereich im Vergleich zu den vorhergehenden Jahrzehnten merklich ab. Am klarsten verlangsamte sich das Wachstum der höheren Angestelltenstellen, am wenigsten das der Arbeiterpositionen. Das Wachstum der Zahl der vor allem auf qualifizierte und leitende Stellen reflektierenden Schulabgänger nahm im selben Zeitraum jedoch nicht ab⁶³. Für beschäftigte und nachdrängende Indu-

strieangestellte ergab sich damit ein Aufstiegsstau, der angesichts der traditionellen Aufstiegsaspirationen dieser Gruppen fast notwendig zu Enttäuschungen führen und die aus anderen Depressionsfolgen geschürte Unzufriedenheit weiter verstärken mußte. Deren Umsetzung in organisierte Interessenwahrnehmung und kollektive Proteste hing eng mit der Arbeits- und Sozialgesetzgebung des New Deal sowie mit der allgemeinen Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in den dreißiger Jahren zusammen.

Die Arbeits- und Sozialgesetzgebung des New Deal — insbesondere der „National Industrial Recovery Act“ (NRA) von 1933 mit seinen Arbeitszeit-, Lohn- und Organisationsbestimmungen, der „Social Security Act“ von 1935, der ein noch sehr unvollkommenes Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer einrichtete, der „National Labor Relations Act (Wagner-Act)“ von 1935 mit seinen Regelungen für gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer sowie der Mindestlöhne wie Höchstarbeitszeiten regelnde „Fair Labor Standards Act“ von 1938⁶⁴ — differenzierten in Rechten und Pflichten nicht zwischen Arbeitern und Angestellten. Differenzierungen fanden entweder nach vertikal-funktionalen Kriterien statt, etwa wenn einzelne Wirtschaftsabteilungen (wie Landwirtschaft, häusliche Dienstleistungen, Transport und öffentliche Dienste) 1935 aus der Sozialversicherung ausgeklammert blieben, oder horizontal entlang einer Linie, die eine Oberschicht von gehobenen Angestellten („professionals“) von der aus allen Arbeitern und der großen Masse der Angestellten gemeinsam bestehenden generellen Arbeitnehmerschaft abgrenzte und von den Schutzgesetzen (NRA und „Fair Labor Standards Act“) ausnahm⁶⁵.

Für die Freiberuflichen und die gut verdienenden Angestellten von professioneller Qualifikation bedeutete solche Ausklammerung keinen Nachteil, sondern die erwünschte Möglichkeit, ihre ökonomische Position weiterhin durch individuelle Verträge bzw. Tauschakte, relativ unbehindert von Gesetzen, selbst zu beeinflussen. Sofern sie überhaupt zu sozialökonomisch definierten Organisationen gehörten, dann zu professionellen Verbänden, die, wie die der Ärzte, Rechtsanwälte und meisten Ingenieurkategorien, aus ihrem professionellen Selbstverständnis heraus jede gewerkschaftliche Tätigkeit scharf ablehnten und sozial- wie auch allgemeinpolitisch mehrheitlich konservativ, d. h. wie die meisten Unternehmer rechts vom New Deal orientiert waren⁶⁶. Für einen Teil jener als professionell oder leitend geltenden und damit aus den neuen Schutzgesetzen weitgehend ausgeklammerten Angestellten bedeutete die NRA-Gesetzgebung jedoch einen Anstoß zu gewerkschaftlicher Organisation. Neben den mittleren und gehobenen Einzelhandelsangestellten galt dies im industriellen Sektor vor allem für die Techniker und Ingenieure in nichtleitenden und mittelmäßig bezahlten Stellungen.

Einerseits um den zur Abfassung der Codes führenden Willensbildungsprozeß auf oberster politischer Ebene zu beeinflussen, andererseits um durch kollektives Verhandeln mit dem jeweiligen Arbeitgeber das zu erreichen, was den nichtprofessionellen Arbeitnehmern, die nun zudem sich verstärkt zu organisieren begannen, gesetzlich garantiert worden war, schließlich um der

Tendenz mancher Arbeitgeber entgegenzuwirken, durch Senkung von Gehältern das wieder hereinzuholen, was man durch Erhöhung der untersten Löhne zugezahlt hatte, rührten sich in der organisationsfreudigen Stimmung ab 1933 auch unter den Technikern neue Ansätze zur gewerkschaftlichen Organisation. Die seit dem Weltkrieg bestehende kleine Techniker- und Zeichnergewerkschaft „International Federation of Technical Engineers', Architects' and Draftmen's Unions“ (AFL) nahm die Chance nicht wahr. Sie war unter überalterter Führung fast ausschließlich auf die Interessenvertretung von technischen Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst konzentriert, auf die die NRA ohnehin nicht zutraf. Sie kümmerte sich offenbar kaum um die vielen entlassenen Techniker. Schließlich scheint ein gewisses Mißtrauen der AFL gegenüber mittleren Angestellten, von denen man fürchtete, daß sie Unternehmerinteressen vertreten, eine Rolle bei dem Verzicht auf die Organisation von Technikern und Ingenieuren in der Privatwirtschaft gespielt zu haben. Die AFL-Technikergewerkschaft blieb jedenfalls zunächst so unbedeutend, daß sie selbst von interessierten Beobachtern und Bestandsaufnahmen gänzlich übersehen wurde. Sie wuchs erst nach 1938⁶⁷.

Techniker und Ingenieure schlossen sich in dieser neuen, von langjähriger Krise und organisationsfördernder Gesetzgebung gekennzeichneten Situation spontan an verschiedenen Orten zur Verbesserung ihrer ökonomischen Lage zusammen⁶⁸. 1933 entstand außerhalb der AFL-Technikergewerkschaft die „Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians“, deren Ziel es war „to unite all employee and student technicians for the purpose of obtaining and preserving employment with adequate wages and proper hours and working conditions.“ Ihre Mitglieder suchte sie unter allen „who are qualified by training or experience in any professional capacity, in architecture, engineering or any other scientific or technical work“, ausgenommen Arbeitgeber oder Angestellte im Vorgesetztenstatus, wenn dieser beinhaltet, daß die Betroffenen anstellen, entlassen, befördern und Gehälter festsetzen konnten. Die neue Organisation umschloß Techniker und Ingenieure, die im öffentlichen Dienst, in der privaten Industrie und auf den öffentlichen Notstandsarbeitsprojekten beschäftigt waren. Unter den Mitgliedern überwogen Techniker in industriellen, ärztlichen und zahnärztlichen Laboratorien, Bauzeichner und Chemiker, also zweifellos eher die schlechter bezahlten, nicht-leitenden Mitglieder dieser Berufsgruppe. 1936 meldete sie 6000 Mitglieder in 16 Abteilungen⁶⁹.

In der gewerkschaftsfreundlichen Presse wurde die „Federation“ als Neuheit begrüßt. „Ist ein Techniker ein Arbeiter (workingman), der wie jeder andere Arbeiter aus einer Gewerkschaft Nutzen ziehen kann? Oder praktiziert er eine ‚profession‘ und ist es deshalb ‚unter seiner Würde‘, an gemeinsamen Aktionen mit seinen Kollegen (fellow technicians) teilzunehmen? Bisher haben die Techniker immer die zweite Theorie verfolgt. Aber heute, angesichts enormer Arbeitslosigkeit . . . und der Verschlechterung ihrer Position unter der NRA, ändern viele Techniker ihre Meinung.“⁷⁰ Zweifellos änderten die meisten Tech-

niker und Ingenieure ihre Meinung nicht und betrachteten weiterhin, wie auch große Teile der Öffentlichkeit, professionellen Status als unvereinbar mit gewerkschaftlicher Organisation⁷¹. Ihre gewerkschaftliche Abstinenz und die Angriffe ihrer weiterhin rein professionellen Organisationen auf die „Federation“ zeigen das⁷². Diese jedoch betonte, daß man professionelle und gewerkschaftliche Interessen zugleich vertreten könne; sie weigerte sich, den Ausdruck „Professionalismus“ als Verbot für eigene Interessenwahrnehmung zu akzeptieren. Sie fühlte sich als „progressive Vorhut der technischen Berufe (professions)“ und sprach zugleich von den „fellow workers“ in den Werkstätten, auf deren Hilfe man angewiesen sei⁷³. Wie die gelernten und berufsbewußten „crafts“ in der AFL bewahrten diese Techniker ihre professionelle Identität und stachen in ihren praktischen gewerkschaftlichen Forderungen und Methoden wie in ihren allgemeinen politischen Aussagen doch kaum von den Arbeitergewerkschaften ab, mit denen sie zusammenarbeiteten. Ihr Versuch, in die AFL einzutreten (die mit ihrem Berufsverbandsprinzip dem technischen Professionalismus an sich viel näher stand als der CIO) scheiterte an deren Widerstand⁷⁴. Als schwache Organisation auf breitere Unterstützung angewiesen, schloß sie sich im Januar 1937 dem aufnahmebereiten CIO an und erhielt in dieser auf dem Industrieverbandsprinzip basierenden Organisation eine bezeichnende Sonderstellung: Sie setzte es durch, daß ihre Mitglieder nicht auf die jeweils für sie zuständigen Industrieverbände verteilt und dort mit anderen Berufen, mit gelernten und ungelernten Arbeitern zusammen organisiert wurden; sie setzte es aber auch durch — und das zeigt den Vorsprung des professionellen gegenüber einem sicher nicht ganz fehlenden Angestelltenbewußtsein in dieser Gruppe —, daß sie nicht in der entstehenden, weiter unten noch zu behandelnden, allgemeinen Angestelltengewerkschaft des CIO aufging; sie verstand sich als Gewerkschaft von „professionals“ und hielt an den daraus resultierenden organisatorischen Konsequenzen auch im CIO fest⁷⁵.

Soweit es die Protokolle des Gewerkschaftstages von 1938 erkennen lassen, war im übrigen die „Federation“ eine vollgültige, normale CIO-Gewerkschaft. Sie vertrat die üblichen „Brot- und Butter-Forderungen“, ohne irgendeinen Wunsch auf Privilegierung vor den „fellow workers“ erkennen zu lassen und akzeptierte Tarifvertrag und Streik als gewerkschaftliche Mittel⁷⁶. Sie anerkannte die bisherigen (vor allem finanziellen und personellen) Hilfestellungen einzelner CIO-Gewerkschaften, bat um weitere Unterstützung beim geplanten Angriff auf die Stahl- und Elektroindustrie, erklärte ihre Bereitschaft zur engsten Zusammenarbeit, um den Werkstattarbeitern das oftmals bestehende Gefühl von der „Überlegenheit“ der Angestellten zu nehmen. Mit dem CIO — und im Unterschied zur AFL — bejahte sie ein starkes politisches Mandat der Gewerkschaften; sie unterstützte den New Deal, forderte mehr Sozialpolitik und öffentliche Arbeiten, polemisierte gegen „Big Business“, setzte sich in Resolutionen für die Sicherung der Bürgerrechte, den Kampf wider den Faschismus, gegen die berufliche Diskriminierung von Negern und Frauen und für öffentlich subventionierte billige Wohnhäuser ein. 1944 hatte sie 4900, ihre

ähnlich klar in die AFL integrierte Konkurrenzorganisation 7100 Mitglieder⁷⁷. Nach dem Krieg wurde sie wegen angeblicher kommunistischer Unterwanderung aus dem CIO ausgestoßen und verschmolz, stark reduziert, 1946 mit der noch zu behandelnden CIO-Angestelltengewerkschaft (UOPWA)⁷⁸. Die AFL-Gewerkschaft nannte sich ab 1950 „American Federation of Technical Engineers“ und zählte 1955 10 000 Mitglieder⁷⁹.

Die kurze Geschichte der „Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians“ exemplifiziert, wie professionelle Gruppen ohne völlige Aufgabe ihres professionellen Selbstverständnisses und ohne einen besonderen Typ der Angestelltengewerkschaft zu entwickeln, innerhalb der amerikanischen Arbeiterbewegung Platz fanden. Wie schon während des ersten Weltkrieges war es für eine kleine Minderheit dieser Berufsgruppe durchaus möglich, ihre bis dahin rein professionellen Organisationen ohne Zwischenstufe in Gewerkschaften innerhalb der allgemeinen Arbeiterbewegung zu verwandeln⁸⁰. Dasselbe Muster organisatorischen Verhaltens entwickelten andere professionelle oder halbprofessionelle Gruppen außerhalb des hier untersuchten industriellen Bereiches. Wirtschaftskrise und NRA gaben den Anstoß für die Gründung der Journalistengewerkschaft „Newspaper Guild“. Deren Mitglieder demonstrierten ihr professionelles Sonderbewußtsein durch Vermeidung des Begriffes „union“ und durch vorläufigen Verzicht auf Anschluß an die AFL. Doch unterschieden ihre konkreten, auf Tarifverträge hinstrebenden Ziele wie auch die angewandten Mittel (bis hin zu viel beachteten Journalistenstreiks) sie kaum von Arbeitergewerkschaften. Mit 5800 Mitgliedern schloß sich die „Newspaper Guild“ 1936 der AFL, mit 11 100 Mitgliedern 1937 dem CIO an, zu deren politisch linkem Flügel sie fortan gehörte. Erst 1940 entstand eine Konkurrenzorganisation in der AFL-zugehörigen „American Editorial Association“, die sich von der „Newspaper Guild“ besonders durch ein antikommunistisches Programm abzusetzen versuchte, im übrigen aber sowohl deren professionelles Selbstverständnis wie deren gewerkschaftlichen Charakter teilte⁸¹.

Gehaltskürzungen und Entlassungen überzeugten auch eine große Anzahl von Flugpiloten von der Notwendigkeit, ihre bis dahin rein professionellen Organisationen in gewerkschaftliche umzuwandeln. „Die Tage des Individualismus und der individuellen Anstrengungen sind vorbei. Alles bewegt sich jetzt en masse . . . Nur große Organisationen scheinen noch überleben zu können. Wir müssen diesem Zug der Zeit folgen. Von jetzt ab ist es von wesentlicher Bedeutung, daß wir in unserem Beruf („profession“) einen gewissen Teil unserer Zeit für unsere Organisation zur Verfügung stellen . . .“⁸² Die „Air Line Pilots' Association“ entstand insgeheim 1930, öffentlich 1931. Vor allem um Zugang zu den für sie interessanten Behörden zu erlangen, trat sie der AFL bei. Ihren professionellen Charakter gab die schnell wachsende Pilotengewerkschaft damit nicht auf. Wenig später gab sie sich sogar einen professionellen Ehrenkodex⁸³.

In den genannten Fällen der Techniker, Journalisten und Piloten — hinzuzufügen wären: die Lehrer, die Musiker und vielleicht auch die Schauspieler⁸⁴ — erwies sich jeweils für eine Minderheit der in diesem Beruf als Angestellte

Beschäftigten professionelles Selbstverständnis als kein Hindernis für gewerkschaftliche Organisation innerhalb der allgemeinen Arbeiterbewegung. Als spezieller Beruf — nicht als Teil der Angestelltenschicht — organisierten sie sich in AFL und CIO; die große Zahl derjenigen, die diesen Schritt nicht mitvollzog, blieb unorganisiert bzw. innerhalb von sozialökonomisch und sozialpolitisch weitgehend abstinenten professionellen Verbänden, die — schon weil sie selbständige Mitglieder des jeweiligen Berufes ebenfalls umschlossen und zudem die jeweilige professionelle Spezialisierung zur Grundlage hatten — ebenfalls mit Angestelltenverbänden deutscher Art nicht auf eine Stufe gestellt werden können. Die Organisation von „professionals“ innerhalb der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung reflektierte das Fehlen eines mittelständischen, anti-proletarischen, sich von der Arbeiterschaft abgrenzenden Angestelltenbewußtseins. In enger Verknüpfung damit verwies sie zum anderen darauf, daß der ökonomistische, berufliche Spezialisierung respektierende, instrumentelle Charakter der amerikanischen Arbeiterbewegung, die eben selbst auf ihrem linken Flügel von ihren Mitgliedern kein proletarisches Klassenbewußtsein, keine Solidarität mit Haut und Haar und vor allem nur bedingt spezifische politische Bekenntnisse forderte, den Eintritt von Gruppen relativ leicht machte, die in ihrem Beitritt vor allem ein Mittel zur Erreichung spezifischer ökonomischer, arbeitsplatzorientierter, auch sozialpolitischer Zwecke, nicht aber ein die ganze Person umfassendes Standortbekenntnis sahen⁸⁵.

4. Überberufliche Angestelltenverbände

Gleichwohl gab es daneben einige schwache Ansätze zur gemeinsamen Interessenorganisation von Angestellten verschiedener Berufszugehörigkeit in Verbänden, die sich von den Selbständigen und Arbeitgebern ebenso abgrenzten wie von den Handarbeitern. Die Veränderungen der Arbeitsorganisation im Büro hatten eine große Anzahl von Angestelltenpositionen auf unterer und mittlerer Ebene hervorgebracht, deren Inhaber sich von den traditionellen Büroberufen wie „Buchhalter“, „Stenograph“ oder „Sekretärin“ stark unterschieden, entweder weil sie nur eine eng spezialisierte Teiltätigkeit (Bedienung einer Addiermaschine, Zeitkontrollen) oder aber als „general clerks“ allgemeine, beruflich gar nicht mehr definierbare Bürohilfs- und Schreibtätigkeiten ausübten. Der berufliche Inhalt solcher Tätigkeiten hatte sich im Zuge zunehmender Arbeitsteilung weitgehend aufgespalten oder aber geradezu verflüchtigt⁸⁶. Eine Organisation nach dem Berufsprinzip war auf den unteren Ebenen des modernen Büros genauso unmöglich wie unter den un- und angeleiteten Arbeitern der modernen Massenindustrie, geschweige denn eine Organisation auf der Basis professioneller Identitäten.

Seit dem ersten Jahrzehnt des Jahrhunderts gab es vereinzelte „Bookkeepers', Stenographers' and Accountants Unions“, die, wie ihr Name anzeigt, noch von einzelnen Büroberufen ausgingen, sie aber gemeinsam organisierten. Den Schwerpunkt hatten sie in gewerkschaftseigenen Büros. Unter Führung der

New Yorker Gruppe waren sie als örtliche Gewerkschaften der AFL angeschlossen, die ihnen jedoch nicht den Status einer Allamerikanischen Gewerkschaft verlieh, weil sie die Büros wohl für unorganisierbar hielt, weil das in ihr herrschende Berufsprinzip zu Organisationsanstrengungen in diesen damit nur schwer zu erfassenden Gebiet nicht gerade drängte und weil ihr die politische Radikalität dieser Büroangestelltengruppen nicht zusagte. Mehrfach wurden einzelne dieser örtlichen Gewerkschaften (oder Teile davon) aus der AFL ausgeschlossen, wobei der Verdacht zu großer Kommunistenfreundlichkeit stark ins Gewicht gefallen zu sein scheint⁸⁷. Unter den Bedingungen der Depression wuchs die Zahl der Mitglieder dieser insgesamt vierzig örtlichen Büroangestelltengruppen, die dennoch von der AFL nicht auf nationaler Ebene als Gewerkschaft anerkannt wurden. Dreizehn von ihnen trennten sich schließlich unter Leitung der New Yorker Gruppe im Mai 1937 ganz von der AFL, schlossen sich mit neun unabhängigen Ortsorganisationen zur „United Office and Professional Workers of America, International“ (UOPWA) mit (nach eigenen Angaben) 8600 Mitglieder zusammen und traten dem CIO bei. Die AFL gründete, wahrscheinlich im darauf folgenden Jahr, ihren „Office Employees' International Council“, aus dem 1944 die „Office Employees' International Union“ hervorging⁸⁸.

Zum ersten Mal wurde damit auf nationaler Ebene versucht, eine Gewerkschaft zu gründen, die sich weder auf eine besondere Industrie, noch auf einzelne Berufe oder „professions“ konzentrierte, sondern sich um die Organisation aller Angestellten bemühte. Über Wirtschaftszweige und Berufsgrenzen hinweg wurden die „white collar salaried employees“ nunmehr als Schicht mit genügend ähnlichen Problemen und Merkmalen aufgefaßt, um sie in ein und derselben Organisation zusammenzuschließen⁸⁹. Gewerkschaftler wie Unternehmer glaubten, daß langfristige Strukturveränderungen im Büro, die Auswirkungen der Depression und die tendenzielle Nivellierung des sozialökonomischen Unterschiedes zwischen Arbeitern und Angestellten diese für gewerkschaftliche Organisation reif gemacht hätten⁹⁰. Die Besonderheiten der Angestelltenpsychologie erschienen dennoch den CIO-Führern als bedeutsam genug, um eine eigene Angestelltenorganisation ins Leben zu rufen, die auf die traditionelle Gewerkschaftsablehnung der meisten Angestellten und deren immer noch nicht genügend erschütterten Individualismus Rücksicht nehmen und besondere Techniken der Werbung anwenden sollte⁹¹. Die CIO-Führer stimmten also — mit einigen Einschränkungen — der gemeinsamen Organisation von Versicherungs-, Bank-, Verlags-, Industrie- und anderen Angestellten zu, was zumindest in bezug auf die Industrieangestellten eine klare Durchbrechung der industrieverbandlichen Prinzipien des CIO bedeutete und tatsächlich auch zunehmend zu Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen der UOPWA und den jeweiligen Industrieverbänden (der Autoarbeiter z. B.) führte⁹².

Es mag daran mitgelegen haben, daß die schnell wachsende UOPWA⁹³ fast alle ihre Mitglieder aus reinen Angestelltenbereichen gewann, nämlich vor allem: Versicherungs- und Verlagsangestellte, daneben Sozialarbeiter, Künstler,

Reklameleute und einige Handelsvertreter, aber kaum Bankangestellte⁰⁴. In den großen industriellen Angestelltenbereichen blieb der UOPWA-Erfolg bis 1943 fast ganz aus. Immerhin ist bedeutsam, daß diese erste erfolgreiche Angestelltengewerkschaft, die insbesondere in den großen Versicherungskonzernen mehrere öffentlich beaufsichtigte Vertreterwahlen mit großen Mehrheiten gegenüber konkurrierenden „unabhängigen“ und „gelben“ Organisationen gewinnen konnte, in der Militanz ihrer Mittel hinter anderen CIO-Gewerkschaften nicht zurückstand und in ihrer politischen Färbung zum äußersten linken Flügel des CIO gehörte. Sie setzte sich für keine speziellen Angestelltengesetze, aber für das sozialpolitische Programm des CIO in voller Schärfe ein. Sie polemisierte gegen die zunehmende Beschneidung von Bürgerrechten, gegen die Diskriminierung von Neger, Frauen und Linken. 1940 stimmten die Delegierten mehrheitlich dagegen, Roosevelts Wiederwahl zu unterstützen. Zu weit sei er von seiner ehemals fortschrittlichen Politik abgerückt. Die UOPWA-Führung, mindestens aber ihr Präsident Lewis Merrill, arbeitete eng mit kommunistischen Gruppen zusammen. 1949 wurde die UOPWA deshalb aus der CIO ausgeschlossen⁰⁵. Antiproletarisch, mittelständisch und statusbewußt war diese erste amerikanische überberufliche Angestelltengewerkschaft gewiß nicht.

In mehreren Großunternehmen entstanden etwa zur gleichen Zeit Angestelltenorganisationen, von denen das nicht mit gleicher Eindeutigkeit gesagt werden konnte. Im East Pittsburger Zweig des Elektro-Großunternehmens Westinghouse⁰⁶ führte eine überraschende Gehaltssenkung im Juni 1938, die im auffälligen Gegensatz zur relativ günstigen Lohnentwicklung in den gewerkschaftlich organisierten Werkstätten stand, zu Angestelltenprotesten und zur Gründung der „Association of Westinghouse Salaried Employees“, die Ingenieure, Zeichner, Kaufleute, Buchhalter, Büro- und Werkstattangestellte aller Art umschloß, aber keine Produktionsarbeiter aufnahm. Mit ähnlichen Organisationen, die in anderen Unternehmenszweigen entstanden, bildete sie bald die „Federation of Westinghouse Independent Salaried Unions“ (FWISU). Sie schloß alle Angestellten im Vorgesetztenstatus („supervisors“) aus, um vom zuständigen Bundesamt, dem „National Labor Relations Board“ als vollgültige Gewerkschaft anerkannt zu werden. Erfolgreich drängte sie die CIO-Technikergewerkschaft und die CIO-Elektroarbeiter, die sich um die Einbeziehung von Angestellten in ihre Organisation bemühten, zurück und gewann 1940 zwei öffentlich beaufsichtigte Vertreterwahlen. Mit massivem Druck, der angeblich bis hart an den Rand eines Angestelltenstreiks führte, setzte sie Gehaltserhöhungen, geregelte Gehaltsabstufungen sowie andere Verbesserungen in den Anstellungsverhältnissen bei der Konzernleitung durch. Sie trat weder der AFL noch dem CIO bei, bezog aber ein Büro außerhalb der Firma, um nicht von den beaufsichtigenden Regierungsstellen, wie so viele andere „independent unions“, als unternehmensabhängig zurückgewiesen zu werden. Ab 1939, besonders aber während des Weltkrieges mit seiner starken Intensivierung der Arbeitsgesetzgebung trat die FWISU als gewählte Vertretung von 9000

Westinghouse-Angestellten und als selbsternannte Sprecherin für die Masse der unorganisierten Angestellten Amerikas in Washington auf, verhandelte mit Behörden und sagte vor Kongreßausschüssen aus. Gegen Ende des Krieges nahm sie Kontakte zu anderen, ähnlichen, bereits bestehenden, unabhängigen (d. h. weder der AFL noch dem CIO angehörigen) Angestelltenverbänden auf und initiierte die Errichtung eines Angestelltengewerkschaftsbundes auf nationaler Ebene. Die so entstehende „National Federation of Salaried Unions“ gab 1944 15 000, 1945 25 000 Mitglieder an, verlor dann aber rasch an Stärke und zählte 1962 11 600 Mitglieder⁹⁷.

Die FWISU verstand sich ausdrücklich als Antwort auf die vorwärtsdrängenden gewerkschaftlichen Industrieverbände. Durch Selbstorganisation der Angestellten verhinderte sie deren eventuelle Einbeziehung in CIO-Gewerkschaften, die zunehmend danach strebten, Angestellte in ihre Verbände einzubeziehen. Soweit aus den Quellen ersichtlich, vermied sie jeden Angriff auf die großen Gewerkschaftsverbände und jeden anti-proletarischen Zungenschlag. Sie versicherte, „keine Antipathie“ gegen AFL und CIO zu haben, hielt es aber für nötig, daß sich Angestellte in Organisationen zusammenschlossen, die unter Leitung von Angestellten stünden, statt, wie die meisten CIO-Gewerkschaften, von Männern geleitet zu werden, die primär mit den Problemen von Lohnarbeitern beschäftigt seien. Lohnarbeiter und Gehaltsempfänger seien mit verschiedenen Problemen konfrontiert, und die FWISU betonte als ihren Hauptvorteil, nicht von Arbeitern im Stunden- oder Stücklohn kontrolliert zu werden.

Auch schon vor Beginn des Krieges beklagte sie als eines der wichtigsten Angestellten-spezifischen Probleme, daß seit Beginn der Erholung, seit der Mitte der dreißiger Jahre, die Lohnarbeiter mit Hilfe starker Organisationen die nicht-organisierten Gehaltsempfänger zum Teil finanziell überrundet und sich die Teilnahme an „Privilegien“ erkämpft hatten, die bis dahin den Angestellten vorbehalten gewesen waren. In ihren Verträgen mit der Unternehmensleitung, die wahrscheinlich lieber mit der FWISU als mit einer CIO-Gewerkschaft verhandelte, handelte sie zum einen jene konkreten Vorteile aus, die, wie Überstundenzuschläge, den Arbeitern längst, den Angestellten oft noch nicht gewährt wurden. Sie versuchte, offenbar nicht ohne Erfolg, eine allzu starke Nivellierung von Löhnen und Gehältern durch regelmäßige Revision der gesamten Gehaltsstruktur (an der ihre Vertreter beteiligt wurden) zu verhindern. Sie bemühte sich schließlich um die vertragliche Beibehaltung oder Gewährung kleiner Privilegien, die die Angestellten (oder einzelne Angestelltengruppen) weiterhin von den Arbeitern im Unternehmen unterscheiden sollten⁹⁸.

Die FWISU schloß den Streik als Kampfmittel nicht aus, doch muß angesichts ihrer relativ niedrigen Beiträge und der fehlenden Unterstützung seitens anderer Verbände entschieden bezweifelt werden, ob sie zu einem Streik fähig gewesen wäre. Als ihr Ziel formulierte sie: „to provide a legal and accredited means for collective bargaining and for the promotion of the industrial, economic and social welfare of its members“, „cooperation, understanding and

fair dealing“ wollte sie im Verhältnis zur Unternehmensleitung verwirklichen⁹⁹. Zweifellos gehörte sie nicht zu den Anhängern eines Denkens, das die Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern primär unter dem Gesichtspunkt struktureller Konflikte begriff. Während sie darin vielen Arbeitergewerkschaften (vor allem in der AFL) glich, unterschied sie sich von den meisten Arbeitergewerkschaften in CIO und AFL durch ihren Verzicht auf weit verbreitete gewerkschaftliche Forderungen wie „closed shop“, „union shop“ oder obligatorischen Abzug der Mitgliederbeiträge von den Bezügen der Arbeitnehmer durch den Unternehmer („checkoff“).

Die FWISU erkannte klar, daß in dem Maße, in dem gesetzliche und überhaupt staatliche Interventionen die Arbeits- und sozialen Verhältnisse beeinflußten, auch die Angestellten ihren organisierten Einfluß geltend machen müßten, wenn sie nicht noch weiter hinter den Lohnarbeitern zurückfallen wollten. Schon vor dem Krieg nahm sie die daraus folgende Lobby-Funktion wahr und beeinflusste etwa Modifikation und Auslegung des „Fair Labor Standards Act“ von 1938, der bekanntlich eine Schicht von gehobenen Angestellten aus seinen Schutzbestimmungen ausnahm. Ihre Interessenvertretungsaktivität in Washington nahm im Krieg zu, als es darum ging, die Verdienste und Arbeitsverhältnisse tief beeinflussenden Gesetze und Verordnungen der Regierung zugunsten der Gehaltsempfänger zu beeinflussen. Dies gelang kaum. Preissteigerungen, Arbeiterknappheit, die im Krieg weiter an Macht gewinnenden Gewerkschaften und die durch sie beeinflussten, unvollkommenen, die Angestellten mehr als die Arbeiter benachteiligenden staatlichen Eingriffe wirkten zusammen, um die Realverdienste der Angestellten gegenüber denen der Arbeiter weiter zurückfallen zu lassen. Vergleicht man die durchschnittlichen Wochenverdienste der Arbeiter (Industrie, Verkehr, einige Dienstleistungen) mit denen der Angestellten (Industrie, Verkehr, Versicherungen, öffentlicher Bereich und Erziehung), so ergibt sich, daß 1943 erstmals die Arbeiter pro Woche mehr nach Hause trugen als die Angestellten¹⁰⁰. Zurecht hatten die meisten Angestellten das Gefühl, absolut und relativ zu den Verlierern des Krieges zu gehören¹⁰¹. UOPWA und FWISU forderten die Einrichtung eines speziellen Angestelltenamtes auf Bundesebene mit Beteiligung der Interessenten und gezielte Maßnahmen des „National War Labor Board“ und des „Office of Economic Stabilization“, um die eingetretenen Gehalt-Lohn-Verschiebungen wenigstens zum Teil wieder rückgängig zu machen.

Dieser nur unter den Ausnahmebedingungen des Krieges mit seinen starken und verzerrenden Staatsinterventionen verständliche Hilferuf nach einer spezifischen Angestelltenschutzpolitik verzichtete nicht ganz auf ideologische Ornamente. Von CIO-Seite wurde versichert, daß der konstante Lebensstandardsrückgang die Angestellten in Not, Verwirrung und Bestürzung treibe, daß ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit und damit — da sie zentrale und wertvolle gesellschaftliche Funktionen ausübten — die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Nation bedroht seien¹⁰². Die FWISU entwickelte gewisse Ansätze einer mittelständischen Rhetorik. Sie forderte Schutz für die „riesige Menge von

gebildeten, gewissenhaften, Gehalt empfangenden Individuen“, von denen zudem immer eine gepflegte Erscheinung erwartet werde, Schutz für jene Zwischengruppe, die den Großteil der geistigen Arbeit leiste und ohne die keine Institution bestehen könne. „Pity the poor white-collar workers! . . . The salaried employees are truly the forgotten Americans.“ Sie seien das „Rückgrat der amerikanischen Gesellschaftsordnung“, sie spendeten in der Regel mehr für wohltätige Zwecke als die oft mehr verdienenden Lohnarbeiter, sie könnten die besonderen Anforderungen ihrer Stellungen nicht mehr erfüllen. Die Bitterkeit der Angestellten über ausbleibende Regierungshilfen und das ökonomisch-finanzielle Chaos, das ihnen drohe, seien der „moralischen Desintegration und dem Verfall der Prinzipien christlicher Brüderlichkeit“ förderlich¹⁰³.

Wenn hier drei bis vier Jahrzehnte später als in Deutschland schwache Ansätze eines mittelständischen, von der Arbeiterschaft sich abhebenden, staatlichen Schutz fordernden, organisierten, kollektiven, schicht- und nicht berufsspezifischen Angestelltenprotestes sichtbar wurden, so sind dessen Unterschiede zu den Protesten den deutschen „neuen Mittelstandes“ gleichwohl nicht aus den Augen zu verlieren. Die FWISU verzichtete auf antiproletarische Frontstellungen, sie hielt sich von weltanschaulich-politischer (etwa antisozialistischer) Überformung ihrer Forderungen fern¹⁰⁴; sie unterstützte im Grunde die Sozialpolitik des New Deal¹⁰⁵; in ihren Argumentationen überwog ganz eindeutig die ökonomische Dimension, sie verstand sich als Instrument zur Erreichung bestimmter wirtschaftlicher, finanzieller, arbeitsplatzmäßiger Verbesserungen, nie aber auch nur in Andeutung als Standesorganisation. Zu allgemeinen politischen Problemen nahm sie nicht Stellung. Die das amerikanische Gewerkschaftswesen vom deutschen so sehr unterscheidende Tendenz zur klareren Differenzierung und Separierung der ökonomischen, sozialen und politischen Dimensionen in Programm, Aktionen und Selbstverständnis bestimmte auch diesen Angestelltenverband, und das zu einer Zeit, da im CIO mit seinem allgemeinen Reformprogramm erstmals eine gewisse Verschmelzung der ökonomischen, sozialen und politischen Emanzipationsforderungen auf Massenbasis eingesetzt hatte. Zwar thematisierte die FWISU deutlicher als andere vor ihr die bedrohten und zerrinnenden Angestelltenprivilegien. Doch angesichts der von den Löhnen im Durchschnitt überholten Gehälter, angesichts gewisser Ungerechtigkeiten der Kriegswirtschaft fiel es ihr nicht schwer, ihre Forderungen in egalitärer, nach gleicher Chance für alle rufender Rhetorik vorzutragen¹⁰⁶. Und vor allem: dieser Protest, so sehr er verbreitete Erfahrungen und Ressentiments formulieren mochte, wurde nicht zu einer sozial und politisch ins Gewicht fallenden Bewegung, er stagnierte zudem, so scheint es, in der Nachkriegs- und Nachdepressionszeit der folgenden Jahre.

5. Angestellte und Arbeiterbewegung

Versucht man die Ergebnisse dieser Verbände-Untersuchung zusammenzufassen und einzuordnen, so darf man nicht aus den Augen verlieren, daß nur

eine geringe Minderheit amerikanischer Angestellter in diesen Verbänden organisiert war und daß deshalb eine Analyse von Angestelltenverbänden in USA sehr viel weniger Urteile auf die Angestellten als soziale Gruppierung erlaubt als entsprechende Untersuchungen in Deutschland. 1932 waren im Deutschen Reich ca. 31 % der Angestellten und Beamten gewerkschaftlich organisiert. Damit unterschied sich ihr Organisationsgrad kaum von dem der Arbeiter, der 1932 34 % betrug. Betrachtet man nur die Privatangestellten (ohne Beamte), dann zeigt sich, daß sie mit 43 % die Organisationsbereitschaft der Arbeiter in der Krise sogar übertrafen¹⁰⁷. In den USA gehörten 1935 nur 12 % der Arbeiter und nur 5 % der Angestellten Gewerkschaften an¹⁰⁸. Von den knapp 7 Millionen gewerkschaftlich organisierten deutschen Arbeitnehmern waren 1932 25 % Angestellte. 1935 zählten die 156 amerikanischen Gewerkschaften zusammen 4655 Millionen Mitglieder. Davon entfielen 588 000 oder 12,6 % auf 26 Gewerkschaften, die ausschließlich oder vorwiegend Angestellte organisierten¹⁰⁹. Der Organisationsgrad aller amerikanischen Arbeitnehmer war also ungleich geringer als der der deutschen. Zusätzlich und im Unterschied zum zeitgenössischen Deutschland blieb aber in den USA der Organisationsgrad der Angestellten weit hinter dem der Arbeiter zurück.

Jedoch führten die sozialökonomischen und ideologischen Wirkungen der Wirtschaftskrise, die Sozial- und Wirtschaftspolitik des New Deal, der Vormarsch der Arbeitergewerkschaften (insbesondere der neuen Industrieverbände) und schließlich besonders der Krieg zur Intensivierung der Organisationsbestrebungen auch unter den amerikanischen Angestellten. Wenn 1935 5 % aller Angestellten gewerkschaftlich organisiert waren, so betrug der Anteil 1939 7 % und 1948 16 %¹¹⁰.

In den dreißiger Jahren organisierten sich Angestellte nach vier verschiedenen Mustern: in Berufsverbänden wie Arbeiterberufsverbände auch (Beispiel: RCIPA); in Industrieverbänden zusammen mit Arbeitern wie andere Industrieverbände auch (Beispiel: URWEA); in professionellen Gewerkschaften (Beispiel: Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians, CIO); in Angestelltengewerkschaften auf überberuflicher Basis (UOPWA, FWISU). Die entstehenden und wachsenden Angestelltengewerkschaften waren mit ihrer wirtschaftlichen, sozialen und politischen Dimension weitgehend in die amerikanische Arbeiterbewegung integriert. Antiproletarisches Absetzungsstreben und mittelständische Angestelltenbesonderheiten spielten in ihnen nur eine sehr geringe Rolle. Eine Zweiteilung in Arbeiterbewegung und Angestelltenbewegung trat nicht ein. Die hier vor allem im industriellen und im Handelsbereich untersuchten Verbände erlauben nicht die Generalisierung, daß Angestelltenorganisationen in der Regel konservativer, weniger radikal oder eher nach „rechts“ tendierend waren als Arbeiterverbände.

Besonders gegen Ende des untersuchten Zeitraums zeigten sich allerdings — hauptsächlich als Reaktion auf die konsequente Arbeiterorganisation der Industrieverbände und auf die im New Deal beschleunigte Herausbildung staatlicher Interventionen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich — Ansätze

zu schichtspezifischen Forderungen, Verhaltensweisen und Protesten, die einiger mittelständischer Komponenten nicht entbehrten. Eine gewisse Abweichung des Organisationsverhaltens von dem der Arbeiter zeigt sich auch in der etwas disproportionalen Verteilung aller organisierten Angestellten auf die drei großen amerikanischen Gewerkschaftsgruppen¹¹¹:

	Gewerkschafts- gruppe	Gesamtzahl aller organisierten Arbeitnehmer in der Gew.gruppe	Gesamtzahl der org. Angestellten in der Gew.gruppe	Anteil der Angestell- ten an der Gesamt- zahl aller in dieser Gew.gruppe organi- sierten Arbeitnehmer
1939	AFL	3 878 000	442 100	11 %
	CIO	1 837 700	87 400	5 %
	Unabhängige	839 800	213 300	26 %
1945	AFL	6 890 400	713 100	10 %
	CIO	3 927 900	169 000	4 %
	Unabhängige	1 743 800	441 000	25 %

Mehr als die Hälfte aller organisierten Angestellten gehörten also zwar der AFL an. Doch besaßen die unabhängigen, d. h. weder der AFL noch dem CIO angeschlossenen Verbände einen höheren Angestelltenanteil als die AFL und erst recht als der relativ radikale, über arbeitsplatzbezogene Forderungen in Richtung sozialer und politischer Programme hinausdrängende, militante, industrierverbandliche CIO, der am wenigsten Anziehungskraft auf die Angestellten ausübte¹¹². Diese Verteilung dürfte (nicht durchweg, aber der Tendenz nach) auf eine gewisse, auch innerhalb der FWISU und an späteren, hier nicht behandelten, professionellen Ingenieurgewerkschaften deutlich gewordene Zurückhaltung mancher sich organisierender Angestellter gegenüber völliger Einbeziehung in die Arbeiterverbände hindeuten. Daß solches Distanzierungstreben nicht deutlicher hervortrat, daß Angestelltenverbände in der Regel und trotz der angedeuteten Modifikationen relativ problemlos *in* der allgemeinen Arbeiterbewegung Platz fanden, lag nicht nur an den Einstellungen und Verhaltensweisen der Angestellten selbst, sondern auch an dem lockeren, der beruflichen Eigenart viel Raum lassenden, politische und weltanschauliche Festlegungen kaum verlangenden, ökonomisch und arbeitsplatzkonzentrierten, nicht-revolutionären, wenig radikalen Charakter der amerikanischen Arbeiterbewegung (der AFL mehr als des CIO).

Wie sich immer wieder zeigte, bestand — mit kleinen Einschränkungen seit den späten dreißiger Jahren — für die amerikanischen Angestellten nicht die Alternative zwischen Gewerkschaften im Sinne der Arbeiterbewegung oder „mittelständischer“, antiproletarischer Angestelltenbewegung; sondern sie hatten die Wahl zwischen ihrer Organisation innerhalb der Arbeiterbewegung und dem Verzicht auf Organisation überhaupt. Über 90 % entschieden sich noch 1939 für die zweite ihnen zur Verfügung stehende Alternative — ganz im Unterschied zu ihren deutschen Kollegen. Das verweist einerseits darauf, daß

bestimmte in Deutschland früh vorhandene Auslöser und Antriebe der Angestelltenorganisation in USA lange fast ganz fehlten und erst in den dreißiger Jahren zum Teil nachgeholt wurden, so insbesondere die konsequente gewerkschaftliche Organisation der Arbeiterschaft und der zur kollektiven Organisation gesellschaftlicher Interessen geradezu zwingende staatliche Sozial- und Wirtschaftsinterventionismus; sie verweist auch auf die Tatsache, daß die lange vom Berufsprinzip beherrschte amerikanische Gewerkschaftsbewegung lange darauf verzichtete, Angestellte en masse zum Beitritt aufzufordern.

Diese Entscheidung amerikanischer Angestellter gegen die Organisation auf sozialökonomischer Grundlage überhaupt, gegen die kollektive Vertretung wirtschaftlich-sozialer Interessen scheint darüber hinaus aber auch auf einen verbreiteten, letztlich am kapitalistischen Unternehmermodell orientierten, oft auch an die Bedingungen großer Organisationen modifizierend angepaßten, mit professionellen Einstellungen vereinbaren Individualismus dieser Arbeitnehmer, auf ihren individuellen Erfolgs-, Leistungs- und Karrierebegriff hinzuweisen, der wahrscheinlich bei den meisten deutschen Angestellten weniger ausgeprägt war. Grob ausgedrückt und die in Wahrheit graduellen Unterschiede vereinfachend: Während viele deutsche Angestellte durch ihr Gefühl der Zugehörigkeit zu einem besseren „Stand“ am Eintritt in die zudem fundamentaloppositionellen, als proletarisch und auch politisch als Gegengruppe definierten Arbeitergewerkschaften gehindert wurden (aber nicht an kollektiver Interessenorganisation überhaupt!), schreckten die meisten amerikanischen Angestellten auf Grund individuellen Leistungs- und Erfolgstrebens vor dem Eintritt in *jede* Organisation zur kollektiven Durchsetzung ihrer sozial-ökonomischen Interessen zurück.

Unter Druck, Not, Depression und Enttäuschung konnte dieser berufliche Individualismus so erschüttert werden, daß — wie bei den geschilderten professionellen Minderheiten — die Sperren gegen den Eintritt in eine Teilorganisation der (zudem nicht ausgesprochen proletarischen, relativ gemäßigten, ökonomisch konzentrierten) Arbeiterbewegung zum Zwecke kollektiver Interessenvertretung möglich wurde. Wer sich dazu nicht durchrang — und das war die große Mehrheit — blieb jenem vereinzelt, zu kollektiven Handlungen nicht prädisponierenden individuellen Selbstverständnis, nicht aber wie in Deutschland einem kollektive Aktionen und Proteste relativ leicht ermöglichenden, quasi ständischen oder am bürokratischen Modell orientierten, schichtspezifischen Angestelltenselbstverständnis verhaftet. Ein mittelständischer „dritter Weg“ zwischen allgemeiner Gewerkschaft und Nicht-Organisation stand diesem Denken nicht zur Verfügung.

Anmerkungen

¹ Die folgende Untersuchung stützt sich auf einen Abschnitt meiner Habilitationsschrift: Studien zur Sozialgeschichte amerikanischer Angestellter 1890 bis 1940, Münster

1972, die ich in absehbarer Zeit zu veröffentlichen hoffe. Vgl. auch J. Kocka, Amerikanische Angestellte in Wirtschaftskrise und New Deal 1930 bis 1940. VFZ 20. 1972, 333—75, mit einer Diskussion des Forschungsstands, einiger methodischer Voraussetzungen und umgreifender Erkenntnisinteressen, in deren Zusammenhang auch die folgende Untersuchung gesehen werden kann. — Ihre Vorbereitung wurde durch ein Forschungsstipendium des American Council of Learned Societies und einen Forschungsaufenthalt im Charles Warren Center for Studies in American History (Harvard University) 1969/70 ermöglicht.

² Beschäftigungsstand und Arbeitslosigkeit in den USA und Deutschland 1929 bis 1938:

	(a)		(b)		(c)		(d)		(e)		(f)		(g)		(h)	
	Beschäftigte Arbeitnehmer (1929 = 100)		Geleistete Arbeitsstunden (1929 = 100)		Arbeitslosigkeit				USA		Deutschland					
	USA	Dtl.	USA	Dtl.	USA	Dtl.	USA	Dtl.	in 1000	in %	in 1000	in %	in 1000	in %	in 1000	in %
1929	100,0	100,0	100,0	100,0	1 550	3,2	1 899	9,3								
1930	94,3	93,3	—	83,5	4 340	8,7	3 076	15,3								
1931	86,7	81,5	—	66,4	8 020	15,9	4 520	23,3								
1932	78,7	71,4	53,7	53,8	12 060	23,6	5 576	30,1								
1933	79,5	74,0	56,9	61,5	12 830	24,9	4 804	26,3								
1934	85,4	85,5	61,1	80,6	11 340	21,7	2 718	14,9								
1935	88,1	90,6	67,9	88,4	10 610	20,1	2 151	11,6								
1936	93,0	97,2	77,5	99,4	9 030	16,9	1 593	8,3								
1937	96,7	104,3	82,2	110,8	7 700	14,3	912	4,6								
1938	90,4	110,9	162,2	118,8	10 390	19,0	430	2,1								

Quelle: Spalten a) und b): International Labour Office, Year-Book of Labour Statistics, Genf 1939, 24 f.; Spalten c) und d): ebd., 28 (nur Lohnempfänger); Spalten e) bis h): United Nations, Statistical Yearbook 1948, I, New York 1949, 84. — Vgl. auch: Labor Force, Employment and Unemployment 1929—1939, Estimating Methods, in: Monthly Labor Review 67. 1948, 50—53.

³ Vgl. G. Bry, Wages in Germany 1870—1945, Princeton 1960, 467 (1913 = 100):

Reallöhne (Wochenverdienste) in den USA und Deutschland 1913—38
(1913 = 100)

	USA	Deutschland
1913	100	100
1929	132	110
1932	112	94
1935	132	103
1938	142	114

⁴ Monthly Labor Review 38. 1934, 159; 42. 1936, 713. Zur Zahl und Gliederung der amerikanischen Angestellten: Kocka, Amerikanische Angestellte, 333 ff.

⁵ Arbeitslosenzahlen (1937) nach U. S. Bureau of Census, Census of Partial Employ-

ment, Final Report on Total and Partial Unemployment, U. S. Summary, Washington 1938, 5. Diese Ziffern umfassen die durch öffentliche Notstandsarbeiten Beschäftigten, aber nicht die Teilbeschäftigten. Gesamtbeschäftigungszahlen von 1940 nach D. L. Kaplan u. N. C. Casey, Occupational Trends in the United States 1900 to 1950 (U. S. Bureau of the Census, Working Paper No. 5), Washington 1958, 6.

⁶ Zahlen errechnet aus S. Kuznets, National Income and Its Composition 1919 to 1938, New York 1941, 557, 597, 600, 643; Statistik d. Dt. Reichs 408. 1931, 110; Wirtschaft u. Statistik 19. 1939, 294 ff. Näheres zu Berechnung und Definitionen: Kocka, Amerikanische Angestellte, Anm. 3.

⁷ Vgl. die Einzelheiten bei National Industrial Conference Board, Salary and Wage Policy in the Depression, New York 1932.

⁸ Errechnet aus Kuznets, 576—604; Wirtschaft u. Statistik 19. 1939, 296, 299. Die amerikanischen Zahlen verstehen sich ausschließlich, die deutschen einschließlich Bauwesen und Bergbau.

⁹ Einige Belege in Kocka, Amerikanische Angestellte, Anm. 42 bis 46. Einführend: W. E. Leuchtenburg, F. D. Roosevelt and the New Deal, New York 1963; D. Wecter, The Age of the Great Depression 1929—1941, New York 1948.

¹⁰ Zu den Politikern des Protests: A. M. Schlesinger, Jr., The Age of Roosevelt, III (The Politics of Upheaval), Boston 1960, 15—207, und den Aufsatz von H. A. Winkler in diesem Band. Zur Gewerkschaftsgeschichte: I. Bernstein, Turbulent Years. A History of the American Worker 1933—1941, Boston 1970. — Von den nicht-landwirtschaftlichen Arbeitnehmern waren 1930 11,7, 1933 11,5, 1935 13,4, 1937 22,8 und 1939 28,9 % organisiert (U. S. Bureau of Census, Historical Statistics of the United States, Colonial Times to 1957, Washington 1960, 98). 1930 fanden 637 Arbeitsniederlegungen oder Aussperrungen statt, 1933: 1695, 1935: 2014, 1937: 4740, 1939: 2613 (ebd., 99). Zum „Second New Deal“: Schlesinger, Age of Roosevelt, III, 211—657; F. Freidel, in: A. L. Hamby, Hg., The New Deal, New York 1969, 11—32, bes. 25 ff.; Leuchtenburg, Roosevelt, 147—196. Zur sozialen Basis der Roosevelt-Koalition: S. Lubell, The Future of American Politics, New York 1951, 232—234; R. S. Kirkendall, The Great Depression, in: J. Braeman u. a. Hg., Change and Continuity in 20th-Century America, Columbus 1964, 167—174 (mit weiterer Literatur den sehr bescheidenen Forschungsstand referierend); W. F. Ogburn u. E. Hill, Income Classes and the Roosevelt Vote, Political Science Quarterly 50. 1935, 186—193.

¹¹ Vgl. S. Fine, Sit-Down. The General Motors Strike of 1936—1937, Ann Arbor 1969; Bernstein, Turbulent Years, 519 ff.; sowie den Aufsatz von P. Lösche in diesem Band. Zur Gewerkschaftsgeschichte: J. MacGregor Burns, Roosevelt: The Lion and The Fox, New York 1956, 291—478 zur New Deal-Geschichte ab 1937; eine ausführliche Übersicht über die meist zahlenmäßig unbedeutenden, aber lautstarken faschistischen oder faschistoiden Randgruppen bei D. S. Strong, Organized Anti-Semitism in America, Washington 1941; zuletzt S. M. Lipset u. E. Raab, The Politics of Unreason, Right-Wing Extremism in America, 1790—1970, New York 1970, 150—208. Zum wachsenden Einfluß der Kommunisten im CIO: I. Howe u. L. Coser, The American Communist Party, Boston 1957, bes. 368—386; J. G. Rayback, A History of American Labor, New York [1959] ²1966, 366 f.; D. R. McCoy, Angry Voices, Left-of-Center Politics in the New Deal Era, Lawrence, Kansas 1958.

¹² Vgl. Kirkendall, 170; Lubell, Future, 51 ff.; Burns, 442—455.

¹³ Vgl. dazu Kocka, Amerikanische Angestellte, Abschnitt IV.

¹⁴ Ein ausführliche Analyse dieses Verbandes in meiner Habilitationsschrift (oben Anm. 1). Vgl. auch G. C. Kirstein, Stores and Unions. A Study of the Growth of Unionism in Dry Goods and Department Stores, New York 1950.

¹⁵ Vgl. The Retail Clerks' International Advocate (i. d. F. zit. als: Advocate), Sept./Okt. 1930, 15: „All is Not Quiet on the Western and Southern Fronts“; Nov./Dez. 1930, 1—3: „Danger Ahead!“; Jan./Febr. 1931, 1—4: „Take it or leave it“ sei die

Haltung vieler Unternehmer, wenn sie Lohnsenkungen anordneten. März/April 1931, 1 f.: Beginn eines Boykotts gegen einen Filialbetrieb in Casper (Wyoming) unter Mithilfe der dortigen Arbeitergewerkschaften. — März/Juni 1931, 7: „There is No Dead Line at Forty for Live Ones“.

¹⁶ Advocate, Nov./Dez. 1931, 1—4: „Though Shalt Not-Organize!“. — März/April 1932, 1—3: „Retail Salespeople Unite!“. — S. 12: „What Does the Future Hold?“ — Sept./Okt. 1932, 3: „We are aware of the opposition that will meet our efforts, but we also know that ‚constant dropping wears away the stone‘ and that there is a psychological moment when the tide of the battle turns and victory is won; so we are going to be on the job, standing right back of these employees when they are sufficiently fed up with their present conditions to take their places where they belong, in the ranks of the other organized wage earners.“

¹⁷ Die Mitgliedschaft der AFL war von 4,1 Millionen (1920) auf 2,1 Millionen (1933) gefallen (U. S. Bureau of Census, Historical Statistics, 97). Allgemein zur Gewerkschafts- und Arbeitergeschichte 1929—1932: I. Bernstein, *The Lean Years. A History of the American Worker 1920—1933* (1960), Baltimore 1966, 245—513, bes. 334—366, 416 ff.

¹⁸ Vgl. Bernstein, *Turbulent Years, 19—36*, zur Entstehung der NRA-Gesetzgebung und den Interessen dahinter; 318—351 zur Entstehung des Wagner Act; R. W. Fleming, *The Significance of the Wagner Act*, in: M. Derber u. E. Young, Hg., *Labor and the New Deal*, Madison 1957, 121—155; zum Zusammenhang zwischen Kriegswirtschaftslenkung und New Deal: W. E. Leuchtenburg, *The New Deal and the Analogue of War*, in: Braeman u. a., 81—143; am besten zur NRA und ihren Kritikern: E. E. Hawley, *The New Deal and the Problem of Monopoly*, Princeton 1966; sowie seinen Aufsatz in diesem Band. Zur Stellungnahme der RCIPA gegenüber der NRA: Advocate, Juli/Aug. 1933, 1—4; Nov./Dez., 2, zur Section 7 (a): „We predict that this act of emancipation will go down in history as marking the doom of industrial tyranny in the United States.“

¹⁹ Dies geht hervor aus Advocate, Sept./Okt. 1933, 1; zur Gründung von 24 neuen Ortsgruppen innerhalb von zwei Monaten vgl. ebd., Jan./Febr. 1934, 18.

²⁰ Abgedruckt in Advocate, Nov./Dez. 1933, 1—5; Jan./Febr. 1934, 14.

²¹ Nach Advocate, Nov./Dez. 1933, 4.

²² Vgl. H. Baker, *Personnel Programs in Department Stores*, Princeton 1935, 44.

²³ Die Warnungen der RCIPA-Führung an die Verkäufer vor der Annahme, daß nun nach der NRA die Regierung für das Nötigste sorgen werde und man deshalb eine Gewerkschaft nicht brauche, waren häufig. Vgl. Advocate, Juli/Aug. 1933, 3, 15; Nov./Dez. 1933, 1, 2, 4; Jan./Febr. 1934, 1 f. über die Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern und die Gründung einer Management-gestützten „gelben“ Organisation bei Montgomery Ward & Co. in Denver, Colorado; Mai/Juni 1934, 1, zur Management-geleiteten Gründung von „company unions“ in verschiedenen Kaufhäusern als Mittel, die AFL herauszuhalten: über einen erfolglosen Streik Dez./Jan. 1934/35 gegen den „Boston Store“ in Milwaukee vgl. White-Collar Strike, *The Nation*, New York 9. 1. 1935, 49 f. und Advocate, Jan./Febr. 1935, 1—10. Zum Streit der RCIPA mit der Fleischergewerkschaft über Einflußsphären vgl. RCIPA, 18th Convention (1939), Proceedings, 42.

²⁴ Vgl. die Studie der „Boston University School of Theology“, zit. in: Advocate, Nov./Dez. 1931, 1 f.

²⁵ Vgl. Advocate, Sept./Okt. 1932, 1 f.: „Chain Store Managers Rebel“; Nov./Dez. 1932, 3.

²⁶ Dies ergab eine Umfrage 1935: Baker, *Personnel Programs*, 44. Bestätigend: Advocate, Nov./Dez. 1933, 4, mit der Aufforderung zum Eintritt in die Gewerkschaft; 15: „Registered Men Organizing“ (über die Unzufriedenheit der „professionellen“, ebenfalls aus der NRA ausgeklammerten Pharmazieangestellten).

²⁷ St. Louis AFL Retail Stores Employees Union, 20 Years of Progress, 1934—1954 (Local Union 655), o. O., o. J., 6.

²⁸ Zum Kampf der „Managers and Clerks Union“ zusammen mit den „Teamsters“, den „Meat Cutters“, den „Warehousemen“, den „Auto Mechanics“ und der „Typographical Union“ gegen „A & P“ in Cleveland, Ohio, 1934, vgl. Advocate, Nov./Dez. 1934, 1—3. — St. Louis AFL Retail Stores Employees Union, 20 Years, 7, zur entscheidenden Rolle der „Store Managers“ bei der Gründung dieser RCIPA-Ortsgruppe, die in direkter Kooperation mit dem „St. Louis Central Trades and Labor Council“ stand.

²⁹ Vgl. ebd., 8, zur Karriere von Vernon A. Housewright, der als „Store Manager“ diese erste Ortsgruppe mitgründete und schließlich (1947) Präsident des Gesamtverbands wurde. Sein Nachfolger in der Leitung der Ortsgruppe in St. Louis, Renschen, der 1946 Vorsitzender der St. Louis Central Trade and Labor Union wurde, war ebenfalls ursprünglich „Store Manager“.

³⁰ Vgl. ebd., 9.

³¹ Ein Beispiel unter vielen: Advocate, Okt./1921, 11: „Minimum Wage Laws Afford No Security“; zur allgemeinen AFL-Politik vgl. Elizabeth Brandeis, Protective Legislation, in: Derber/Young, 202 ff., 221 ff. Noch 1933 trat die AFL gegen Mindestlohngesetze auf, akzeptierte dann aber die Mindestlohnparagrafen in der NRA-Gesetzgebung (ohne viel Begeisterung). Es ist hier nicht zu behandeln, daß die AFL als Organisation vor allem gelernter Berufe schon deshalb wenig Interesse an Mindestlohngesetzen haben konnte, weil diese vor allem den schlecht bezahlten Ungelernten zugute kamen. 1937/38 bekämpfte die AFL immer noch ein Mindestlohngesetz, nun ganz klar in Verletzung der Interessen der ungelerten Massen.

³² Zur Enttäuschung über Arbeitszeitverlängerungen und Lohnsenkungen nach dem Fall der NRA vgl. die Beispiele in Advocate, Juli/Aug. 1935, 1—5 („Chiselers' Quick to Take Advantage. End of NRA Leaves Unorganized Clerks Subject to Wage Cuts and Increased Hours“); Sept./Okt. 1935, 1—3: „Increased Hours For Sales Clerks“.

³³ Dieser Zusammenhang zwischen Beendigung der NRA, Unruhe unter den Un- und Angelernten und gewerkschaftlicher Organisation außerhalb der AFL wird von der Entwicklung im Einzelhandel nahegelegt und müßte an anderen Industrien überprüft werden.

³⁴ Zustimmung verdient insofern D. Brody, Labor and the Great Depression (unveröff. Ms. für die AHA-Tagung in Boston, Dez. 1970); Brody bestätigt letztlich S. Perlman, Labor and the New Deal in Historical Perspective, in: Milton/Derber, 363—370; im selben Band 45—76 als Zusammenfassung der wichtigsten Daten: Young, The Split in the Labor Movement. Ausführlich und unanalytisch: W. Galenson, The CIO Challenge to the AFL, Cambridge/Mass. 1960; Bernstein, Turbulent Years, 353 ff. (684 f. zu einer Liste der CIO-Gewerkschaften Oktober 1937 und 771 ff. zur erfolgreichen Abwehr der CIO-Herausforderung durch eine sich anpassend-verändernde AFL); M. M. Kampelmann, The Communist Party vs. the CIO, New York 1957; P. Lösche in diesem Band. Jüngere „revisionistische“ Historiker betonen ebenfalls die Kontinuität der amerikanischen Arbeiterbewegung durch die 1930er Jahre. Vgl. z. B. R. Radosh, The Corporate Ideology of American Labor Leaders from Gompers to Hillmann, in: J. Weinstein u. D. W. Eakins, Hg., For a New America. New York 1970, 125—152. Für Radosh war es das Ziel und die Politik der amerikanischen Arbeiterführer seit dem Ersten Weltkrieg, die Gewerkschaften in das System des organisierten Kapitalismus zu integrieren. Jedoch unterscheidet Radosh zu wenig zwischen langfristiger Funktion der gewerkschaftlichen Politik und Wünschen, Absichten, bzw. Zielen der Gewerkschaftsführer; er unterschätzt bzw. unterschlägt den doch äußerst scharfen Widerstand der meisten Unternehmer gegen das gewerkschaftliche Vordringen, das mithin nur schwer als bewußt gehandhabtes, kapitalistisches Integrationsinstrument zu beschreiben ist; er unterschätzt vor allem, daß Machtzuwachs und Integration der Gewerkschaften zugleich Veränderung des Kapitalismus bedeuteten und verfehlt damit die Dialektik von

integrativer Status-quo-Erhaltung und sich anpassender Veränderung, die letztlich für jede Reform (mit wechselnden Gewichten allerdings) kennzeichnend ist.

³⁵ Ab 1940 hieß sie „United Retail, Wholesale and Department Store Employees of America“. Zahlen nach L. Troy, *Trade Union Membership, 1897—1962* (= National Bureau of Economic Research, Occasional Paper, no. 92), New York 1965, A—5, A—22; Troys Zahlen errechnet nach den Beitragszahlungen (zur Methode: ebd., 10 bis 17). Zur Geschichte der Spaltung: Kirstein, *Stores*, 55—62.

³⁶ Vgl. URWEA, 2nd Biennial Convention (1939), *Proceedings*, 8—10; Kirstein, *Stores*, 56—60; es ist schwer, die wirklichen Ursachen zu erkennen, da die Auseinandersetzung mit sehr persönlichen Argumenten (Vorwurf der Korruption und Kriminalität) und allgemeiner Rhetorik ausgetragen wurde.

³⁷ So URWEA, 2nd Convention (1939), *Proceedings*, 9 f.; Kirstein, *Stores*, 56, übernimmt das Argument meines Erachtens unkritisch; vgl. auch: *White Collar on Their Way*, in: *Business Week*, 19. Aug. 1939, 30, zu AFL- und CIO-Bemühungen um die Kaufhausbelegschaften.

³⁸ Beispiele für solche Unternehmertaktik: *Advocate*, Nov./Dez. 1931, 3: „These companies make much of the fact that their buildings are erected and equipped by union labor, that they hire union truck drivers; this, they claim should entitle them the right to hire non-union salespeople, and they get by with it where the union men and women fail to press a demand for union stores throughout.“ Ähnlich Sept./Okt. 1936, 3.

³⁹ Vgl. z. B. die Gründung der Ortsgruppe in St. Louis im Mai 1934. Sie organisierte „salespeople and allied workers in their industry“, 1935 wurden die Lagerarbeiter aufgenommen (St. Louis AFL Retail Store Employees Union, 20 Years, 7, 8); allerdings konnte das zu Konflikten mit stärkeren Berufsverbänden führen. Vgl. RCIPA, 18th Convention (1939), *Proceedings*, 42.

⁴⁰ URWEA, *Constitution 1939*, Art. III, Section 1.

⁴¹ RCIPA, *Constitution, 1939*, Section 6 (a).

⁴² Die URWEA begründete diese Einbeziehung des Großhandels damit, daß im Falle von Streiks Groß- und Kleinhandel eng miteinander zusammenhängen. Vgl. 2nd Convention (1939), *Proceedings*, 59.

⁴³ Häufig formten die URWEA- und RCIPA-Werber bei der Neugründung von Ortsgruppen zunächst einen Kern aus organisationsbereiten Lagerarbeitern, Packern, Restaurantarbeitern und Lkw-Fahrern, die dann den ersten Durchbruch gegen Unternehmerwiderstand schafften, wonach sich das Verkaufspersonal leichter anschloß. Nach: *Business Week*, 19. Aug. 1933, 33.

⁴⁴ Vgl. Troy, *Trade Union Membership*, A-8, A-18, A-22, A-26 und 10—20.

⁴⁵ Zur allgemeinen Entwicklung: Bernstein, *Turbulent Years*, 771 ff.

⁴⁶ Vgl. U. S. Bureau of Census, *Historical Statistics*, 99 (1935: 2014, 1936: 2172, 1937: 4740, 1938: 2772, 1939: 2613).

⁴⁷ Vgl. S. Lens, *Left, Right, and Center. Conflicting Forces in American Labor*, Hinsdale, Ill. 1949, 304; *Fine, Sit-Down*.

⁴⁸ Vgl. die Beschreibungen in Kirstein, *Stores*, 63—74.

⁴⁹ Vgl. *Advocate*, März/April 1937, 1 ff.: Beschreibung von fünf Kaufhausstreiks, die zu Redaktionsschluß stattfanden. RCIPA, 18th Convention (1939), *Proceedings*, 36 f., zur Ausdehnung des neu geschaffenen Streikfonds; 43 zu Kämpfen gegen Kettenläden; Harry A. Millis, *How Collective Bargaining Works*, New York 1942, 941, zum AFL-geleiteten, erfolgreichen 55-Tage-Streik im Herbst 1938 in San Francisco gegen einen Arbeitgeber-Verband („Retailers' Council“) mit 43 Kaufhäusern und vielen anderen Geschäften.

⁵⁰ Vgl. *Advocate*, März/April 1937, 2 f.: Abdruck von Streikforderungen; URWEA, 2nd Convention (1939), *Proceedings*, 56 ff.: Bericht von Präsident Wolchok; National Industrial Conference Board, *Unions of White Collar Employees*, New York 1943, 5.

Zur Erläuterung der Begriffe „closed shops“ und „union shops“ vgl. den Beitrag von Peter Lösche in diesem Band.

⁵¹ 95 000 gewerkschaftlich Organisierten (darunter einige wenige Großhandelsangestellte und -arbeiter) standen 4,47 Millionen Arbeitnehmer im Detailhandel gegenüber. Vgl. U. S. Bureau of Census, Historical Statistics, 520; St. Lebergott, Manpower in Economic Growth, New York 1964, 518.

⁵² Zur „A & P“: URWEA, 2nd Convention (1939), Proceedings, 63; Advocate, Juli/Aug. 1938, 1 ff.; März/April 1939, 12, zu begrenzten RCIPA-Erfolgen u. a. gegen „A & P“ in Wisconsin und Georgia.

⁵³ Vgl. RCIPA, 18th Convention (1939), Proceedings, 9, 10; 80; 14 ff. zum Auftritt des AFL-Vorsitzenden Green; URWEA, 2nd Convention (1939), Proceedings, 48 ff.: CIO-Vizepräsident Dalrymple (United Rubber Workers) begründete die Solidarität seiner Gewerkschaft mit den Verkäufern u. a. damit, daß sich auch die Unternehmer lokal über Wirtschaftszweigengrenzen hinweg zusammenschlossen. — RCIPA-Constitution, 1939, bes. Punkt (d) der Präambel.

⁵⁴ Vgl. URWEA, 2nd Convention (1939), Proceedings, 52 ff., 58.

⁵⁵ Vgl. ebd., 7—12, 30 f., 33, 41, 52 f., 66, 92, 80 f. Der einzige schwarze Delegierte — schwarze Mitgliedschaft in den Ortsgruppen sei, so wurde erwähnt, häufiger — sprach für Rassensolidarität.

⁵⁶ Die Quellen erlauben keine systematische Analyse der Mitgliedschaften. Die obigen Aussagen stützen sich auf die Liste der Delegierten ebd., 15 ff. und beiläufige Berufserwähnungen in den Debatten; sowie National Industrial Conference Board, Unions of White Collar Employees, 5. Vgl. allgemein zur URWEA: B. Stolberg, The Story of the C. I. O., New York 1938, 261—264.

⁵⁷ Gemeint sind vor allem folgende Verbände (in Klammern die Mitgliederzahlen 1935 [CIO: 1937] und 1939): *AFL*: National Association of Letter Carriers (54 100, 65 400), National Federation of Post Office Clerks (31 900, 43 700), Brotherhood of Railway and Steamship Clerks ... (72 500, 91 000), American Federation of State, County and Municipal Employees (gegr. 1937, 1939: 27 000), Order of Railroad Telegraphers (35 000, 44 000), Commercial Telegraphers' Union (2000, 3500); *CIO*: American Communications Association (4200, 6000), State, County and Municipal Workers of America (5800, 5800); *unabhängig*: National Federation of Federal Employees (56 000, 64 600); United National Association of Post Office Clerks of the United States (30 000, 34 500), National Association of Postal Supervisors (6500, 8800), National Association of Postmasters of the United States (15 200, 18 000), Order of Railway Conductors of America (33 800, 33 000). — Zahlen nach Troy, Trade Union Membership. — Vgl. K. Baarslag, History of the National Federation of Post Office Clerks, Washington 1945; H. Henig, The Brotherhood of Railway Clerks, New York 1937; A. M. McIsaac, The Order of Railroad Telegraphers, Princeton 1933; J. Barbash, Unions and Telephones, New York 1952; V. Ulriksson, The Telegraphers, Washington 1953; N. Denton, History of the Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees, Cincinnati, Ohio 1965; H. Hollander, Quest for Excellence, Washington 1968 (über die National Federation of Federal Employees); L. Kramer, Labor's Paradox. The American Federation of State, County, and Municipal Employees, AFL-CIO, New York 1962; „The American Federation of Government Employees“ (AFL-CIO-Bibliothek Washington, Labor History-International Unions, File: Government Employees); National Association of Letter Carriers (AFL-CIO), Seminar Booklet (ca. 1960) (AFL/CIO-Bibliothek Washington, Labor History-International Unions); F. B. Powers, Fifty Years of Union History. An Article About the Commercial Telegraphers Union, in: The American Federationist, Juli 1952, 22—24. — Als gegenwartsbezogene Übersicht über das Thema: E. M. Kassalow, White-Collar Unionism in the United States, in: A. Sturmthal, Hg., White-Collar Trade Unions: Contemporary Developments in Industrial Societies, Urbana 1966, 305—364;

Musicians and Petrillo, New York 1953; vgl. auch: M. Ross, Stars and Strikes: Unionization of Hollywood, New York 1941.

⁸⁵ Vgl. S. Perlman, Eine Theorie der Gewerkschaftsbewegung (amerikan. Original 1928, 2. Aufl. 1949), Berlin o. J., 109—180; ders., Labor and the New Deal in Historical Perspective, in: M. Derber u. E. Young Hg., Labor and the New Deal, Madison 1957, 361—370.

⁸⁶ Vgl. F. G. Nichols, A New Conception of Office Practice, Cambridge/Mass. 1927, bes. 42—47; G. L. Coyle, Present Trends in the Clerical Occupations, New York 1928, bes. 17 ff.

⁸⁷ Vgl. UOPWA, 2nd Convention (1939), Proceedings 7; J. H. Clermont, Organizing the Insurance Workers, Washington, 1966, 4—8; Stolberg, The Story of the CIO, 257 f.

⁸⁸ 1937 soll allein die New Yorker „Bookkeepers', Stenographers', and Accountants' Union“ 2500 Mitglieder gezählt haben; dazu und zum Austritt aus der AFL, der hindernde Trägheit im Angestelltenbereich vorgeworfen wurde: Clermont, Organizing the Insurance Workers, 8—12.

⁸⁹ Vgl. UOPWA, 3rd Convention (1940) Proceedings, 3: „Events forecast a period of extreme difficulty for white collar workers, whose status in society and whose normal way of life was ruptured, first by the last war, and then by the 1929 crash.“ — 7: „White collar workers' status in society compared to their own past standards as well as compared to other sections of the population is steadily becoming worse.“

⁹⁰ Vgl. UOPWA, 2nd Convention, Proceedings, 6 f.; National Industrial Conference Board, Unions for White Collar Employees, New York 1943, 3.

⁹¹ Vgl. UOPWA, 2nd Convention, Proceedings, 18, 51; dies., 3rd Convention, 5: Angestellte hätten „unfamiliarity with common action“ und „profound belief in their ability to solve their basic economic problems individually and upon a personal basis“.

⁹² Einschränkungen des UOPWA-Einzugsgebiets wurden zugunsten der selbständigen CIO-Technikergewerkschaft, zugunsten der CIO-Gewerkschaften im öffentlichen Bereich und ansatzweise zugunsten der CIO-Industrieverbände vorgenommen. Vgl. Art. 1 (Sec. 2) der UOPWA-Verfassung von 1942: „The UOPWA shall have jurisdiction over all employees in offices and with offices as headquarters in those industries in which such employees predominate and also in those industries where they form a minority of the employees but are not organized by the industrial unions existing in the industries in which they are employed. The primary jurisdiction of the UOPWA shall be all employees in the graphic arts and related fields, all financial institutions (including insurance companies), and all non-profit institutions such as the social service agencies.“

⁹³ Nach Troy, Trade Union Membership (A-22 und A-7) hatte die UOPWA 1937 8700, 1939 13 800, 1941 13 000, 1943 22 200, 1945 31 500 und 1948 50 800 Mitglieder. Die erst 1944 selbständige AFL-Parallelorganisation hatte 1945 13 600 und 1948 26 200 Mitglieder.

⁹⁴ Diese verschiedenen Kategorien wurden meist in ein und denselben Ortsgruppen zusammengefaßt. 1939 bestanden 36 „gemischte“ Ortsgruppen (incl. verschiedenste Angestelltenkategorien), 28 Ortsgruppen für Versicherungsangestellte, 2 für Verlagsangestellte, 1 für Reklameleute, 1 für Künstler, 1 für kaufmännische Vertreter. Nach UOPWA, 2nd Convention, Proceedings, 16.

⁹⁵ Vgl. ebd., 14 f.: Faschismuskritik; 54 f.: Unterstützung der allgemeinen CIO-Sozialgesetzgebungsarbeit; 59: erwägt spezielle Anstrengungen, schwarze Angestellte zu organisieren; 65 f.: wird als erste amerikanische Organisation Mitglied der „International Federation of Commercial Clerical and Technical Employees“ (Amsterdam); 73: Unterstützung für Roosevelt und den New Deal. UOPWA, 3rd Convention, Proceedings, 3 ff.: scharfe Kritik am sozialpolitisch zunehmend nachlassendenn New Deal; Kriegsabenteuer seien geeignet, um von der inneren Misere abzulenken; 246 ff.,

254: gegen Wiederwahl Roosevelts, für John L. Lewis und „Labor's Non-Partisan-League“; 250: scharfer Angriff auf Wall Street und Großkapital; 261: wehrt sich gegen Vorwurf, kommunistisch zu sein; 271 f. für ein Bundesgesetz gegen das Lynchen; 272 für Aufnahme von Flüchtlingen aus faschistischen Ländern; 273 gegen Antisemitismus. Vgl. Bernstein, *Turbulent Years*, 714 zu Bergarbeiterführer Lewis und seine Attacke gegen Roosevelt 1940, die ihn von der Mehrheit des CIO isolierte, ihm aber Applaus von den Kommunisten eintrug. Vgl. Clermont, *Organizing the Insurance Workers*, 9—138 zur UOPWA auf dem Versicherungssektor bis zum Ausschluß aus der CIO; zur kommunistischen Orientierung von Merrill: *Kampelman, The Communist Party vs. the CIO*, 96—100.

⁹⁶ Das Folgende auf der Basis von zum Teil gedrucktem, zum Teil maschinenschriftl. Informationsmaterial, das ich von der Central Library, Westinghouse Electric Corporation mit Brief vom 4. Dez. 1970 erhielt; und auf der Basis von Bollens, *White Collar or Noose*; Bollens war der erste Präsident der „Association of Westinghouse Salaried Employees“ und der daraus hervorgehenden FWISU und der „National Federation of Salaried Unions“.

⁹⁷ Welche andere Angestelltenverbände auf Unternehmensebene beitraten, muß offen bleiben. Seit 1937 bestand aber z. B. eine „New Jersey Esso Employees Association (clerical)“ mit 500 Mitgliedern. Vgl. Troy, *Trade Union Membership A-32, A-33, A-41*, auch zur „National Federation“. Zu deren Gründung: Bollens, *White Collar*, 212 ff.; N. F. S. U. Expands, *Business Week* 19. 5. 1945, 106—107.

⁹⁸ So etwa längere Ferien; den Anspruch der bei Arbeiterstreiks ihre Arbeit einbüßenden Werkstattangestellten auf Gehaltsfortzahlung trotz Nicht-Arbeit für 10 Wochen; die Befreiung gehobener Angestellter von bestimmten Zeitkontrollen und sonst gültigen Zwängen wie Benutzung bestimmter Eingänge, genaue Festlegung der Essenszeiten usw.; etwas höhere Meilengelder für Angestellte, die im eigenen Pkw zur Arbeit kamen, etc. — Aufstellung dieser und ähnlicher Erfolge bei Bollens, *White Collar*, 126—131.

⁹⁹ Ebd., 78 (Artikel 2 der Verfassung der FWISU).

¹⁰⁰ Nach Burns, *The Comparative Economic Position*, 260 f. (dort auch genauere Definition der Kategorien):

Durchschnittliche Wochenverdienste (in Dollar)

<i>Jahr</i>	<i>Arbeiter</i>	<i>Angestellte</i>
1929	27,14	34,78
1933	18,59	29,42
1937	25,25	32,57
1939	25,44	33,04
1944	45,27	43,63
1946	45,83	49,14
1949	56,75	57,57
1952	69,24	66,63

¹⁰¹ Vgl. dazu ausführlich: Bollens, *White Collar*, 2—11, 184—212; aber auch UOPWA, *Push Salaries Up!*, New York, 2. Aufl. 1944; Lewis Merrill, *A Salary Policy to Win the War*, o. J. (UOPWA) Sept. 1943, 3 f.; ders., *The White Collar Worker and the Future of the Nation* (= *Testimony before the Senate Sub-Committee on Wartime Health and Education*, 25.—29. Jan. 1944), 6, 20.

¹⁰² Merrill, *The White Collar Workers and the Future of the Nation*, 6 f., 17; ders., *A Salary Policy*, 3 f.

¹⁰³ Bollens, *White Collar*, 13, 101, 181, 193, 204, 210.

¹⁰⁴ Ebd., 36 f.; allerdings 44 f.: Ablehnung jeder Form von „Radikalismus“.

¹⁰⁵ Ebd., 28 ff.; gegen Ende des Krieges allerdings gegen höhere Steuern (195).

¹⁰⁶ „Equity“, „justice“, „equality“ forderte sie, wies auf die „Diskriminierung“ der Angestellten hin, auf ihre quasi undemokratische Benachteiligung als „orphans of labor“ (ebd., 14, 202, 213).

¹⁰⁷ Die Zahlen sind errechnet nach: Bry, Wages in Germany 1871—1945, 28 u. 34 (der auf amtlichen deutschen Statistiken fußt); Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1950/51, Köln 1952, 733.

¹⁰⁸ Wir schließen uns der Schätzung von Mills, White Collar, 302, 362 f. an. Genauere Schätzungen sind schwierig, weil die Aufschlüsselung der amerikanischen Erwerbstätigen in Arbeiter und Angestellte nur für die vollen Jahrzehnte durchgeführt ist und die Mitgliedschaft von Einzelgewerkschaften häufig Arbeiter und Angestellte in unbestimmbaren Zusammensetzungen enthält.

¹⁰⁹ Errechnet aus Handbook of American Trade-Unions, 1936 Edition (= Bureau of Labor Statistics, Bull., No. 618), 7 ff.; 21 f.

¹¹⁰ Für 1935 und 1948: Mills, White Collar, 302; für 1939: „White Collar Unions on their Way“, in: Business Week, 19. August 1939, 31 (nach eigenen Schätzungen überprüft).

¹¹¹ Errechnet aus Troy, Trade Union Membership. Folgende Organisationen wurden einbezogen: *AFL*: Actors and Artists; Air Line Pilots; Architects and Draftsmen; Musicians; Office Employees; Post Office Clerks; Railroad Telegraphers; Railway and Steamship Clerks; Retail Clerks; State, County and Municipal Employees; Teachers; Telegraphers. — *CIO*: Architects, Engineers, Chemists and Technicians; American Communications Association; Newspaper Guild; Office and Professional Workers; Retail, Wholesale and Department Store Union; State, County and Municipal Workers. — *Unabhängige*: Empire State Telephone Union; Federal Employees; Maryland Telephone Traffic Union; Maryland Telephone Workers; Motion Picture Art Directors; New England Telephone Operators; New Jersey Esso Employees Association; Post Office Clerks; Postal Employees; Postal Supervisors; Railway Conductors; National Federation of Salaried Unions; Screen Directors' Guild; Screen Writers; United Telephone Organizations; National Federation of Telephone Workers; Telephone Workers of New Jersey.

¹¹² Anteil der Gewerkschaftsgruppen an der Gesamtzahl aller organisierten Angestellten:

	1939	1945
AFL	59 %	54 %
CIO	12 %	13 %
Unabhängige	29 %	33 %

In diesen wie den obigen Zahlen sind die Angestellten, die in Verbänden mit überwiegender Arbeitermitgliedschaft organisiert waren, nicht mitgerechnet. Dies dürfte insbesondere für den CIO zu Verfälschungen nach unten führen, allerdings in geringem Ausmaß (nicht mehr als 2 oder 3 %).