

Kocka, Jürgen

Book — Digitized Version

Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie: zur politischen Sozialgeschichte der Angestellten, USA 1890-1940 im internationalen Vergleich

Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, No. 25

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Kocka, Jürgen (1977) : Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie: zur politischen Sozialgeschichte der Angestellten, USA 1890-1940 im internationalen Vergleich, Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, No. 25, ISBN 3-525-35978-0, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122871>

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>.

KRITISCHE STUDIEN ZUR GESCHICHTSWISSENSCHAFT

Herausgegeben von
Helmut Berding, Jürgen Kocka,
Hans-Christoph Schröder, Hans-Ulrich Wehler

Band 25

Jürgen Kocka
Angestellte zwischen
Faschismus und Demokratie



GÖTTINGEN · VANDENHOECK & RUPRECHT · 1977

Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie

Zur politischen Sozialgeschichte der Angestellten:
USA 1890–1940 im internationalen Vergleich

VON

JÜRGEN KOCKA



GÖTTINGEN · VANDENHOECK & RUPRECHT · 1977

Meinen Eltern

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Kocka, Jürgen

Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie:

zur polit. Sozialgeschichte d. Angestellten,

USA 1890-1940 im internat. Vergleich. -

1. Aufl. - Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 1977.

(Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft; Bd. 25)

ISBN 3-525-35978-0

Gedruckt mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft

© Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 1977. - Printed in Germany.
Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet,
das Buch oder Teile daraus auf foto- oder akustomechanischem Wege
zu vervielfältigen. - Satz und Druck: Gulde-Druck, Tübingen. -
Bindarbeit: Hubert & Co., Göttingen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	11
-------------------	----

KAPITEL A

KAPITALISMUS, KLEINBÜRGERTUM UND FASCHISMUS

I. Die überlieferte Argumentation	17
II. Implikationen, Begriffe und Ziele	22
1. Politische Sozialgeschichte und der Grundansatz dieser Arbeit	22
2. Kleinbürgertum: Hintergrund, Problematik und Auflösung des Begriffs	28
3. Relative Deprivation und der Arbeiter-Angestellten-Unterschied als Forschungsproblem	34
III. Ziele und Probleme der vergleichenden Perspektive	39
1. Der deutsch-amerikanische Vergleich: Berechtigung und Zweck, Aufbau und Periodisierung	39
2. Angestellte vor dem Faschismus: die deutsche Entwicklung im Grundriß	49

KAPITEL B

AMERIKANISCHE ANGESTELLTE BIS ZUM ERSTEN WELTKRIEG

I. Kapitalismus und Organisation: Die Entwicklung im Grundriß	58
1. Industrialisierung, Hochkapitalismus und soziale Krisen	58
2. Ansätze zum Organisierten Kapitalismus	66
II. Verkäufer und Verkäufergewerkschaft	79
1. Gründung, Ziele und Aktionen der Retail Clerks' International Protective Association (RCIPA)	79
2. Beruf statt Stand	84
a) Organisationsbasis	84
b) Lehrlingsproblem	88
c) Frauenarbeit	91
3. Verkäufer und Lohnarbeiterschaft	93
a) Die RCIPA als Teil der Arbeiterbewegung	93

b) Die Facharbeiter als Vergleichsgruppe – das Fehlen von Pro- letarisierungsangst	100
c) Das Fehlen ständischer Traditionen und Ansprüche	105
4. Zum Selbstverständnis der Verkäufer	111
a) Statusüberlegenheit	111
b) Aussicht auf Selbständigkeit – der Unternehmer als Modell	113
c) Professionelle Ansätze	116
III. Angestellte in der Industrie	120
1. Arbeiter-Angestellten-Unterschiede im Industrieunternehmen	120
a) Kriterien und Status	120
b) Verdienst und Geschlecht	125
2. Schulsystem und Arbeitswelt	129
a) Mangelnde Synchronisation zwischen Schul- und Berufssystem	129
b) Schulbildung und Karrieremobilität	134
c) Verfestigungstendenzen im Schulsystem und in der Schichten- bildung	141
3. Unschärfen und relative Bedeutungslosigkeit des Arbeiter-Ange- stellten-Unterschieds im Industrieunternehmen	147
a) Techniker, Ingenieure und Mechaniker	147
b) Personalpolitik und Ideologien der Unternehmensleitungen	152
IV. Die gehemmte Konstituierung einer Schicht: Angestellte in der ame- rikanischen Gesellschaftsstruktur	158
1. Blue Collar – White Collar: eine unscharfe Linie	159
a) Als Angestellter im Bostoner Raum	159
b) Statusunterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern: Ten- denzen und Grenzen	163
c) Ursachen der Unschärfe	168
2. Professionalisierungstendenzen statt Beamtentraditionen	174
3. Angestelltenproteste vor 1917: die fehlende Basis	181

KAPITEL C

AMERIKANISCHE ANGESTELLTE IM WELTKRIEG UND IN DEN ZWANZIGER JAHREN

I. Die Angestellten als Verlierer im Krieg	188
1. Bodenverlust und Protestansätze	188
2. Angestelltenverbände und Arbeiterbewegung	194
II. Angestellte in der Prosperität der 20er Jahre	199
1. Verkäufer und Verkäufergewerkschaften	201
2. Gehälter, Ausbildung und Mobilität	212
3. Industrielle Personalverwaltung und ideologische Professionali- sierungstendenzen	225

KAPITEL D

AMERIKANISCHE ANGESTELLTE IN WIRTSCHAFTSKRISE UND NEW DEAL

I. Auswirkungen der Depression	232
II. Angestelltenarbeitslosigkeit, Arbeitsbeschaffungsprojekte und die Angestellten als Problem der öffentlichen Diskussion	239
III. Angestellte und Angestelltenverbände	247
1. Handelsangestellte und ihre Gewerkschaften	249
2. Industrielle Angestellte und „professionelle“ Gewerkschaften	261
3. Industrielle Angestellte und Arbeitergewerkschaften im System der „industrial relations“	267
4. Überberufliche Angestelltenverbände	272
a) Eine CIO-Angestelltengewerkschaft	272
b) Der Verband der Westinghouse-Angestellten	274
5. Angestelltenverbände und Arbeiterbewegung	279
IV. Angestellte im politischen Spektrum der 30er Jahre	282
1. Angestellte und Rechtsradikalismus	282
2. Wahlverhalten und Meinungsumfragen	287
V. Amerikanische Angestellte: etwas links von der Mitte	292

KAPITEL E

KAPITALISMUS, ANGESTELLTE UND DEMOKRATIE

I. Ergebnisse des deutsch-amerikanischen Vergleichs	296
1. Der Befund	296
2. Die Ursachen	301
II. Weitere Vergleiche und offene Fragen	316
1. Verschiedene Angestelltengruppen im Vergleich	316
2. Angestellte in England und Frankreich	319
III. Ausblick und Implikationen für die Faschismusdiskussion	329
Abkürzungsverzeichnis	337
Anmerkungen	339
Quellen- und Literaturverzeichnis	478
I. Unveröffentlichte Quellen	478
II. Periodische Publikationen	478
III. Veröffentlichte Quellen und Literatur zur Geschichte der amerikanischen Angestellten	479
IV. Sonstige veröffentlichte Quellen und Literatur zur amerikanischen Geschichte (bes. Sozialgeschichte des 19. u. 20. Jhs.)	498

V. Sonstige veröffentlichte Quellen und Literatur	527
Register	551

Verzeichnis der Tabellen (Textteil)

1-1 Die Erwerbstätigen nach Wirtschaftssektoren: USA und Deutschland, 1850 bis 1940	40
1-2 Angestellte und Beamte, bzw. „white collar workers“ und ihr Anteil an allen Erwerbstätigen, USA und Deutschland, 1895-1940	42
1-3 Angestellte in % aller Arbeitnehmer in Industrie und Handwerk, USA und Deutschland, 1925-1938	43
1-4 Mitgliederzahlen der drei großen Angestellten-Dachverbände in Deutschland, 1920-1930	53
1-5 Korrelations-Koeffizienten zwischen Anteilen bestimmter Sozialgruppen und Stimmanteilen NSDAP und KPD in 193 Städten, Reichstagswahl Juli 1932	54
1-6 Angestelltenanteil und NSDAP- bzw. KPD-Stimmanteile in ausgewählten Städten, Reichstagswahl Juli 1932	55
2-1 Büroangestellte (clerical occupations), USA 1870-1930	68
2-2 Angehörige der „professions“, USA 1870-1930	70
2-3 Verkäufer nach Geschlecht, USA 1870-1930	92
2-4 Unter- bzw. Überrepräsentation von Einwanderern und Einwandererkindern in ausgewählten Berufsgruppen, USA 1890-1950	97
2-5 Wochenverdienste in ausgewählten Berufen (Männer) in kaufmännischen Unternehmen Bostons (Innenstadt) 1902	102
2-6 Wochenverdienste in ausgewählten Berufen (Frauen); a) in Massachusetts 1872; b) in kaufmännischen Unternehmen Bostons (Innenstadt) 1902	103
2-7 Selbständige und Arbeitnehmer im amerikanischen und deutschen Handelsgewerbe, 1895-1939	114
2-8 Arbeiter und Angestellte in der amerikanischen Industrie (ohne Bergbau und Baugewerbe), 1899-1938	121
2-9 Arbeiter und Angestellte (einschl. Beamte) in Industrie und Handwerk (ohne Bergbau und Baugewerbe) in Deutschland 1895-1939	122
2-10 Verdienste von Arbeitern und Angestellten (Jahresdurchschnitt) in der amerikanischen Industrie (ohne Bergbau und Bauwesen), 1890-1926	126
2-11 Zahl und Geschlecht ausgewählter Kategorien von Büroangestellten, USA 1870-1930	127
2-12 Schulbildung und Analphabetentum, USA 1870-1940	129
2-13 Ingenieure mit Hochschulabschluß, USA 1851-1916	131
3-1 Weibliche Buchhalter, Stenographen und Büroangestellte in Ohio, 1914 bis 1929	190
3-2 Arbeiter- und Angestelltenverdienste in der amerikanischen Industrie (ohne Bergbau und Bauwesen), 1918-1939	191
3-3 Beschäftigte in Groß- und Kleinhandel, USA 1869-1940	201
3-4 Jährliche Verdienste (nominal) pro vollbeschäftigten Arbeitnehmer in Industrie, Bauwesen, Bergbau und Handel, USA 1900-1960	202
3-5 Jährliche durchschnittliche Lohn- und Gehaltszahlungen in Ohio 1918-1929	204
3-6 Quotient aus Angestelltengehalt und Arbeiterlohn in der amerikanischen Industrie, 1893-1928 (Nominaljahresverdienste)	212
3-7 Quotient aus Angestelltengehalt und Arbeiterlohn in ausgewählten Bereichen, 1920-28 (Nominaljahresverdienste)	213
3-8 Jahresverdienste von Arbeitern und Angestellten in Ohio, 1918-1934	214

3-9	Wachstum einzelner Beschäftigtenkategorien, USA 1900-1940	218
3-10	College-Abschlüsse ersten Grades (B. A. oder Äquivalent), 1901-1940 . . .	220
3-11	Anteil von Hochschulgebildeten an allen Angestellten in technischen und Vorgesetzten-Stellungen, 1926/27	221
3-12	Berufsmobilität von Angestellten (clerical and sales workers) in Norris- town, Pennsylvania, 1910-1950	224
4-1	Beschäftigungsstand und Arbeitslosigkeit, USA und Deutschland, 1929 bis 1938	232
4-2	Arbeiter-Reallohne (Wochenverdienste), USA und Deutschland, 1913-38 .	233
4-3	Beschäftigungsstand und Pro-Kopf-Einkommen in verschiedenen Wirt- schaftssektoren, Ohio 1929-1932	234
4-4	Beschäftigungsstand und Pro-Kopf-Einkommen verschiedener Beschäf- tigtenkategorien, Ohio 1933-1934	234
4-5	Verhältnis zwischen Arbeiter- und Angestelltenverdiensten in der amerika- nischen und deutschen Industrie, 1929, 1932, 1937	235
4-6	Amerikanische Angestellten-Gewerkschaften, 1935	248
4-7	Mitgliederentwicklung in AFL und CIO sowie RCIPA und URWEA, 1935-1955	258
4-8	Durchschnittliche Wochenverdienste von Arbeitern und Angestellten, 1929 bis 1952'	277
4-9	Verteilung der organisierten Angestellten nach Gewerkschaftsgruppen, 1939 und 1945	279
4-10	Anteil der Gewerkschaftsgruppen an der Gesamtzahl aller organisierter Angestellter, 1939 und 1945	280
4-11	Anteil der Roosevelt-Stimmen in den Präsidentschaftswahlen 1936 und 1940, nach sozioökonomischen Gruppen	288
4-12	Anteil der Roosevelt-Stimmen 1940, nach verfeinerten sozioökonomischen Gruppen	289
4-13	Antworten auf ausgewählte Fragen (Gallup-Umfragen 1937-39), nach sozioökonomischen Gruppen	291

Verzeichnis der Tabellen (Anmerkungsteil)

Der weibliche Anteil an den Angestellten und Beamten, bzw. „white collar work- ers“, USA und Deutschland, 1895 bis 1940	351
Weibliche Erwerbspersonen in % aller Beschäftigten, USA und Deutschland, 1885-1940	370
Über- bzw. Unterrepräsentation von Einwanderern unter Verkäufern und Verkäu- ferinnen, USA 1870-1920	373
Wochenverdienste von „salesmen“ in kaufmännischen Unternehmen ausgewähl- ter Sparten in Boston (Innenstadt) 1902	376
Wochen- bzw. Tagesrealverdienste (1913 = 100), Deutschland und USA, 1890 bis 1913	387
Arbeiter und Angestellte, Massachusetts 1876: Verdienst und Lebenshaltung im Vergleich	403
Arbeitnehmer im amerikanischen Handel, 1900-1939	418
Mitgliederzahlen von RCIPA und AFL, 1899-1933	418
Jahresverdienste (pro Kopf) der Arbeitnehmer in verschiedenen Wirtschaftsbe- reichen, USA 1920, 1923 und 1928	423
Mitgliederzahlen ausgewählter amerikanischer Angestelltengewerkschaften, 1910, 1920 und 1930	424
Studenten von Junior-Colleges, Kalifornien 1929/30, nach sozialer Herkunft . .	427

Einkommensverteilung, USA und Deutschland, 1928/29 und 1935/36 (Tabelle und Lorenz-Kurven)	432
Innerbetriebliche Anreizsysteme und Sozialleistungen in ausgewählten amerikanischen Firmen, 1929–1933	449
Mitgliederzahlen von Angestelltengewerkschaften in AFL und CIO, 1939 u. 1945	458
Umfrageergebnisse zur Frage der Wünschbarkeit von Regierungsinterventionen, USA 1938, nach sozioökonomischen Gruppen	461
Umfrageergebnisse zu Roosevelts Haltung gegenüber den Unternehmern, USA 1939, nach sozioökonomischen Gruppen	462
Anteil der Roosevelt-Stimmen in der Präsidentschaftswahl 1940, nach Einkommensgruppen	463
Umfrageergebnisse zur Diskriminierung gegenüber Schwarzen, USA 1939, nach sozioökonomischen Gruppen	463
Umfrageergebnisse zur Einschätzung individueller Erfolgchancen im Vergleich zu der der Eltern, USA 1939, nach sozioökonomischen und Einkommensgruppen	464
Über- bzw. Unterrepräsentation von Einwanderern und Einwandererkindern in ausgewählten Berufsgruppen, USA 1910, 1920 und 1950	465
Über- bzw. Unterrepräsentation von Einwanderern und Einwandererkindern in ausgewählten Berufsgruppen nach Herkunftsland, USA 1950	466
Umfrageergebnisse zu Haltungen gegenüber Sicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten, USA 1939, nach sozioökonomischen Gruppen	468
Mitglieder deutscher Verbände kaufmännischer Angestellter in der Weimarer Republik, nach Beschäftigungsplatz	469
Mitglieder deutscher Verbände kaufmännischer Angestellter in der Weimarer Republik, nach Gehaltshöhe	470

Vorwort

Dieses Buch verknüpft eine Reihe von Erkenntniszielen und behandelt verschiedene Gegenstände, die gemeinhin nicht verknüpft oder gemeinsam behandelt werden. Es beschreibt und analysiert die Entwicklung der Angestellten in den USA vom späten 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg: ihre sich verändernde ökonomische Situation, ihre Arbeitsverhältnisse, ihre Einstellungen und Haltungen, einiges von ihren Lebensverhältnissen, ihre Organisation, ihr politisches Verhalten, ihre sich wandelnde Stellung in Gesellschaft und Politik der Vereinigten Staaten. Dies geschieht vergleichend in doppelter Hinsicht: Zum einen werden die amerikanischen Angestellten fortlaufend mit den amerikanischen Arbeitern verglichen; die ökonomische, soziale, sozialpsychologische und politische Bedeutung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds, die Bedeutung der „Kragenlinie“, wie dieser in Anspielung auf den amerikanischen Sprachgebrauch („white collar“ versus „blue collar workers“) hier auch genannt werden soll, im System der Klassen und Schichten rückt damit ins Zentrum des Interesses; das Schwergewicht der Untersuchung liegt auf den unteren und mittleren Angestellten, auf den Verkäufern, den Büroangestellten, den technischen Zeichnern und ähnlichen Beschäftigtengruppen in der Privatwirtschaft. Zum andern bezieht diese Analyse der amerikanischen Angestellten ihre Fragestellungen und Kategorien aus dem Vergleich mit den deutschen Angestellten im selben Zeitraum. Erst dadurch wird ein bisher kaum erforschter Bereich der amerikanischen Gesellschaftsgeschichte, eben die Angestellten, als Thema historischer Untersuchung konstituiert, interessant und aufgeschlossen.

Umgekehrt wird der Vergleich der deutschen und der amerikanischen Angestelltengeschichte dazu benutzt, um die Eigenarten der deutschen Entwicklung klarer herauszuarbeiten und vor allem zu erklären. Erst durch die Konfrontation mit der ökonomisch so ähnlichen, sozial und politisch aber so verschiedenartigen Entwicklung in den USA wird es möglich, das Besondere der deutschen Angestelltengeschichte vom späten 19. Jahrhundert bis zum Sieg des Nationalsozialismus klarer zu erkennen, kausal zu erklären und in seiner Bedeutung zu interpretieren. Obwohl sich der größte Teil dieses Buches empirisch mit amerikanischen Entwicklungen beschäftigt und ausgedehnte Quellenstudien vor allem auf der amerikanischen Seite betrieben wurden, sind die Argumente und Ergebnisse dieser Arbeit ebenso sehr ein Beitrag zur deutschen wie zur amerikanischen Geschichte. Durch Vergleich mit den USA erscheint die deutsche Angestelltenentwicklung in neuem Licht. Durch Vergleich mit Deutschland wird die amerikanische Angestelltengeschichte in dieser Form überhaupt erst untersuchenswert.

Zwar liegt der zeitliche Schwerpunkt auf dem halben Jahrhundert von den ersten Ansätzen zum „Organisierten Kapitalismus“ im späten 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg (in den USA) bzw. bis zum Sieg des Faschismus in Deutschland; diese beiden Länder stehen überdies eindeutig im Mittelpunkt des Interesses. Doch wird der Vergleich im Schlußteil einerseits auf England und Frankreich ausgedehnt; zum andern werden die Grundlinien der amerikanischen und deutschen Angestelltenentwicklung bis zur Gegenwart weiterverfolgt.

Die beiden Angestelltenschaften können natürlich angemessen nur im Rahmen ihrer jeweiligen Gesellschaften erfaßt werden. Deshalb erweitert sich dieser Angestelltenvergleich an einigen Stellen zu einem Vergleich der amerikanischen und deutschen Gesellschaftsgeschichte seit der Industrialisierung in den Grundzügen. Implizit und explizit geraten dadurch einige interessante theoretische Fragen in die Reichweite dieser Untersuchung: Deutschland und die USA, das wird zu zeigen sein, glichen sich ungemein in den Grundzügen und in der Chronologie ihrer Industrialisierung unter kapitalistischem Vorzeichen. Bis zu welchem Ausmaß folgte aus dieser grundsätzlichen sozioökonomischen Übereinstimmung, daß sich beide Länder auch soziostrukturell, sozialpsychologisch und soziopolitisch ähnlich entwickelten? Wie sehr entsprachen der ähnlichen sozioökonomischen Entwicklung dieser beiden kapitalistisch-bürgerlichen Systeme eine ähnliche Klassen- und Schichtenbildung, ähnliche Spannungen, Protestpotentiale und Konflikte? Im Ergebnis betont dieses Buch die Unterschiedlichkeit der beiden Sozialentwicklungen trotz großer Ähnlichkeiten in der ökonomischen Dimension und erklärt diese Unterschiede vor allem durch Aufweis der Wirkungskraft verschiedenartiger vorindustrieller, vorkapitalistischer und vorbürgerlicher Traditionen, die die Geschichte beider Länder noch auf einer sehr fortgeschrittenen Stufe der Industrialisierung in verschiedener Weise prägten. Dadurch leistet das Buch auch einen Beitrag zur soziologischen Angestelltendiskussion, die seit Beginn des Jahrhunderts hierzulande geführt wird, aber noch keinen gründlichen Vergleich hervorgebracht hat. Durch die Beschreibung und Erklärung der sehr verschiedenartigen Ausprägung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds in den USA, Deutschland und einigen weiteren Ländern meldet es grundsätzliche Kritik an der gängigen Deduktion des (meist von deutschen Erscheinungen abgezogenen, aber verallgemeinert formulierten) Arbeiter-Angestellten-Unterschieds aus den Eigenarten „der modernen Gesellschaft“ oder aus der Logik „des Reproduktionsprozesses des Kapitals“ an. Diese in Deutschland so ausgeprägte und bedeutsame Unterscheidung ist viel variabler und sehr viel stärker historisch bedingt als sich dies sozialwissenschaftliche Arbeiten ohne gründliche historische und komparative Tiefenschärfe – und diese fehlt fast allen – vorstellen können.

Schließlich leistet diese Arbeit einen Beitrag zur immer noch sehr intensiven und politisch relevanten Diskussion über das Verhältnis von Kapitalismus und Faschismus. Sowohl die USA wie Deutschland waren kapitalistisch-bürgerliche Systeme, die um 1930 vor sehr ähnliche ökonomische Herausforderungen

durch die in beiden Ländern etwa gleich schwere Weltwirtschaftskrise gestellt wurden. In Deutschland trugen die hier untersuchten Gruppen wie andere Teile des Kleinbürgertums verhältnismäßig stark zur anschwellenden Massenbasis des Nationalsozialismus bei. Vor allem diese historische Erfahrung war es, auf die sich die verbreitete Argumentation über den Zusammenhang zwischen kapitalistischer Krise, rechtsgerichtetem Protestpotential im Kleinbürgertum und Aufstieg des Faschismus berufen konnte und kann. Diese Argumentation wird am Anfang von Kapitel A referiert und die sie stützende Evidenz, die deutsche Seite betreffend, in Kapitel A III 2 präsentiert. Wenn diese Argumentation über den Zusammenhang von Kapitalismus, Kleinbürgertum und Faschismus recht hätte, dann müßten unter ähnlichen Herausforderungen ähnliche Tendenzen zum rechtsgerichteten Protestpotential auch im amerikanischen Kleinbürgertum existiert haben, wenn auch natürlich nicht mit gleichen Inhalten und sicherlich auch nicht mit gleicher Intensität, vielmehr angepaßt an das nicht faschistisch werdende Nordamerika. Die Suche nach solch einem rechtsgerichteten, angestellten- oder kleinbürgerspezifischen Protestpotential leitet das Interesse dieser Arbeit. Als Ergebnis stellt sich heraus, daß es ein solches Protestpotential so gut wie nicht gab. Die Erklärung dieses deutsch-amerikanischen Unterschieds ist Teil der Antwort, warum im einen Fall die kapitalistische Wirtschafts- und bürgerliche Gesellschaftsordnung faschistisch pervertierte, im anderen Fall – trotz ähnlicher Herausforderungen – nicht. Dies weist die Richtung, in der eine zukünftige gesellschaftsgeschichtliche Theorie des Faschismus erarbeitet werden muß – doch mehr als einen empirisch abgesicherten, komparativ durchgeführten und theoretisch reflektierten kleinen Beitrag dazu kann diese Untersuchung nicht leisten.

Kapitel A gibt die nötige Explikation der leitenden Erkenntnisabsichten, das nötige Minimum an theoretischer Begründung für das zu verfolgende Projekt; es definiert die Schlüsselbegriffe der Arbeit und stellt sie in verschiedene Diskussionszusammenhänge der letzten Jahre und Jahrzehnte; es beschreibt die gewählte komparative Methode und rechtfertigt die Konzentration auf den deutsch-amerikanischen Vergleich; außerdem bringt es den Aufriß der deutschen Angestelltenentwicklung bis 1933, um die folgende detaillierte Analyse der amerikanischen Seite darauf vergleichend rückbeziehen zu können. Kapitel B bis D sind chronologisch unterschieden und untersuchen die amerikanische Angestelltenentwicklung vom späten 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg im Rahmen der amerikanischen Gesellschaftsgeschichte und in vergleichender Perspektive. Kapitel E faßt die Ergebnisse zusammen und bezieht sie auf Kapitel A zurück. Es erweitert den Vergleich auf England und Frankreich und intensiviert ihn durch Anwendung der erarbeiteten Ergebnisse auf die Analyse von Unterschieden und Ähnlichkeiten zwischen verschiedenen deutschen Angestelltingruppen vor 1933; damit bezweckt es zugleich eine zusätzliche Überprüfung der aus dem deutsch-amerikanischen Vergleich erarbeiteten Ergebnisse. Der Ausblick bis zur amerikanischen und deutschen Gegenwart und

die Aufdeckung der Implikationen, die die gefundenen Ergebnisse für die Faschismus-Diskussion besitzen, schließen die Arbeit ab.

Dieses Buch ist die stark überarbeitete und erweiterte Fassung einer Arbeit, die 1972 vom Fachbereich Geschichte der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster als Habilitationsschrift angenommen wurde. Ich bin einer großen Zahl von Institutionen und Personen zum Dank verpflichtet, ohne deren Unterstützung und Hilfe die Arbeit entweder nicht zustande gekommen oder doch schwieriger gewesen wäre. Auf einem Stipendium des American Council of Learned Societies konnte ich als Fellow des Charles Warren Center for Studies in American History 1969/70 anderthalb Jahre in der Harvard Universität in Cambridge, Mass. verbringen und den größten Teil des Materials für diese Arbeit sammeln. Der anregenden Atmosphäre in diesem damals unter Leitung Oscar Handlins stehenden Forschungszentrum wie auch den engen, vor allem durch Fritz Redlich vermittelten Arbeitskontakten zur Business History Section der Harvard Graduate School of Business Administration verdanke ich viel. Die Widener Library der Harvard Universität, die Baker Library in der Harvard Business School, die AFL-CIO-Bibliothek in Washington, die Labor History Archives in der Wayne State University (Detroit, Mich.), die State Historical Society of Wisconsin in Madison, das Ford-Archiv im Henry Ford Museum in Dearborn, Mich., das Archiv und die Bibliothek der General Electric Company in Schenectady, N.Y., die New York Public Library und die Firestone Library in Princeton, N.J. ermöglichten die Einsicht in Quellen und Literatur; den Archivaren und Bibliothekaren dieser Institutionen, die mir dabei halfen, sei hiermit gedankt. Die in der Arbeit verwandten Ergebnisse früherer Gallup- und Roper-Meinungsumfragen wurden mir dankenswerterweise aus der Datenbank des Public Opinion Research Center in Williamstown, Mass. unter Leitung von P. K. Hastings mit der finanziellen Hilfe der Harvard Universität zugänglich gemacht. Der Abschluß der ersten Manuskript-Fassung (1972) wurde durch einen nützlichen und angenehmen einmonatigen Aufenthalt in der Villa Serbelloni, Bellagio erleichtert. Ihrem Leiter, William C. Olson, und der Rockefeller Stiftung in New York sei dafür gedankt. Die Universität Bielefeld hat die schrittweise Fortsetzung der Forschungsarbeiten seit 1973, vor allem was die deutsche Seite des Vergleichs angeht, unterstützt. Schließlich war es ein siebenmonatiger Aufenthalt im Institute for Advanced Study in Princeton, N.J. (1975/76), dem ich die Muße und viele Anregungen zum Abschluß der Forschungsarbeiten, zur Ergänzung und zur Überarbeitung des Manuskripts verdanke. Für die Lektüre der ersten Manuskriptfassung und kritische Ratschläge danke ich Gerhard A. Ritter (jetzt München), der mir überdies während der Münsteraner Assistentenzeit als Vorgesetzter viel Zeit für meine Forschungsarbeiten ließ und dem ich wissenschaftlich wie persönlich viel verdanke, Hans-Ulrich Wehler (Bielefeld), der mir außerdem von Beginn dieser Arbeit an, mehr als jeder andere, mit Auskünften, Ratschlägen und Diskussionsbereitschaft behilflich war; sowie Hartmut Kaelble (Berlin), Gustav Schmidt (jetzt Bochum), Heinz Gollwitzer, Hans-Jürgen Puhle und Richard

Tilly (alle Münster). Viele Personen in den USA und in Deutschland haben mich von Anfang an mit Auskünften, Hinweisen und Bereitschaft zur Diskussion einzelner Probleme der Arbeit sehr unterstützt. Ihnen danke ich ebenso wie den Teilnehmern an den Diskussionen in verschiedenen vor allem amerikanischen Universitäten und auf verschiedenen wissenschaftlichen Konferenzen, die mir in den letzten Jahren Gelegenheit gaben, Thesen und Ergebnisse dieser Arbeit zur Diskussion zu stellen. Heidrun Homburg (Bielefeld) danke ich für genaue Kritik und Hilfe bei der Fertigstellung des Manuskripts, Claudia Huerkamp für die Anfertigung des Registers. Mehrere Sekretärinnen haben im Laufe der Jahre an diesem Manuskript gearbeitet; ihnen allen sei Dank, vor allem Frau Anneliese Carpenter in Bielefeld.

Bielefeld, Dezember 1976

KAPITEL A

Kapitalismus, Kleinbürgertum und Faschismus

I. Die überlieferte Argumentation

Fragt man nach den sozialen Voraussetzungen von Demokratie in den industriell relativ entwickelten bürgerlichen Gesellschaften des 19. und 20. Jahrhunderts, wird man der Frage nach der Rolle des Kleinbürgertums bei der Durchsetzung, Zerstörung und Verteidigung sozialer und politischer Demokratie nicht ausweichen können, weder bei der Erklärung der Vergangenheit noch bei der Beurteilung von Chancen und Gefahren in Gegenwart und Zukunft. Seit dem Aufstieg faschistischer Bewegungen in der Zwischenkriegszeit hat sich in der Behandlung dieser Problematik eine skeptische Sichtweise durchgesetzt, die das Kleinbürgertum jedenfalls seit dem späten 19. Jahrhundert, sehr viel stärker als Belastung denn als Stütze von Demokratie in Gesellschaft und Politik begreift. Autoren der verschiedensten Einstellung und Arbeiten mit unterschiedlichsten Erkenntniszielen haben ausdrücklich und implizit zu einer komplexen sozialgeschichtlichen Argumentation beigesteuert, die als Ausgangspunkt dieser Untersuchung dienen und deshalb kurz rekonstruiert werden soll.

Mit charakteristischen, später zu diskutierenden Unterschieden bezeichnen die Begriffe „Kleinbürgertum“, „Mittelstand“, „classes moyennes“, „petite bourgeoisie“ und „lower middle classes“ eine soziale Gruppierung, die – für die Zeit nach Beginn der Industrialisierung – sowohl von der Arbeiterschaft und anderen Unterschichten wie von der Bourgeoisie und anderen sozialen Führungsgruppen abgrenzbar erscheint. Diese Abgrenzung ist unscharf und wechselt von Autor zu Autor, von Kontext zu Kontext. Manchmal wird der Begriff so gedehnt, daß die bestsituierten gelernten Arbeiter ebenso wie freiberufliche und beamtete Akademiker darunterfallen, meist jedoch umreißt er eine etwas engere Gruppe, deren Kern einerseits die selbständigen Handwerker, kleinen Händler und kleinen Unternehmer („alter Mittelstand“) und andererseits die meisten Angestellten und Beamten niederen und mittleren Ranges („neuer Mittelstand“) ausmachen¹.

Sowohl der „alte Mittelstand“ wie der „neue Mittelstand“, so will es die hier zu rekonstruierende Argumentation, gehörten zu den Verlierern jener Veränderungsprozesse, die mit der Industrialisierung in Gang gesetzt wurden. Handwerker und Kleinhändler fanden sich zunehmend einerseits vom großen Kapital und der großen Industrie, andererseits von der Arbeiterschaft und ihren

Organisationen bedrängt und in Frage gestellt. Technologische Fortschritte und Veränderungen des Marktes, die die Wettbewerbssituation des kleinen Selbständigen beeinträchtigten, setzten sich mit dem Aufstieg des Industriekapitalismus durch. Zunehmende Konzentration auf der Seite der großen Unternehmen, zunehmende Forderungen und Schlagkraft auf der Seite der Arbeiter nahmen den selbständigen „Mittelstand“ gewissermaßen in die Zange. Veränderungen im Lebensstil und Wandlungen der öffentlich akzeptierten Werte bedrohten, womit sich der „alte Mittelstand“ kulturell und ideologisch identifizierte: Sparsamkeit, Fleiß, Selbständigkeit, Ordnung und Respekt für Tradition. Relativ zu anderen gesellschaftlichen Gruppen verloren die kleinen Selbständigen ökonomische Chancen, sozialen Status und oft auch Zugang zu politischer Macht. Obwohl ihr Selbstverständnis, ihre Selbstachtung zu einem guten Teil darauf beruhten, anders und besser zu sein als die Lohnarbeiter und andere Unterschichten, wurden sie diesen allmählich in Einkommen, Vermögen, Sicherheit, Erziehungsstand, Verbrauchsgewohnheiten, politischem Einfluß und anderen objektiven Hinsichten ähnlicher – teils weil die Arbeiter, wenigstens die bessergestellten unter ihnen, schneller dazu gewannen, teils weil die „alten Mittelstände“ selber absanken. Mindestens langfristig sahen diese die Basis ihrer Selbständigkeit zerfallen und damit die Perspektive heraufziehen, selber zum Lohnarbeiter zu werden. Dies begriffen sie als Gefahr und Bedrohung².

Ähnlich verringerten sich allmählich die objektiven Unterschiede zwischen den mittleren und kleinen Angestellten und Beamten (die seit Ende des Jahrhunderts immer häufiger und von den verschiedensten Standpunkten aus zum Kleinbürgertum gezählt wurden)³ einerseits und den Lohnarbeitern andererseits. Diese Unterschiede, die in den frühen Phasen der Industrialisierung deutlich ausgeprägt waren, bröckelten allmählich und der Tendenz nach ab, aufgrund von Veränderungen der Technologie, der Arbeitsorganisation in Werkstatt, Büro und Kontor, der Personalpolitik in den Unternehmen, der Beschäftigungsstruktur, des Erziehungssystems und der gesellschaftlich akzeptierten Bewertungskriterien. Nach Einkommen und beruflicher Sicherheit, Fremdbestimmung und Arbeitsart, nach Karrieremöglichkeiten und Autoritätsteilhabe, nach ihrem Anteil an innerbetrieblichen Sozialleistungen und nach ihrer sozial- und arbeitsrechtlichen Stellung, nach Bildungsstand und Lebenschancen der verschiedensten Art wurde ein großer Teil der schnell zunehmenden Gehaltsempfänger im privaten, teilweise auch im öffentlichen Sektor den bessergestellten, hinzugewinnenden Lohnarbeitern immer ähnlicher. Dieser keineswegs vollständige, natürlich verschiedene Angestellten-Kategorien in verschiedenem Maße treffende Nivellierungsprozeß widersprach dem Selbstverständnis und der Selbstachtung vieler Angestellter, die den Unterschied zwischen ihrer eigenen Stellung und der der Arbeiter sehr betonten und sich geradezu dadurch definierten, nicht zum Proletariat zu gehören⁴.

Beide Gruppen, so lautet das Argument, fühlten sich durch einige Aspekte der mit der Industrialisierung Hand in Hand gehenden Modernisierung, durch

den Abbau traditioneller Differenzen zwischen ihnen und den Lohnarbeitern und von den immer drängender werdenden Forderungen des zunehmend organisierten Proletariats bedrängt. Zugleich aber identifizierten sich beide Gruppen nicht mit den sozialen Eliten. Weder der „alte“ noch der „neue Mittelstand“ hatten das Gefühl, im selben Boot zu sitzen wie die großen Unternehmer, die Großgrundbesitzer und die hohe Bürokratie, wenn auch die sozial und politisch Mächtigen das antiproletarische Absetzungsstreben der Kleinbürger manchmal auszunutzen suchten und ihnen einiges Entgegenkommen zeigten, um sie bei der Stange einer antiproletarischen, antisozialistischen Politik zu halten. In Absetzung und Abwehr gegen „unten“ und „oben“ entwickelten „alter“ wie „neuer Mittelstand“ defensiv-konservative, manchmal auch reaktionär-rückwärts-gewandte Haltungen. Sie strebten danach, überkommene Einkommens-, Status- und Einflußvorsprünge zu erhalten; sie hingen an nicht-proletarischen Lebensgewohnheiten und Ideologien, auch wenn deren sozioökonomische Basis zunehmend fraglich wurde; sie mißtrauten den Wandlungen, in denen sie relativ zu anderen Gruppen zu verlieren schienen; sie entwickelten Ressentiments gegen die, die sie als Subjekte oder Nutznießer dieser Wandlungen begriffen; nicht selten erwarteten sie vom Staat, ihre Sonderstellung abzustützen, sie durch Gesetz und Verwaltungsakte zu schützen; nicht selten organisierten sie sich auf sozialökonomischer Grundlage, nicht zuletzt zu diesem Zweck. In den anschwellenden Spannungen zwischen den Reichen und Mächtigen einerseits und den proletarischen Massen andererseits fühlten sie sich als Mitte, die keiner Seite voll zuzurechnen war, sondern durch ihre schiere Existenz eine Mäßigung jener Konflikte bewirkte und die gesellschaftliche Polarisierung bremste.

Unter dem Druck einer Wirtschaftskrise wie der um 1930 verschärften sich die defensiven Haltungen und Ressentiments dieser Gruppen zwischen Bourgeoisie und Proletariat; unter dem Einfluß von Not und Existenzunsicherheit radikalisierten sie sich. Die meisten von ihnen schlossen sich aber nicht linken sozialistisch-kommunistischen Protestbewegungen an, denn diese waren ja egalitär und mit der Arbeiterschaft identifiziert, von der sich die kleinen Selbständigen wie die Angestellten so betont und mühsam abzuheben suchten. Vielmehr radikalisierten sie sich unter rechtem Vorzeichen, d. h. auf der Seite von Bewegungen und Ideologien, die ihnen *zugleich* scharfen Protest gegen „die da oben“, gegen das sie enttäuschende System, gegen Kapitalisten und konservative Führungsgruppen *wie auch* Absetzung „von unten“, Abwehr der proletarischen Herausforderung und Protest gegen die Linken erlaubten. Das so entstehende Protestpotential stellte unter bestimmten Bedingungen einen wichtigen Teil der Basis rechtsradikaler, faschistoider oder faschistischer Massenbewegungen dar, die in bestimmten Konstellationen – wie in Deutschland 1932/33 – liberal-demokratische Gesellschafts- und Verfassungssysteme zerstören konnten.

Diese Argumentation wird selten so ausdrücklich und im Zusammenhang vorgetragen⁵, doch haben viele Autoren dazu beigetragen. Die Thesen von der allmählichen Nivellierung zwischen „Mittelstand“ und Arbeiterschaft, von der

Einzwängung der kleinbürgerlichen Gruppen zwischen Bourgeoisie und Proletariat und von der ungünstigen Wirkung sozialökonomischen Fortschritts auf diese Gruppen haben eine Tradition, die in bezug auf den „alten Mittelstand“ bis in die erste Industrialisierungsphase zurückreicht und spätestens seit etwa 1890 auf die Angestellten erweitert wurde⁶. Theoriegeschichtlich entstand jene Argumentation wohl als Pendant zu der Prognose, daß sich die Gesellschaft zunehmend in zwei Klassen – Bourgeoisie und Proletariat – aufspalten werde und umgekehrt als Verallgemeinerung aus den Klagen der betroffenen kleinbürgerlichen Gruppen. Diese Klagen schienen einerseits jene Prognose zu bestätigen, andererseits dienten sie als Basis für Forderungen nach Maßnahmen, die die Realisierung jener Prognose – etwa mit Hilfe von „Mittelstandspolitik“ – verhindern sollten. Bis in die Zwischenkriegszeit verband sich die Erwartung einer allmählichen Angleichung des „Mittelstands“ an die Lohnarbeiterschaft allerdings in der Regel noch nicht mit der Erwartung spezifisch „mittelständischer“ Ressentiments und Protestformen, die als Basis einer rechtsgerichteten Protestbewegung dienen könnten. Eher herrschte bei den einen die Hoffnung, bei den anderen die Befürchtung vor, daß die absteigenden, den Lohnarbeitern ähnlicher werdenden „Mittelstände“, soweit sie derzeit noch das konservative oder liberale, jedenfalls bürgerliche Lager stärkten oder aber unzuverlässig und desorientiert schwankten, langfristig erkennen würden, daß ihre Interessen auf der Seite des Proletariats lägen, und sie folglich in Zukunft das Lager der linken Reform oder gar Revolution verstärken würden⁷. Erst der Aufstieg des italienischen und des deutschen Faschismus nach dem Ersten Weltkrieg bot deutlich Anlaß und Ursache, die Nivellierungs- und Abstiegs- these mit der These vom mittelständisch-rechtsgerichteten Protestpotential zu verknüpfen – obwohl es an Vorläufern dieser Sichtweise nicht ganz fehlte⁸.

Die vorgetragene Argumentation erfuhr nun ihre Ausprägung im Rahmen der Faschismusk Diskussion seit den frühen 20er Jahren, und zwar durch zeitgenössische Autoren, die nach der sozialen Basis des Faschismus fragten und nach einer sozialgeschichtlich-sozialwissenschaftlichen Erklärung des Phänomens suchten, statt es geistesgeschichtlich, verfassungsgeschichtlich oder rein nationalgeschichtlich zu behandeln. Vor allem Autoren, die in der einen oder anderen Weise marxistisch orientiert waren, ohne die sich allmählich entwickelnde, krude und irreleitende Komintern-Auffassung vom Faschismus als einem bloßen Herrschaftsinstrument „der am meisten reaktionären, chauvinistischen und imperialistischen Elemente des Finanzkapitals“ zu teilen, aber auch nicht-marxistische Beobachter auf der Suche nach der sozialen Basis dieser neuen Bewegung entdeckten den „Mittelstand“, das Kleinbürgertum, als einen wichtigen Bestandteil der Massenbasis des Faschismus und erklärten dieses Phänomen dann mit Überlegungen, die der oben vorgetragenen Argumentation gleichen oder Teile davon darstellen⁹. Es liegt auf der Hand, daß eine solche Argumentation es erlaubte, a) den Faschismus als das anzuerkennen, was er unter anderem war, nämlich als Massenbewegung; b) einem soziologisch-sozialgeschichtlichen Grundansatz und so auch ggf. dem Grundansatz des Hi-

storischen Materialismus treu zu bleiben, nämlich: soziopolitische Phänomene in Kategorien sozialer Klassen, Schichten, Gruppen und Konflikte unter Betonung sozialökonomischer Veränderungen zu erklären; und c) dies so zu tun, daß die These von der letztlich progressiven Rolle des Proletariats in ihrem Kern nicht revidiert zu werden brauchte, also ein ganz zentraler Bestandteil marxistisch orientierter Gesellschaftstheorie und Geschichtsanalyse ungeschoren blieb. Bis heute wird die Argumentation vom Zusammenhang zwischen fortschreitender industriekapitalistischer Entwicklung, Situation des Kleinbürgertums und Entwicklung rechtsgerichteter Protestneigungen vor allem – aber nicht nur – im Zusammenhang der Faschismusk Diskussion vorgetragen. Obwohl sie in einzelnen ihrer Teile nicht unwidersprochen geblieben ist, hat sie sich, meist unklar formuliert, häufig nur angedeutet, mit sehr stark wechselndem Gewicht, in sehr verschiedenartigen Zusammenhängen und oft mit hier nicht referierten, meist ebenfalls nur angedeuteten Qualifikationen und Differenzierungen versehen, weitgehend durchgesetzt¹⁰.

Während diese Argumentation vorwiegend auf der Basis deutscher und italienischer Beispiele entwickelt wurde und im Prinzip einige nationale Besonderheiten – etwa den Krieg und die folgende Inflation als verschärfende Faktoren in Deutschland – einbeziehen kann, ist sie ihrem Anspruch oder doch ihrer Implikation nach eine allgemein-sozialgeschichtliche, transnationale Argumentation, die das Potential einer rechtsgerichteten Radikalisierung im Kleinbürgertum als Resultat von Wandlungsprozessen erklärt, welche auf fortgeschrittenen Stadien der Industrialisierung in kapitalistisch organisierten Wirtschafts- und bürgerlichen Gesellschaftssystemen typisch auftreten. Damit leistet diese Argumentation – ausdrücklich oder implizit – einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftsgeschichtlichen¹¹ Erklärung des Faschismus. Sie stellt nämlich einen Zusammenhang her zwischen einerseits bestimmten Veränderungen, Spannungen und Widersprüchen, die kapitalistisch-bürgerlichen Systemen auf fortgeschrittener Entwicklungsstufe immanent sind, und andererseits dem Aufstieg faschistischer Protestbewegungen und damit einer wichtigen Voraussetzung der Destruktion liberaler Demokratie im 20. Jahrhundert. Sie entwickelt die These, daß typische sozioökonomische, soziopolitische und sozio-kulturelle Wandlungen fortgeschrittener kapitalistisch-bürgerlicher Systeme mächtige Potentiale rechtsradikalen Protests im Kleinbürgertum hervorbringen, die unter bestimmten Bedingungen zur sozialen Basis faschistischer Bewegungen wurden und damit zur Zerstörung liberaldemokratischer Gesellschafts- und Verfassungsstrukturen beitrugen.

Damit beansprucht diese Argumentation aber nicht nur Erklärungskraft in bezug auf vergangene Phänomene, sondern sie impliziert auch Aussagen über Gefahrenstellen liberaler Demokratie in bürgerlichen Gesellschaften heute und in Zukunft. Erklärt sie doch nicht nur, wie bestimmte Protestpotentiale entstanden, die in der Zwischenkriegszeit zum Treibsatz der Zerstörung liberaler Demokratie wurden; sie erklärt diese Protestpotentiale zugleich als solche, die im Prinzip weiterbestehen, weil und solange die ihnen zugrundeliegenden sozio-

ökonomischen und soziopolitischen Prozesse – die Entwicklung des Industriekapitalismus mit seinen Mechanismen, Spannungen und Konflikten – fortbestehen und fortwirken¹². Auch insofern rückt diese Argumentation durchaus in die Nähe marxistischer oder marxistisch orientierter Faschismustheorien, ist häufig ein wichtiger Teil von diesen und jedenfalls mit ihnen nicht unvereinbar¹³.

Nicht nur aus Interesse an Vergangenheitserklärung sondern auch im Interesse der Gegenwartsdiagnose lohnt es sich also, jener Argumentation oder Theorie über das Verhältnis von Kapitalismus, Kleinbürgertum und Faschismus nachzugehen. Zu diesem Zweck seien zunächst einige Annahmen, Voraussetzungen und Definitionen dieser Argumentation diskutiert und – soweit dies für die Gedankenführung der folgenden Untersuchung nötig ist – begründet oder modifiziert.

II. Implikationen, Begriffe und Ziele

1. Politische Sozialgeschichte und der Grundansatz dieser Arbeit

Die vorgetragene Argumentation fußt auf Grundvoraussetzungen, die in der politischen Soziologie und in der politischen Sozialgeschichte so häufig sind, daß sie nachgerade klassisch genannt werden können und vielen selbstverständlich sein dürften. Sie teilt die Überzeugung, daß ein Wirkungs- und Entsprechungszusammenhang besteht zwischen der sozialökonomischen Dimension, d. h. dem System der Produktion und Verteilung und der Position von Einzelnen und Gruppen in diesem System; dem System der sozialen Klassen, Schichten und Gruppen in seinen vielen Dimensionen (Interessen, Status, Lebenschancen, Mentalitäten, Sozialisationsmustern, Familienleben, Freizeitverhalten, Assoziationen, Konflikten, Kooperationen etc.); dem System politischer Herrschaft, Prozesse und Institutionen; sowie dem System kollektiver Wertungen, Ideologien und Ideen. Ohne die relative Eigenständigkeit dieser vier Systeme oder Dimensionen zu leugnen und ohne die Mannigfaltigkeit der Wechselwirkungen zwischen ihnen zu verkennen, betont dieser Ansatz die Kausalbedeutung, die Wirkungsmächtigkeit der sozialökonomischen Dimension im sich verändernden Gesamtsystem. Im Rahmen dieses Grundansatzes ist es sinnvoll, soziale Haltungen und Einstellungen, Verhaltensweisen und Handlungen, politische Strukturen und Prozesse, Ideologien und kulturelle Phänomene in ihrer Interdependenz unter besonderer Beachtung der Unterschiede und Beziehungen zwischen Klassen, Schichten und Gruppen zu untersuchen und dazu Individuen analytisch so zu Klassen, Schichten und Gruppen zusammenzufassen, daß ihre Position im System der Produktion und Verteilung als Kriterium gilt (was in durchaus verschiedenartiger Weise geschehen kann)¹⁴.

Die oben skizzierte Argumentation teilt diesen Grundansatz: Sie diskutiert den Zusammenhang zwischen Veränderungen im Industriekapitalismus, in der

Sozialstruktur und im politischen System, behandelt also weder die sie besonders interessierende Gruppierung, das Kleinbürgertum, losgelöst von wirtschaftlichen Veränderungen oder von seiner Rolle im politischen System, noch diskutiert sie etwa die Gefährdungen der liberalen Demokratie durch den Faschismus geistesgeschichtlich oder in einer anderen, seine soziale Basis vernachlässigenden Weise. Überdies umschreibt sie, wenn auch, wie gleich zu zeigen sein wird, in problematischer Weise, die sie vor allem interessierende soziale Gruppierung, das Kleinbürgertum, mit Hilfe sozialökonomischer Kategorien – nicht zuletzt durch Enumeration von Berufsgruppen, d. h. von Gruppen, die durch ihre Position im Arbeitsprozeß definiert sind.

Die folgende Untersuchung, die sich gegenüber der skizzierten Ausgangsthese in vieler Hinsicht kritisch verhält, teilt gleichwohl diesen Grundansatz¹⁶. Es geht ihr um den Zusammenhang von Wirtschaftsstruktur, Sozialstruktur und Politik in einer Zeitspanne von etwa einem halben Jahrhundert und unter Konzentration auf den Zusammenhang von Teilen des Kleinbürgertums einerseits und den Chancen von Demokratie und (faschistischer) Diktatur andererseits. Sie fußt auf der weitverbreiteten Überzeugung, daß es sinnvoll und lohnend ist, von sozialen und ökonomischen Faktoren zu handeln, soziale Klassen, Schichten und Gruppen, Bewegungen und Konflikte zu untersuchen, wenn es darum geht, sich über die Bedingungen und Möglichkeiten von Demokratie und Diktatur im späten 19. und 20. Jahrhundert klar zu werden. Sie erwartet, der Erklärung fundamentaler soziopolitischer Prozesse wie des Aufstiegs und Siegs des Faschismus im Deutschland der Zwischenkriegszeit oder der amerikanischen Reformpolitik im New Deal mit Hilfe von Fragestellungen der politischen Soziologie und politischen Sozialgeschichte im angedeuteten Sinn, d. h. vor allem durch klassen-, schichten- und gruppenanalytische Zugriffe, sowie durch Konzentration auf sozialökonomisch definierte Kategorien, näher zu kommen. Dies ist ihr allgemeinstes Erkenntnisziel. Innerhalb dieses Grundansatzes konzentriert sie sich, wie sogleich zu begründen sein wird, auf die Geschichte eines Teils dessen, was üblicherweise als Kleinbürgertum zusammengefaßt wird, nämlich auf die Angestellten. Die Untersuchung bewegt sich innerhalb des Grundansatzes der politischen Sozialgeschichte im angedeuteten Sinn aber auch deshalb – und dieses Erkenntnisziel ist ihr mindestens ebenso wichtig wie das vorhergenannte –, weil sie hofft, auf diese Weise Fragestellungen zu gewinnen, die es erlauben, diejenigen sozialen Gruppen in ihren vielen, keineswegs nur politischen Dimensionen zu untersuchen, die anders schwer zu thematisieren, untersuchungswürdig zu machen und zu studieren sind – nämlich die wenig untersuchten amerikanischen Angestellten.

Dabei ist sie sich der Grenzen eines solchen Ansatzes bewußt. Weder kann sie auf diese Weise das zur Debatte stehende politische Phänomen (also die Zerstörung oder Reform liberaler Demokratie in der Zwischenkriegszeit) in seiner ganzen Komplexität behandeln; sie konzentriert sich vielmehr auf die Analyse eines allerdings sehr wichtigen Teils der sozialen Bedingungen und Ursachen jenes Phänomens, und dies unter Betonung der Analyse von Grup-

pierungen, die mit Hilfe sozioökonomischer Kriterien (Angestellte!) definiert werden¹⁶. Noch gelingt es auf diese Weise, mehr als einen Ausschnitt aus den vielen verschiedenen Aspekten und Dimensionen der Geschichte jener sozialen Gruppierung zu erschließen. Es soll versucht werden, diese Grenzen durch flexible Handhabung des gewählten Ansatzes und durch Einbeziehung ergänzender Erklärungsdimensionen, wo immer dies möglich, sinnvoll oder notwendig erscheint, hinauszuschieben. Es soll insbesondere angestrebt werden, die sozialgeschichtliche Analyse der hier interessierenden sozialen Gruppierung unter den angeführten Gesichtspunkten dadurch vor Verengungen zu bewahren, daß der Bezug zum Gesamtsystem so oft wie möglich hergestellt wird; es wird dazu nötig sein, die Konstellation der Klassen, Schichten und Gruppen als Ganze nicht aus dem Blick zu verlieren und nicht-gruppenspezifische ökonomische, politische und kulturelle Faktoren zu skizzieren.

Schließlich wird diese Untersuchung den skizzierten Ansatz einer politischen Sozialgeschichte mit einer gewissen Pointierung verwenden: Sie fußt auf der Überzeugung und zeigt, daß gleiche sozioökonomische Veränderungen nicht notwendig identische sozialstrukturelle, sozialpsychologische und politische Veränderungen bewirken oder verlangen; daß zwar ein Wirkungszusammenhang zwischen ihnen besteht, daß aber dieser Wirkungszusammenhang Spielräume läßt, Unterdeterminationen enthält. Zum Beispiel: Bestimmte Strukturen der industriellen Produktion auf einer bestimmten Entwicklungsstufe führen zur Entwicklung verschiedener Berufs- und Funktionsgruppen, die sich in manuelle und nicht-manuelle unterscheiden lassen; doch welche sozialstrukturelle und sozialpsychologische Ausprägung dieser Unterschied erhält, ist damit noch nicht determiniert, entscheidet sich vielmehr aufgrund einer Vielzahl von Faktoren zum Teil sozialökonomischer, zum Teil sozialkultureller, zum Teil soziopolitischer Art, die, trotz gleicher ökonomischer Grundstruktur, von Fall zu Fall und Land zu Land variieren können, und zwar in sozial und politisch relevanter Weise¹⁷. Oder: Bestimmte Tendenzen zur zunehmenden Organisation der kapitalistischen Wirtschafts- und bürgerlichen Gesellschaftssysteme führen zu bestimmten Veränderungen im politischen System, etwa zur Ausweitung der Verwaltung, Stärkung der Exekutive und Veränderung der Legitimationsbasis politischer Herrschaft. Damit ist aber noch nicht ausgemacht, ob dies durch sozial-demokratische Reformpolitik à la Roosevelt oder durch eine faschistische Diktatur à la Hitler geschieht¹⁸. Für viele Zeitgenossen und ihre Lebenschancen – im buchstäblichen und im weitesten Sinn – mag das aber der entscheidende Unterschied gewesen sein. Nicht zuletzt deshalb ist diese Arbeit primär mit solchen Unterschieden befaßt, ohne die Ähnlichkeiten zu leugnen oder zu übersehen. Sie will nicht noch eine sozialgeschichtlich-soziologische Analyse *des* Angestellten liefern¹⁹. Sie will auch nicht primär den Zusammenhang zwischen Ökonomie, Sozialstruktur und Politik untersuchen, wie er für alle kapitalistischen Wirtschafts- und bürgerlichen Gesellschaftssysteme typisch ist²⁰. Sie wird vielmehr die im internationalen Vergleich auftretenden Unterschiede betonen und dazu die verschiedensten „Vermittlungsinstanzen“

zwischen Ökonomie und Politik, sozialstrukturelle und sozialpsychologische Dimensionen, stark in den Vordergrund rücken, ohne sie jedoch aus ihrer Verbindung mit Ökonomie und Politik zu lösen.

Die oben vorgetragene Ausgangsthese enthält eine weitere Implikation, die kurz entfaltet werden soll, da sie von der folgenden Untersuchung voll und ganz geteilt wird. Sie beschäftigt sich mit dem Kleinbürgertum in *kapitalistischen Wirtschafts- und bürgerlichen Gesellschaftssystemen nach Beginn der Industrialisierung*. Nur so läßt sie sich sinnvoll diskutieren. Sie spricht vom Kleinbürgertum zwischen Bourgeoisie und Arbeiterschaft, setzt also voraus, daß diese beiden Klassen existieren und sinnvoll unterschieden werden können. Die Auswirkungen *fortgeschrittener* Industrialisierung und der damit verbundenen gesellschaftlichen Veränderungen auf das Kleinbürgertum stehen in ihrem Zentrum; sie ist also auf vorindustrielle und frühindustrielle Verhältnisse nicht anwendbar²¹. Sie verknüpft kleinbürgerliche Nöte und Unzufriedenheiten mit rechtsgerichteten, tendenziell rechtsradikalen Protesthaltungen und schließlich mit der sozialen Basis faschistischer Bewegungen, die die liberal-demokratische Gesellschafts- und Verfassungsordnung herausfordern und unter bestimmten Bedingungen zerstören. Ihr Geltungsanspruch ist demnach auf liberal-demokratische Systeme beschränkt. Das soll nicht heißen, daß sich vorindustrielle und industrielle, kapitalistisch-bürgerliche und sozialistisch-kommunistische Systeme nicht sinnvoll hinsichtlich von Bevölkerungsgruppen vergleichen ließen, die in vieler Hinsicht den kleinbürgerlichen Gruppen in kapitalistischen Wirtschafts- und bürgerlichen Gesellschaftsordnungen ähneln. Nur bräuchte man dazu eine andere Konzeptualisierung, einen anderen kategorialen Rahmen. Die folgende Untersuchung und der Geltungsanspruch ihrer Ergebnisse sind jedenfalls auf industriekapitalistische Wirtschafts- und bürgerliche Gesellschaftssysteme beschränkt, auch dort wo sie ausdrücklich oder implizit über das einzelne untersuchte Land hinausweisen. Es soll vorweg kurz umschrieben werden, in welcher Weise diese Untersuchung die für sie ganz zentralen Begriffe „Industriekapitalismus“, „liberaldemokratische Systeme“, „Rechtsradikalismus“ bzw. „Rechtsextremismus“ und „Faschismus“ benutzt, ohne daß dies der Ort wäre, der eine ausführliche theoretische Begründung dieser Begriffe erlaube.

Unter *Kapitalismus* soll ein ökonomisches System verstanden werden, das vorwiegend auf privatem Besitz und privater Verfügung über Kapital beruht; dieses dient der Produktion und dem Tausch von Waren zum Zweck des Profits. Die wichtigsten wirtschaftlichen Entscheidungen werden von Privatunternehmen getroffen, die über Mechanismen des Marktes miteinander verkehren. Der moderne *Industriekapitalismus*, der – ganz grob gesprochen und ungeachtet mancher Vorläufer – in England seit dem letzten Drittel des 18. Jahrhunderts, im westlichen Kontinentaleuropa seit dem ersten Drittel, in Deutschland und den USA seit dem zweiten Drittel und in Italien seit dem letzten Viertel des 19. Jahrhunderts entstand, ist *zusätzlich* durch die industrielle Unternehmung mit Kapitalrechnung, durch die Fabrik, also eine zentrali-

sierte Produktionsform auf der Basis von Maschinen und arbeitsvertraglich geregelter, formal freier, fremdbestimmter Lohnarbeit, durch die relative Zunahme des gewerblich-industriellen und dann des Dienstleistungssektors (an Beschäftigten, Kapital und Produktion) auf Kosten des agrarischen Sektors sowie durch nur noch kurzfristig unterbrochenes, jedoch ungleichmäßiges Wachstum des Gesamtprodukts, auch pro Kopf der Bevölkerung, gekennzeichnet. Aufgrund der hervorragenden Bedeutung wirtschaftlicher Faktoren, vor allem seit der Industrialisierung, durchdringen Prinzipien des Wirtschaftssystems auch nichtökonomische Bereiche der bürgerlichen Gesellschaft. Für die hier diskutierten Probleme ist besonders wichtig, daß solche Gesellschaften mit zeitlich variierender Deutlichkeit von dem Gegensatz, der Spannung und den Konflikten zwischen den sich herausbildenden, durch Besitz und Nichtbesitz von Produktionsmitteln definierten Klassen: Lohnarbeiterschaft (Proletariat) und Wirtschaftsbürgertum (Bourgeoisie) geprägt sind²². Auf typische Veränderungen kapitalistisch-bürgerlicher Systeme, die auf einer fortgeschrittenen Stufe ihrer Entwicklung aufzutreten pflegen und unter dem Begriff des „Organisierten Kapitalismus“ zusammengefaßt werden können, bleibt weiter unten zurückzukommen.

Liberaldemokratische Systeme sind im Verständnis dieser Untersuchung durch folgende Prinzipien gekennzeichnet: Volkssouveränität und parlamentarische Repräsentation, Mehrheitsentscheidung und Minderheitenschutz, Verfassungsmäßigkeit und Rechtsstaatlichkeit, Legitimität von Dissens und Realisierbarkeit von Opposition innerhalb verfassungsmäßiger Grenzen, die legitime Existenz mehrerer Parteien, Respekt für Menschen- und Bürgerrechte in der aufklärerischen Tradition des 18. Jahrhunderts, ein relativ hohes Maß und weite Verbreitung politischer Informationen und politischer Interessen als Voraussetzung einer aktiven öffentlichen Meinung sowie ein hoher Grad von ökonomischer und sozialer Chancengleichheit für alle erwachsenen Bürger. In der Realität sind diese liberaldemokratischen Prinzipien bisher nirgends voll erfüllt worden; ihre allmähliche Durchsetzung war und ist ein schwieriger Prozeß mit vielen Hindernissen. In der hier zur Debatte stehenden Zeit – spätes 19. und erste Hälfte des 20. Jahrhunderts – wurden diese Prinzipien nirgends mehr erfüllt als in den relativ entwickelten kapitalistischen Wirtschafts- und bürgerlichen Gesellschaftsordnungen Europas und Nordamerikas, jedoch mit wichtigen Unterschieden von Land zu Land und von Zeitraum zu Zeitraum.

Rechtsradikalismus (oder: *Rechtsextremismus*) als Kennzeichen von Protesten, Ideologien, Haltungen und Bewegungen ist im Verständnis dieser Untersuchung durch Ablehnung oder Mißachtung jener liberaldemokratischen Prinzipien gekennzeichnet und zugleich dadurch, daß er auf demokratisierende, egalisierende und/oder sozialistische Veränderungstendenzen in Gesellschaft und Staat antidemokratisch, antiegalitär und/oder antisozialistisch, kurz defensiv reagiert, dabei aber gleichzeitig eine kritische, pseudodemokratische Stoßrichtung gegen das Hergebrachte, gegen die traditionellen Eliten

und gegen den Status quo enthält und nicht zuletzt dadurch Massenwirksamkeit und Massen mobilisierende Kraft erlangt²⁹.

Unter *faschistischen* Bewegungen sollen hier rechtsradikale, bzw. rechts-extreme Massenbewegungen verstanden werden, die sich, seit dem Ersten Weltkrieg und von diesem beeinflusst, aus den Krisen der kapitalistisch-bürgerlichen Systeme und ihrer relativ liberaldemokratischen Verfassungen entwickelten. Sie sind durch massiven Terrorismus, durch den Willen zur Vernichtung des als Feind definierten Gegners und, falls zur Macht gekommen, durch Massenvernichtungsaktionen gekennzeichnet. Sie streben überdies nach Machterweiterung auf Kosten anderer Staaten und schließlich nach Expansion, sie tendieren zur nach außen gerichteten Aggression und zum Krieg. Sie vertreten einen extremen Nationalismus, sind ideologisch und organisatorisch dem Führer-Gefolgschafts-Prinzip verpflichtet, autoritär-hierarchisch aufgebaut und mit militärischen Elementen durchsetzt. Zu ihrer Massenbasis gehören vor allem Mittelschichten der verschiedensten und von Fall zu Fall, entsprechend dem wirtschaftlichen Entwicklungsstand des jeweiligen Landes, in ihrer Zusammensetzung wechselnden Art. Vor allem ideologisch, z. T. auch in ihrer praktischen Politik vertreten sie eine doppelte Frontstellung: Antisozialismus, Antikommunismus und Antiliberalismus verbinden sie mit Ressentiments gegen „die da oben“, gegen Kapitalismus und/oder traditionale Eliten, mit populistischen Elementen und pseudodemokratischer, Massen mobilisierender Dynamik. Bedingung des Aufstiegs und der Durchsetzung faschistischer Bewegungen, also ihres Sieges in Form der Errichtung der faschistischen, tendenziell totalitären Diktatur, ist ihre Unterstützung durch etablierte, doch sich bedroht führende Führungseliten und Herrschaftsgruppen – Großgrundbesitz, Industrie-, Handels- und Finanzkapital, militärische Führung, Bürokratie und/oder Kirche –, die sich der faschistischen Bewegung als eines konterrevolutionären, reformfeindlichen, reaktionären, antidemokratischen, antisozialistischen und/oder antikommunistischen Instruments bedienen (wollen) und sie – trotz deren anti-elitären populistischen Komponenten – je später desto mehr fördern.

Die Machtergreifung faschistischer Bewegungen (immer in der Allianz, im Pakt, in Verzahnung mit traditionellen Führungsgruppen, wobei die Art dieser Verbindung von Fall zu Fall variiert) geht mit der Abschwächung ihrer populistischen Komponenten Hand in Hand und führt zur Zerstörung des liberaldemokratischen Verfassungssystems, zur Vernichtung oder deutlichen Schwächung kommunistischer, sozialistischer und demokratischer Kräfte sowie – jedenfalls kurz- und mittelfristig – zur Stabilisierung der kapitalistischen Grundstruktur, des Privatbesitzes und der privaten Verfügungsmacht über Kapital. Daß diese letztgenannte, von marxistischen Theorien so stark in den Vordergrund gestellte *Funktion* faschistischer Systeme nicht deren einzige, vermutlich überdies keine dauerhafte und – denkt man an die mit jener Funktion nicht notwendig verknüpften Massenvernichtungen – vielleicht nicht einmal die wichtigste ist, mag hier nur angemerkt werden. Soweit diese Arbeit

Probleme des Faschismus explizit oder implizit behandelt, beschäftigt sie sich mit dem Aufstieg faschistischer Bewegungen, nicht mit der Herrschaft und Funktion etablierter faschistischer Systeme²⁴.

2. Kleinbürgertum: Hintergrund, Problematik und Auflösung des Begriffs

Schließlich sei auf einige begriffliche Eigenarten der oben zusammengefaßten Argumentation eingegangen, auf einige Schwächen, die es vorweg zu bereinigen gilt. Vom „Kleinbürgertum“, vom „Mittelstand“ oder den „Mittelständen“, von der „petite bourgeoisie“, von der „lower middle class“ oder den „lower middle classes“ ist in jener Argumentation die Rede. Dabei wird häufig auf eine genauere Definition verzichtet und der Bedeutungsumfang der Begriffe variiert. Doch die kleinen Selbständigen in Gewerbe und Handel, die kleinen und mittleren Gehaltsempfänger im privaten und öffentlichen Sektor sowie die weniger gutgestellten Mitglieder der sogenannten „Freien Berufe“ gehören fast immer dazu^{24a}. Dies sind Gruppen, die sich nach Klassenlage²⁵, Beruf, Funktion, Einkommen, Status, Tradition, Bildung und anderen Kriterien sehr unterscheiden. Warum und mit welchem Recht werden sie zusammengefaßt?

Dieses Konglomerat von sozialen Gruppen wurde vor allem auf dem Hintergrund dichotomischer Klassentheorien und Klassenpolitik unter wechselnden Bezeichnungen und mit leicht variierenden Abgrenzungen zum Gegenstand politischen Interesses, wissenschaftlicher Diskussion und begrifflicher Definition. Je stärker die diskutierenden und schreibenden Zeitgenossen dazu tendierten, die Polarisierung der industrialisierenden Gesellschaft in zwei große, feindliche Lager wahrzunehmen, zu erwarten, zu fürchten oder auch zu bestreiten, desto deutlicher benötigten sie einen Begriff, der jene Gruppen zusammenfaßte, die nicht, noch nicht oder auch niemals in solch ein dichotomisches Modell paßten, bzw. passen würden. Dies geschah in dem Maße, wie der Gegensatz zwischen gewerblich-industrieller Arbeit und Kapital, zwischen entstehendem Proletariat und sich herausbildender Bourgeoisie ältere Gegensätze zwischen Untertanen und Staat, Bürgertum und Adel oder Stadt und Land überlagerte und zugleich Differenzierungslinien innerhalb des Bürgertums – zwischen der aufsteigenden oder bereits etablierten Industrie-, Handels- und Finanzbourgeoisie einerseits, den kleinen Gewerbe- und Handeltreibenden und anderen nur schwer der Bourgeoisie zuzurechnenden bürgerlichen Gruppen, z. B. kleinen und mittleren Beamten, andererseits – deutlicher hervortraten.

Zum einen dienten ältere Begriffe zur Bezeichnung dieser Zwischengruppen und erfuhren so eine Bedeutungsverschiebung, während die ältere Bedeutung daneben weiter existierte und nur allmählich verblaßte. An den Begriffen „Mittelstand“ und „classes moyennes“ läßt sich solch ein Bedeutungswandel vom späten 18. bis ins zweite Drittel des 19. Jahrhunderts verfolgen: Diese Begriffe tendierten zunächst dazu, das gesamte Bürgertum, die besitzenden und gebil-

deten Schichten, zwischen dem Adel und dem Volk, den alten Herrschaftseliten und den Unterschichten, zu umschließen, und zwar mit der deutlichen Neigung zur Ausweitung ins Allgemein-Staatsbürgerliche, zur Assoziation mit Vernunft und Fortschritt. Allmählich wurde es schwieriger, die reichen und einflußreichen Kapitalisten, Arbeitgeber, Unternehmer und Manager, die Bourgeoisie, als Teil des „Mittelstandes“ und der „classes moyennes“ zu verstehen; diese Begriffe umschrieben zunehmend die Schichten zwischen der nunmehr mit älteren Führungsgruppen zusammengesehenen Bourgeoisie einerseits und den Unterschichten, vor allem dem entstehenden Proletariat, andererseits; die kleineren bescheideneren bürgerlichen Existenzen wurden zum Zentrum beider Begriffe²⁶. Daß diese Bedeutungsverschiebung im deutschen Sprachgebrauch unter Beibehaltung eines an ältere Ordnungsmuster erinnernden Wortes („Stand“) geschah, während sich im revolutionären Frankreich die deutliche Absetzung vom Ancien Régime, seinen Privilegien und Ordnungsmustern, in der Durchsetzung des anti-ständischen Begriffs der Klasse auch für diese Zwischenschichten spiegelte, signalisiert nicht nur Verschiedenartigkeiten zwischen dem deutschen und dem französischen Weg in die bürgerliche Gesellschaft, sondern wahrscheinlich auch unterschiedliche Charakteristika der mit diesen Begriffen umschriebenen Gruppen. Die Färbung der Begriffe, die Assoziationen, die sie hervorriefen, blieben in beiden Sprachen positiv, jedoch in einer gegenüber dem früheren Sprachgebrauch inhaltlich verschobenen Weise: Das Versprechen auf Vermittlung zwischen den Extremen, die Furcht vor dem Zerriebenwerden, der Aufruf zur Erhaltung der angeblich „gesunden Mitte“ und die positiv gemeinte Erinnerung an die Tradition – die im Französischen etwas anders als im Deutschen gefärbt war – schlangen je später desto deutlicher mit. Wer diese konservativen Implikationen vermeiden und dennoch jene Zwischenschichten bezeichnen wollte, mußte sich anderer Begriffe bedienen: Im Deutschen erfüllte der leicht abschätzig klingende, spätestens bei Marx und Engels mit kritischem Beigeschmack versehene, häufig Rückständigkeit und Zukunftslosigkeit assoziierende Begriff des Kleinbürgertums diese Funktion²⁷.

Die Bedeutung von „middle class“ verschob sich nicht so deutlich wie die von „classes moyennes“ und „Mittelstand“; der englische Begriff tendierte vielmehr im ganzen 19. und 20. Jahrhundert bei vielen Autoren dazu, sämtliche bürgerliche Gruppen zwischen dem Adel und der handarbeitenden Bevölkerung zu umfassen, also das, was auf dem Kontinent zunehmend auf die Begriffe „Bourgeoisie“ und „Kleinbürgertum“ oder „Bürgertum“ und „Mittelstand“ oder „bourgeoisie“ und „classes moyennes“ aufgeteilt wurde. Offenbar wurde der englische Sprachgebrauch nicht so deutlich von der Vorstellung eines alles andere übertönenden Gegensatzes zwischen Kapital und industriellem Proletariat geprägt. Entsprechend war auch das Bedürfnis nach Bezeichnung der in jener Dichotomie nicht aufgehenden Zwischenschichten geringer. Wenn es dennoch auftrat, wurde es mit Hilfe von „lower middle class(es)“ befriedigt, einer relativ blassen Bezeichnung, die den Klassengegensatz zwischen Bour-

geoisie und Proletariat nicht so deutlich mitschwingen ließ wie etwa „Kleinbürgertum“²⁸.

Erst recht galt dies für die USA, wo zunächst angesichts des Fehlens einer ins Gewicht fallenden Aristokratie wenig Grund bestand, von einem Bürgertum als „middle class“ zwischen feudalen Eliten und Arbeiterschaft zu sprechen, wo der Begriff „middle class“ im 19. Jahrhundert relativ wenig gebraucht und nicht sehr festgelegt wurde und wo er deshalb spätestens zur Zeit des Ersten Weltkriegs zur Bezeichnung der Gruppen zwischen dem großen Kapital und der Arbeiterschaft benutzt werden konnte, die nunmehr deutlicher als früher als übermächtig und im Konflikt miteinander begriffen wurden. Da aber gleichzeitig daneben der Begriff in der umfassenden britischen Bedeutung gebraucht wurde, tauchte schließlich auch in den USA „lower middle class(es)“ zur Bezeichnung jener Zwischenschichten auf, nicht unbeeinflusst durch ausländische Erfahrungen und Literatur²⁹.

Das Bedürfnis und die Gewohnheit, kleinbürgerliche Gruppen unter verschiedenen Bezeichnungen zusammenzufassen und „von unten“ und „oben“, von Arbeit und Kapital, vom Proletariat und von der Bourgeoisie abzugrenzen, korrelierte also eng mit dem Maß, in dem klassengesellschaftlich-dichotomische Grundmuster das Denken der Zeitgenossen über ihre Wirklichkeit prägten, über eine Wirklichkeit, die gleichwohl nicht voll in jenem klassengesellschaftlich-dichotomischen Grundmuster aufging. Die Vorstellung von Kleinbürgertum oder Mittelstand als Gruppierung zwischen den beiden Hauptlagern zeigte sich bei den Vertretern verschiedenster politischer und wissenschaftlicher Positionen, wenn auch in verschiedenartigen Färbungen und mit teilweise entgegengesetzten Ergebnissen. Seit dem „Kommunistischen Manifest“ sagten Marxisten den Abstieg des Kleinbürgertums, sein Zerriebenwerden zwischen Bourgeoisie und Proletariat voraus. Marx und Engels dachten dabei noch vorwiegend an die „alten Mittelstände“. Spätestens im Revisionismus-Streit der 90er Jahre faßten jedoch Marxisten den „alten“ und den „neuen Mittelstand“ in einem ähnlichen Gedankengang zusammen, und zwar sowohl Bernstein, als er jene Prognose bezweifelte, wie auch Kautsky, als er daran festhielt. Auch Lenin sprach vom Kleinbürgertum und faßte dabei Selbständige und Angestellte zusammen, denn er interessierte sich dabei für Eigenschaften, die sie teilten, nämlich: hinsichtlich ihrer Haltungen und Verhaltensweisen nicht zur Bourgeoisie aber auch nicht zum Proletariat zu gehören und deshalb bestimmte politisch wichtige Eigenarten – schwankende Unberechenbarkeit nach Lenins Meinung vor allem – gemeinsam aufzuweisen³⁰. Immer wieder haben Marxisten und marxistisch orientierte Autoren seitdem kleine Selbständige und Gehaltsempfänger zusammengefaßt, gerade weil sie von dichotomischen Modellen her dachten, und auch wenn sie die Angleichung dieser Gruppen an das Proletariat erwarteten³¹.

Umgekehrt haben konservativere Autoren, gewissermaßen reaktiv, spätestens seit den 1890er Jahren ungefähr dieselben Gruppen zusammengefaßt, um zu beweisen, daß die von marxistischer Seite vorausgesagte gesellschaftliche Po-

larisierung nicht passiere, oder aber um zu warnen, daß diese Polarisierung entstehen bzw. fortschreiten könne, falls jenen selbständigen und unselbständigen „Mittelständen“ nicht durch angemessene Politik („Mittelstandspolitik“) geholfen werde³². Dies letztere Argument wurde in der einen oder anderen Form von den Betroffenen und ihren Organisationen vertreten und benutzt. Kleine Selbständige, Angestellte und Beamte mochten sich in den meisten Hinsichten unterscheiden, doch sie glichen sich in dem Selbstverständnis, weder zum Proletariat noch zur Bourgeoisie zu gehören. Diese Vorstellung hatte Auswirkungen auf ihren Lebensstil, ihre Handlungsweisen, ihr Organisationsverhalten, ihre politischen Forderungen und damit auf die Politik anderer gesellschaftlicher Gruppen wie auch der Regierungen, die auf jene Forderungen in ihrer Sichtweise, ihrer Rhetorik und ihrer Politik in der einen oder anderen Weise einzugehen hatten. In dem Maße, in dem die Nicht-Zugehörigkeit zu Bourgeoisie und Proletariat Selbstverständnis, Haltungen und Handlungen der Betroffenen sowie das Fremdverständnis und die Handlungsweise ihrer Umgebung tatsächlich prägten, in diesem Maße wiesen die als Kleinbürgertum oder Mittelstand Etikettierten tatsächlich Gemeinsamkeiten auf, die von jenen Begriffen bezeichnet wurden, wenn diese Begriffe auch zugleich einen ideologischen Überschuß an behaupteter Gemeinsamkeit enthielten, d. h. die Gemeinsamkeiten der von ihnen bezeichneten Gruppen ideologisch überbetonten³³.

Die Zusammenfassung von Handwerkern, Kleinhändlern, Beamten, Angestellten, kleinen Freiberuflern und anderen unter der Kategorie des „Mittelstands“ bzw. des „Kleinbürgertums“ erweist sich damit als Ausfluß einer theorie-, bewußtseins- und realgeschichtlichen Situation, die stark durch dichotomische Gesellschaftsmodelle und entsprechende reale klassengesellschaftliche Polarisierungen gekennzeichnet war, ohne daß die gesamte Wirklichkeit in solchen Gesellschaftsmodellen aufging und ohne daß solche Polarisierungen vollkommen durchschlugen. Diese sprachliche Zusammenfassung war dort besonders üblich und deutlich, wo, wie im Wilhelminischen Deutschland, klassengesellschaftliche Tendenzen und Theorien besonders hervortraten; sie tauchte in den USA nur zögernd und verspätet auf, weil dort klassengesellschaftliche Polarisierungen durch verschiedene Gegentendenzen konterkariert wurden und vor allem im Bewußtsein der Zeitgenossen undeutlich blieben³⁴.

Diese Zusammenfassung war nicht nur eine theoretische Konstruktion, sondern zugleich Resultat und Moment eines politisch-ideologischen Prozesses. Die ideologische Aufladung und Funktion von „Mittelstand“ reflektieren diesen Zusammenhang besonders deutlich, und zwar seit dem späten 19. Jahrhundert mit konservativ-rückwärtsgewandter, anti-klassengesellschaftlicher Spitze. In geringerem Maße und mit teilweise umgekehrter Stoßrichtung gilt dies auch für den Begriff „Kleinbürgertum“, am wenigsten noch für „lower middle class(es)“³⁵.

Doch stammen die meisten Begriffe der historisch-sozialwissenschaftlichen Sprache aus einem Zusammenhang, in dem sich praktisch-ideologische mit wissenschaftlich-theoretischen Momenten aufs engste verbanden. Dies allein

disqualifiziert sie nicht für den wissenschaftlichen Gebrauch, sofern ihre Verbindung zu diesem Entstehungszusammenhang durch Einsicht in ihn und durch scharfe Definition gebrochen oder doch stark gelockert wird und sofern nicht der Begriff allzu eklatante Verzerrungen mit sich trägt. Wenn im folgenden dennoch nicht das Kleinbürgertum zum Gegenstand der Untersuchung gemacht und also die anfangs skizzierte Argumentation nicht zur Gänze überprüft wird, dann vor allem aus folgendem Grund: Die Begriffe „Kleinbürgertum“, „classes moyennes“ und „lower middle classes“ stützen sich auf Gemeinsamkeiten der von ihnen zusammengefaßten Gruppierungen, die unter den in dieser Untersuchung verfolgten Fragestellungen zu formal, zu zweitrangig, zu dünn sind im Vergleich zu den Merkmalen, durch die sich jene Gruppen unterscheiden. Wenn man konkret und im Detail den Zusammenhang zwischen ökonomischer Situation, Interessen, Status, Bildung, Einstellungen, Organisationen und politischem Verhalten von Gruppen innerhalb eines sich verändernden wirtschaftlich-sozial-politischen Systems untersuchen will, so kann man nicht Gruppen gemeinsam behandeln und zu einem Gegenstand zusammenfassen, die sich nach Klassenlage, Beruf und sozioökonomischer Funktion so sehr unterscheiden wie die verschiedenen Komponenten des Kleinbürgertums. Dies folgt schon als methodische Konsequenz aus dem skizzierten Grundansatz³⁶, der Unterschiede in der sozioökonomischen Situation sehr ernst zu nehmen gebietet, weil ihnen vermutlich Unterschiede in anderen Bereichen entsprechen. Dies ergibt sich jedoch auch mit Notwendigkeit aus der Art der zu benutzenden Quellen und aus bisherigen wissenschaftlichen Ergebnissen³⁷. Es mag eine der Schwächen der anfangs rekonstruierten Argumentation sein, daß sie Ähnlichkeiten in der Situation, in den Haltungen und in den Verhaltensweisen kleinbürgerlicher Gruppen mehr unterstellt als zeigt oder begründet und somit die Evidenz über eine Gruppe als repräsentativ auch für die anderen Gruppen behandelt. Jedenfalls muß jeder Versuch, jene Argumentation empirisch zu prüfen, die einzelnen Gruppen separat und eine nach der anderen behandeln.

Aus arbeitsökonomischen Gründen beschränkt sich die folgende Untersuchung auf eine der in Frage kommenden Gruppen, und zwar auf die niederen und mittleren Angestellten im privatwirtschaftlichen Bereich. Die Ergebnisse der Arbeit beziehen sich nur auf diese, werden jedoch in einer Weise formuliert, daß Hypothesen zur Untersuchung anderer kleinbürgerlicher Gruppen, etwa der Handwerker und Kleinhändler, daraus abzuleiten sind. Daß die Angestellten häufig als Teil des Kleinbürgertums oder „Mittelstands“ aufgefaßt und behandelt wurden, wird von dieser Untersuchung zu bedenken, nicht aber zu übernehmen sein. Von „Mittelstand“ und „mittelständisch“ spricht diese Untersuchung vielmehr in der Folge nur, wenn sie den spezifischen, zugleich nicht- oder anti-proletarischen und nicht- oder anti-kapitalistischen, ansatzweise defensiven, anti-klassengesellschaftlichen und ein wenig rückwärtsgewandten, verschiedene Berufe umschließenden Charakter von Ideologien, Organisationen, Programmpunkten und Aktionen der Angestellten (oder kleinen Selbst-

ständigen) umschreiben oder darauf anspielen will, der weiter unten am Beispiel der deutschen Angestellten entwickelt werden soll.

Auf diese Weise soll die Heterogenität der zu untersuchenden Gruppierung auf ein erträgliches Maß reduziert werden. Immerhin wird so gewährleistet, daß nur Gruppen gleicher Klassenlage untersucht werden, nämlich abhängig Arbeitende, und zwar solche, die sich von der anderen großen Gruppierung abhängig Arbeitender, den Arbeitern, vor allem dadurch unterscheiden, daß sie keine manuelle oder doch nicht primär manuelle Arbeiten verrichten und traditionell in Gehalt statt in Lohn bezahlt werden. Durch Ausklammerung der leitenden und höheren Angestellten sollen Gruppen außerhalb der Untersuchung bleiben, die als angestellte Unternehmer, als mächtige Träger delegierter Autorität oder als hochqualifizierte, einflußreiche Spezialisten nach Machtteilhabe, Status und Einkommen von der Masse der Angestellten stark abweichen und deren Zurechnung zum Kleinbürgertum unmöglich, unüblich oder zumindest zweifelhaft ist³⁸. Durch Ausgrenzung des öffentlichen Bereichs wird auf die Behandlung einer Gruppierung von nicht-manuell arbeitenden Gehaltsempfängern verzichtet, die sich in einigen Ländern so stark durch Rechtsstellung und Tradition von den Gehaltsempfängern in der Privatwirtschaft unterscheiden, daß sie sogar sprachlich separiert werden – als Beamte im Unterschied zu den Angestellten –, in vieler Hinsicht eigentümlich sind und besser in einer eigenen Untersuchung behandelt würden³⁹.

Als Untersuchungsgegenstand wird also eine Gruppierung gewählt, die in allen industrialisierenden und industrialisierten Gesellschaften unter verschiedenen Bezeichnungen und mit Unterschieden im Detail zu finden ist. Wachstum und innere Umstrukturierung dieser Gruppierung sind eng an den Fortschritt der Industrialisierung und der damit verbundenen typischen Veränderungen geknüpft, so sehr, daß der Anteil von Angestellten an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung als guter Indikator des wirtschaftlichen Entwicklungsstandes einer Gesellschaft dienen kann⁴⁰. Diese Gruppierung läßt sich also international vergleichend studieren, wenn man den Vergleich auf Länder beschränkt, die sich ihrem Industrialisierungsstand nach einigermaßen gleichen. Zum Gegenstand der Untersuchung wird damit eine Gruppierung, die nicht – wie die Bauern und kleinen Handwerker – auf fortgeschrittener Entwicklungsstufe schrumpft sondern überdurchschnittlich wächst und nicht zuletzt deshalb soviel Aufmerksamkeit verdient, weil sie nach Umfang und Gewicht die jüngere Vergangenheit, die Gegenwart und die nähere Zukunft der entwickelten westlichen Industriegesellschaften stark prägte, prägt und prägen wird.

3. Relative Deprivation und der Arbeiter-Angestellten-Unterschied als Forschungsproblem

Wenn die referierte Argumentation über den Zusammenhang von industriekapitalistischer Entwicklung, Kleinbürgertum und Faschismus unter Beschränkung auf die Angestellten empirisch geprüft und diskutiert werden soll, dann rückt der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten in den Mittelpunkt des Interesses. Fußt jene Argumentation, soweit sie sich auf die Angestellten bezieht, doch ganz zentral auf der These, daß die Angestellten ihre tatsächliche Situation relativ zu der der Arbeiter interpretierten, d. h. die Arbeiterschaft als Vergleichsgruppe sahen, die multidimensionale Differenz zwischen sich und dieser als Stütze und Basis ihrer Selbsteinschätzung benutzten und die Verringerung dieser Differenz als „relative Deprivation“, als relativen Abstieg und Grund zur Unzufriedenheit erfuhren, ganz gleich ob diese Differenzverringerung durch Verschlechterungen der eigenen Situation oder durch Verbesserungen in der Situation der Vergleichsgruppe oder durch beides zustande kam.

Diese Vorstellung ist mit den Einsichten der sozialpsychologischen Forschung über „Bezugsgruppen“ und „relative Deprivation“ vereinbar. Diese Forschung hat an anderen Beispielen gezeigt, daß der Vergleich mit anderen Individuen und Gruppen eine wichtige Basis und Quelle der Selbsteinschätzung und Selbstbeurteilung von Individuen und Gruppen ist, daß bestimmte Vergleichsindividuen und -gruppen wichtiger sind als andere, daß häufig schlechter gestellte Gruppen als Vergleichsgruppen gewählt werden und daß dann die Verringerung relevanter Dimensionen der Differenz zu diesen zur Quelle steigender Unzufriedenheit wird, die ihrerseits – unter bestimmten Bedingungen – zur Basis von Protestäußerungen der verschiedensten Art werden kann⁴¹. Natürlich bestätigen diese sozialpsychologischen Einsichten jene These vom rechtsgerichteten Protestpotential in der Angestelltenschaft bei fortschreitender Industrialisierung nicht in ihrem empirischen Gehalt, sie lassen sie lediglich als systematisch möglich erscheinen. Vor allem geben sie zu einer Reihe von Fragen und Merkpunkten Anlaß, die bei der empirischen Diskussion jener Argumentation aufgenommen werden sollen, z. B.: Warum wählten die Angestellten gerade diese Vergleichsgruppe, nicht eine andere, z. B. eine in den meisten Hinsichten bessergestellte, wie die Unternehmer und Manager? Oder gab es andere, konkurrierende Vergleichsgruppen? Trifft diese gesamte Argumentation auf bestimmte Angestelltenkategorien mehr zu als auf andere und, wenn ja, wodurch unterscheiden sich diese Kategorien (etwa durch soziale Herkunft, Einkommen, Status, Nähe zur Vergleichsgruppe etc.)? Diente jeweils die Arbeiterschaft insgesamt als Vergleichsgruppe oder einzelne ihrer Teile? Wenn ja, welche und warum? Was waren die relevanten Dimensionen dieser Differenz, die relevanten Stratifikationsdimensionen, d. h. welche Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten zählten für diese mehr, welche weniger, welche gar nicht und warum⁴²? Wie intensiv war die so entstehende Unzu-

friedenheit im Vergleich zu anderen, anders begründeten Unzufriedenheiten? Unter welchen Bedingungen äußerte sich diese Unzufriedenheit als Protest und in welcher Art von Protest? Wie verhielt sich das Bild der Angestellten von jener Differenzverringering zu dieser selbst? Und vor allem: was waren die objektiven und subjektiven Dimensionen dieser Differenz zwischen Arbeitern und Angestellten? Welche Dimensionen dieser Differenz veränderten sich mehr, welche weniger?

Es gehört zu dem transnationalen Charakter jener Argumentation, daß sie von der Existenz dieser Differenz in allen fortgeschrittenen industriekapitalistischen Systemen ausgeht und ebenfalls annimmt, daß die Verringerung jener Differenz in allen diesen Systemen ähnlich und typisch verläuft. In der Tat wird man davon ausgehen dürfen, daß die Unterscheidung zwischen abhängig Arbeitenden mit manueller Tätigkeit und solchen mit nicht-manueller Tätigkeit, zwischen „blue collar“ und „white collar“, zwischen „ouvriers“ und „employés“, zwischen Arbeitern und Angestellten, eine Linie darstellt, die in allen Industriegesellschaften auf privatkapitalistischer Grundlage – und nicht nur in diesen – die abhängig Arbeitenden stratifiziert⁴³.

Angestellte sind auf die Wahrnehmung merkantiler, administrativer, arbeitsvorbereitender, kontrollierender und koordinierender Funktionen spezialisiert, die zum großen Teil in örtlicher Distanz zur Produktion, zur Werkstatt, zum Milieu der Arbeiter, in kaufmännischen, Bank- und anderen Dienstleistungsunternehmen und in Büroabteilungen der Produktionsunternehmen durchgeführt werden. Im Unterschied zu den Arbeitern verrichten sie ausschließlich oder überwiegend nicht-manuelle, häufig weniger routinisierte und oft schlecht quantifizierbare Arbeit, die primär mit Informationen, nicht aber mit Sachen zu tun hat. Sie arbeiten meist in Büros, Kontoren und Läden, mit spezifischen Folgen für ihr Arbeitsmilieu, das in der Regel geräuschärmer, sauberer und bequemer ist als das der Arbeiter. Die Vergesellschaftung, Mechanisierung und Automatisierung der Angestelltenbereiche begann später als die der Werkstatt, sie sind auch heute noch weniger weit fortgeschritten; mechanisierte und automatisierte Prozesse im Büro beziehen die Büroangestellten in der Regel nicht so vollkommen ein, determinieren ihre Bewegungsabläufe und Arbeitsvorgänge nicht so eindeutig wie im Falle maschinisierter Werkstätten und vieler Arbeiter. Im Durchschnitt können Angestellte eher auf wenigstens geringfügigen Aufstieg hoffen als Arbeiter, weil hinsichtlich der Struktur der Beschäftigung und der geforderten Qualifikationen mehr Kontinuität zwischen unteren und mittleren, manchmal auch höheren Bürostellen besteht als zwischen den Stellen selbst der gelernten Arbeiter und dem Bürobereich, und weil der Bürobereich mehr hierarchische Stufungen kennt als die Werkstatt. Viele Angestellte, aber so gut wie keine Arbeiter, sind Träger delegierter Macht und Anordnungsbefugnis, stehen also nicht auf der untersten Stufe der hierarchischen Ordnung, die jedes Wirtschaftsunternehmen kennzeichnet. Angestellte erhalten Gehalt statt Lohn, d. h. sie erhalten ihren Verdienst in längeren Berechnungszeiträumen, er ist vorausberechenbar, weniger an Markt- und Leistungsschwankun-

gen gebunden und leichter mit Senioritätsregelungen verknüpfbar als der Lohn. Sie verdienen im Durchschnitt mehr als Arbeiter und haben im Durchschnitt eine höhere Qualifikation als diese⁴⁴. Häufig ist ihr Arbeitsplatz etwas sicherer und ihre Arbeitszeit etwas kürzer als die der Arbeiter. Überall dürften diese objektiven Unterscheidungen dazu führen, daß *ceteris paribus* Angestelltenpositionen höheren Status genießen als Arbeiterpositionen, und nirgends dürfte dieser Unterschied ausschließlich auf die Arbeitssituation beschränkt sein: Überall hat er Konsequenzen für andere soziale Bereiche außerhalb der Arbeitssphäre⁴⁵.

Man wird ebenfalls davon ausgehen dürfen, daß sich der Arbeiter-Angestellten-Unterschied überall im Zuge der Industrialisierung in typischer Weise verändert hat. Das überdurchschnittliche Wachstum der Angestelltenpositionen hat überall zu einer Art inflatorischen Effekts geführt: Bestimmte „Privilegien“ und eine gewisse Exklusivität, die für sehr kleine Gruppen von angestellten Kaufleuten und frühen Industrieangestellten kennzeichnend waren, wurden auf die Mehrheit der im Zuge zunehmender Arbeitsteilung, Kommerzialisierung und Bürokratisierung des Wirtschaftssystems schnell sich vermehrenden Angestellten nicht voll übertragen. Die meisten Angestelltenfunktionen, die ursprünglich wenig arbeitsteilig von Individuen und kleinen Gruppen wahrgenommen wurden, erfuhren im Laufe der Zeit zunehmende Vergesellschaftung, arbeitsteilige Strukturierung, Routinisierung und teilweise Mechanisierung; Angestelltenpositionen der unteren und mittleren Ränge wurden dadurch Arbeiterpositionen ähnlicher. Die Ausweitung der allgemeinen Bildung und der Abbau des Analphabetentums ließen ein ehemals wichtiges Unterscheidungskriterium zwischen allen Angestellten und vielen Arbeitern dahinschwinden und reduzierten einige Marktvorteile, die die Angestellten einstmals besaßen. Überall fanden Frauen Zugang zu Büro und Kontor; auch in dieser Hinsicht nahm ein alter Unterschied zwischen den Angestelltenbereichen und der schon lange durch Teilnahme von Frauen gekennzeichneten Werkstatt ab. In vieler Hinsicht gewannen die Arbeiter Rechte, die – wie Ferien oder eine begrenzte Arbeitsplatzsicherheit – ehemals Angestellten vorbehalten waren. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts scheint die Verdienstdifferenz zwischen Arbeitern und Angestellten überall leicht abgenommen, die Überlappung zwischen den besseren Arbeiter- und den schlechteren Angestelltenverdiensten zugenommen zu haben. Überall zeigten sich überdies Tendenzen zu einer klaren Durchzeichnung des Unterschieds zwischen einer bessergestellten, gut bezahlten, nicht durch relativen Bodenverlust gekennzeichneten, oberen Schicht von Angestellten und der großen Zahl der unteren und mittleren Angestellten, deren Situation im ganzen der der Arbeiter ähnlicher, aber nicht gleich wurde. Daß diese Veränderungen überall Auswirkungen auf den relativen Status der Angestellten, ihr Selbstverständnis und ihr soziales Verhalten hatten, scheint sehr wahrscheinlich⁴⁶.

Es ist möglich und häufig versucht worden, *diese* Arbeiter-Angestellten-Unterschiede und ihre Veränderungen aus den Strukturprinzipien und Funk-

tionsanforderungen von Produktion und Verteilung im industriekapitalistischen System abzuleiten. Man kann zeigen, daß Arbeitsteilung, funktionale Differenzierung und die Trennung von Leitung und Ausführung zur Herausbildung von funktional und beruflich differenzierten Arbeitnehmergruppen führten, die sich bei gleicher Klassenlage nach Qualifikation, Ersetzbarkeit, Kontrollierbarkeit, Charakter der Tätigkeit und Stellung im Herrschaftssystem der Unternehmen von den anderen Arbeitnehmern unterschieden und aufgrund dieser Unterschiedlichkeiten von den an Selbsterhaltung, Expansion und Profit interessierten Unternehmensleitungen anders behandelt wurden als diese, so daß die einen Gehalt und die anderen Lohn erhielten und die einen gewisse Vorteile genossen, die den anderen vorenthalten wurden. Man kann auch zeigen, daß jene typischen Veränderungen in der Angestellten-Situation aus Strukturveränderungen resultierten, die in industriekapitalistischen Systemen mit fortschreitender Entwicklung durchweg beobachtbar sind⁴⁷. Weil diese sich typisch verändernde Unterscheidung mit Notwendigkeit in industrialisierenden und industrialisierten Gesellschaften mit kapitalistischer Wirtschaftsorganisation auftritt und überall *ungefähr* die gleichen Funktions- und Berufsgruppen differenziert, kann sie als begriffliche Basis einer vergleichenden Untersuchung, etwa des folgenden Vergleichs von Deutschland und den USA, dienen.

Jedoch zeigt schon die genaue Analyse eines Landes, daß die Herausbildung dieser Unterscheidungslinie ein komplizierter historischer Prozeß ist, in dem die genannten Strukturmomente industriekapitalistischer Systeme nicht hinreichend determinieren, ob einzelne Funktions- und Berufsgruppen (z. B. die Verkäufer) zu den Arbeitern oder zu den Angestellten gezählt werden, zumal die genannten Kriterien nicht immer scharfe und nicht immer kongruente Scheidelinien ergeben⁴⁸. Es zeigt sich auch bald, daß die genannten Veränderungstendenzen manchmal weniger eindeutig waren als das Argument will: Die Tendenz zur Angleichung von Löhnen und Gehältern wirkte sich z. B. nicht nur auf große Angestelltengruppen gar nicht aus, sie setzte sich auch insgesamt in einzelnen Ländern sehr viel schwächer und andersartig durch als in anderen Ländern⁴⁹. Vor allem aber genügen schon ganz vorläufige Kenntnisse über die Situation in verschiedenen Ländern, um zu vermuten, daß zwar die Existenz einer solchen, sich typisch verändernden Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aus den Strukturmomenten industriekapitalistischer Systeme folgt und somit ihnen allen gemeinsam ist, daß aber über die soziale, sozialpsychologische, politische, rechtliche und ideologische Bedeutung dieser Unterscheidung und ihrer Veränderung damit nur wenig gesagt ist.

Welche Eigenarten und Vorteile die Angestelltenposition im einzelnen von der der Arbeiter abheben, scheint stark mit den spezifischen sozialen und kulturellen Traditionen der einzelnen Gesellschaften zusammenzuhängen. Ob und ggf. wie die Arbeiter-Angestellten-Unterscheidung rechtlich bedeutsam und rechtlich fixiert, ob sie zur Basis eines für Angestellte und Arbeiter verschiedenen Sozial- und Arbeitsrechts wird, das, so scheint es, hängt von einer Vielzahl

sozialer und politischer Faktoren ab, möglicherweise aber kaum von jenen Grundmomenten industriekapitalistischer Systeme; gerade in dieser Hinsicht scheinen die internationalen Variationen enorm zu sein. Zum Teil scheint dies auch für die sozialen Status-Unterschiede, die Unterschiede der sozialen Geltung und Wertschätzung zuzutreffen, die mit dem Arbeiter- und Angestellten-Unterschied in den verschiedenen Gesellschaften verknüpft sind: Wenn auch wohl überall *ceteris paribus* der Angestellte einen Statusvorsprung gegenüber dem Arbeiter genießt, so könnten doch große internationale und intertemporale Unterschiede in dem Ausmaß und in der Färbung dieses Vorsprungs bestehen. In wie starkem Maße und mit welchen Inhalten der Arbeiter-Angestellten-Unterschied und seine Veränderungen das Selbstverständnis, die sozialen Kontakte, das Wohnverhalten, die Organisationsbildung und das politische Verhalten der Betroffenen und ihrer Umgebung prägen, läßt sich, so scheint es, nicht hinreichend aus den genannten Grundmomenten industriekapitalistischer Systeme voraussagen und erklären. Ob die Unterscheidung für die Betroffenen so ins Gewicht fällt, daß andere ja immer bestehende Differenzierungslinien, etwa beruflicher oder ethnischer Art, als vergleichsweise zweitrangig empfunden und die eigenen Verhaltensweisen entsprechend ausgerichtet werden, wie wichtig die Arbeiter-Angestellten-Unterscheidung im System der Klassen- und Schichtenbildung eines Landes relativ zu anderen Differenzierungslinien ist, das dürfte von einer Vielzahl ökonomischer, sozialer, kultureller und politischer Faktoren bestimmt werden und innerhalb gewisser Grenzen international variieren⁵⁰. Anders gewendet und auf die These von der „relativen Deprivation“ bezogen: Daß für die in Frage kommenden Individuen ihre Angestellteneigenschaft eindeutig in den Vordergrund tritt und sie insofern eine ähnlich dimensionierte Gruppe – die Arbeiter – als Vergleichsgruppe wählen statt sich als Mitglieder einer ethnischen Gruppe mit einer anderen ethnischen Gruppe oder als Mitglieder einer Berufsgruppe mit einer anderen Berufsgruppe zu vergleichen, dies folgt möglicherweise nicht mit Notwendigkeit aus dem ubiquitären, sozialökonomisch begründeten Arbeiter-Angestellten-Unterschied als solchem.

Falls sich deutliche Unterschiedlichkeiten in der Ausprägungsstärke und Art des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds von Land zu Land herausstellen und bestätigen sollten, dann könnte das für die anfangs referierte Argumentation über den Zusammenhang von Kapitalismus, Kleinbürgertum bzw. Angestellten und Faschismus bedeuten, daß sie deutlicher in bezug auf einzelne Gesellschaften relativiert und im ganzen modifiziert werden müßte. Die folgende Untersuchung wird sich deshalb auf solche internationalen Unterschiede und nationalen Besonderheiten der Ausprägung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds konzentrieren, ohne dessen grundsätzliche Ubiquität zu verneinen, die letztlich methodische Voraussetzung dieser Untersuchung ist.

Sollte sich ein gewisses Maß an Variabilität des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds, soweit er über die oben umschriebenen Grundmerkmale hinausreicht, ergeben, so würde dies überdies kritische Konsequenzen für eine Reihe

von Angestellten-Analysen implizieren, die insbesondere hierzulande eine reiche Tradition haben. Gemeint sind Analysen, die zwar faktisch auf Materialien aus der Entwicklung eines Landes, meist Deutschlands, fußen, aber ihre Ergebnisse als „Soziologie der Angestellten“ anbieten, allgemeine Merkmale *des Angestellten* und *des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds* formulieren, um diesen dann als Folge des (kapitalistischen), Industrialisierungsprozesses und der damit verbundenen Strukturveränderungen abzuleiten. Die eklatanten Defizienzen dieser Versuche würden sich dann als Ergebnisse eines Vorgehens erklären, welches ohne genug historisch-vergleichendes Wissen übersieht, daß ein guter Teil des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds soziokulturell, soziopolitisch und von Traditionen und Konstellationen geformt ist, die von Land zu Land wechseln und daß jener Unterschied in seiner jeweils vorfindlichen Prägung deshalb nicht gar so flink aus den unterschiedlichen Funktionen von Arbeitern und Angestellten „in der modernen Gesellschaft“ oder aus der Logik des „Reproduktionsprozesses des Kapitals“ abgeleitet werden kann⁶¹. Auch manche Untersuchung sozialer Mobilität, die sehr verschiedene Länder vergleicht und den Unterschied zwischen manuellen und nicht-manuellen Berufen als Mittelpunkt der genutzten Meßlatte verwendet, würde dann in der Gefahr stehen, mehr internationale Uniformität und intertemporale Konstanz im Status-Unterschied zwischen diesen beiden Gruppierungen vorauszusetzen als gerechtfertigt wäre⁶².

III. Ziele und Probleme der vergleichenden Perspektive

1. Der deutsch-amerikanische Vergleich: Berechtigung und Zweck, Aufbau und Periodisierung

Die Problematik erfordert also eine international vergleichende Behandlung. Aus arbeitsökonomischen Gründen konzentriert sich die folgende Studie auf den Vergleich zweier Länder, nämlich Deutschlands und der USA. Diese Auswahl läßt sich rechtfertigen. Als Konsequenz des geschilderten Grundansatzes⁶³ können nur industriekapitalistische Wirtschafts- und bürgerliche Gesellschaftssysteme auf ungefähr gleicher Entwicklungsstufe miteinander verglichen werden, in denen ungefähr gleich große Angestelltengruppen ähnlichen sozialökonomischen Charakters vorhanden und ähnlichen strukturellen Veränderungen ausgesetzt waren, so daß geprüft werden kann, inwieweit solche Ähnlichkeiten zu ähnlichen sozialen, sozialpsychologischen und politischen Ausprägungen der untersuchten Gruppen führten bzw. inwieweit und aufgrund welcher unterschiedlicher Einflüsse dies nicht der Fall war. Nur so läßt sich die anfangs referierte Argumentation überprüfen und gleichzeitig vermeiden, daß man allzu Unvergleichbares vergleicht. Die Konzentration auf die USA und Deutschland erfüllt diese Bedingung. In beiden Ländern bestanden in der Zwischenkriegszeit bürgerliche Gesellschaftsordnungen mit liberal-demokratischen

Regierungssystemen in dem Sinne, in dem sie oben definiert wurden⁵⁴. Beide Länder industrialisierten unter privatkapitalistischem Vorzeichen und durchliefen in denselben Jahrzehnten ungefähr gleiche Entwicklungsstadien. Dies zeigt sich an der Verteilung der Beschäftigten bzw. der Erwerbstätigen auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren (siehe Tabelle 1-1).

Tab. 1-1: Die Erwerbstätigen nach Wirtschaftssektoren: USA und Deutschland, 1850-1940 (in % aller Beschäftigten)⁵⁵

	Landwirtschaft, Forsten, Fischerei				Industrie, Bergbau, Handwerk				Verkehr, Gas, Wasser, Elektrizitätsversorgung				Handel, Banken, Versicherungen				Häusliche öff. und private Dienstleistung				Insgesamt (in 1000)	
	USA		Dtl.		USA		Dtl.		USA		Dtl.		USA		Dtl.		USA		Dtl.		USA	Dtl.
1850a	64	55	18	25					5	4							12	16			7 700	15 028
1860b	59	52	20	27					7	4							12	17			10 530	15 967
1870	53		23						10								13				12 920	
1875		50		29														16				18 643
									USA Dtl. USA Dtl.				USA Dtl. USA Dtl.									
1880	50	49	25	29					5	2	7	4	6	8	6	5					17 390	19 638
1890	43	43	28	34					6	3	8	5	6	7	7	6					23 740	22 372
1900	38	38	30	37					7	3	9	7	6	6	8	9					29 070	25 548
1910	32	36	32	37					9	4	11	8	6	5	10	10					36 730	29 420
1920	27		34						10		12		5		12						41 610	
1925		32		40					5		10			4		12						31 033
1930	22	31	31	37					10	6	15	12	5	4	14	12					48 830	30 483
1940c	17	27	31	40					8	5	16	10	5	4	16	12					53 300	39 680

a Für Deutschland: 1852

b Für Deutschland: 1861

c Für Deutschland: 1939

Zwar wird deutlich, daß der Wachstumsprozeß – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – im Einwandererland USA erheblich schneller verlief als in Deutschland: 1850 waren in den USA etwa halb so viele Menschen erwerbstätig wie in Deutschland, doch wurde dessen Vorsprung im folgenden Dritteljahrhundert aufgeholt; schon 1890 besaßen die USA einen leichten Vorsprung, der sich dann bis in die 1920er Jahre vergrößerte. Doch die Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftssektoren ist bemerkenswert ähnlich. In beiden Ländern wurde um 1880 der Punkt erreicht, an dem im nicht-landwirtschaftlichen Bereich erstmals mehr Leute beschäftigt waren als im landwirtschaftlichen, wobei die weitere relative Schrumpfung des Agrarsektors in den USA in den darauffolgenden Jahrzehnten etwas schneller verlief als in Deutschland. In beiden Ländern erreichte der Anteil der in Industrie und Gewerbe Beschäftigten in den 1920er Jahren einen Höchststand, der in den darauffolgenden

Jahren nur noch geringfügig erhöht wurde; die etwas größere Ausdehnung des deutschen gewerblich-industriellen Sektors im Vergleich zum amerikanischen hängt mit der größeren Bedeutung zusammen, die Verkehr und Handel schon in den ersten Industrialisierungsjahrzehnten in den weiträumigen Vereinigten Staaten mit ihren früh entwickelten kommerziell-kapitalistischen Traditionen besaßen und vielleicht auch damit, daß viele kommerzielle und finanzielle Funktionen in Deutschland häufiger als in den USA (oder England) von gewerblich-industriellen Institutionen miterledigt wurden⁵⁶. In beiden Ländern wuchs der Anteil der in Handel, Banken, Versicherungen und Verkehr Beschäftigten seit dem Ende des 19. Jahrhunderts deutlich schneller als der in Gewerbe und Industrie Tätigen. Hier wie dort nahm der Anteil der für häusliche Dienste Beschäftigten, der in Deutschland im zweiten Drittel des 19. Jahrhunderts deutlich über den amerikanischen Vergleichszahlen lag, langsam und gleichartig spätestens seit 1880 ab. In beiden Ländern wuchs gleichzeitig die Zahl der in sonstigen Dienstleistungen (Erziehung, freie Berufe, öffentliche Verwaltungen) Beschäftigten, und zwar in sehr gleichartiger Weise, bis die USA in den 30er Jahren einen deutlichen Vorsprung gegenüber dem die industrielle Entwicklung klarer bevorzugenden „Dritten Reich“ gewannen. Da die relativen Veränderungen der sektoralen Beschäftigungsanteile im großen und ganzen in allen Industrialisierungsprozessen ähnlich und in typischer Weise ablaufen und deshalb als grobes Kriterium zum Vergleich des Entwicklungsstandes besonders geeignet sind, weisen jene Ähnlichkeiten darauf hin, daß Deutschland und die USA jeweils zur selben Zeit ähnliche Entwicklungsstadien erreichten und insofern der deutsch-amerikanische Vergleich auf deutlicheren Gemeinsamkeiten fußen kann als etwa der Vergleich eines dieser beiden Länder mit Großbritannien oder einem südeuropäischen Land oder gar einem heutigen Entwicklungsland⁵⁷.

Entsprechend traten auch einige Strukturveränderungen, die typisch für industriekapitalistische Entwicklungsprozesse sind, in den USA und Deutschland zu gleicher Zeit und in ähnlicher Weise auf. Das Fabrikssystem als ein sozial folgenreicher Kernbestandteil der Industriellen Revolution wurde hier wie dort im zweiten Drittel des 19. Jahrhunderts durchgesetzt, und soweit es meßbare Diskontinuitäten im Wachstum der Investitionsrate, des industriell-gewerblichen Anteils an der Wertschöpfung oder des Gesamtprodukts gegeben hat, traten sie am ehesten in diesen Jahrzehnten auf, hier wie dort⁵⁸. Seit dem späten 19. Jahrhundert lassen sich dann sowohl in Deutschland wie in den USA jene Wandlungsprozesse im sozialökonomischen System und im Verhältnis von Wirtschaft, Sozialstruktur und Politik beobachten, die man unter dem Begriff des „Organisierten Kapitalismus“ zusammenfassen kann. Dazu gehören die Tendenzen zur zunehmenden Organisation des Marktes durch Großunternehmen, Absprachen und Zusammenschlüsse, Tendenzen zur Systematisierung und Bürokratisierung der großen Unternehmen, überdurchschnittliches Wachstum angestelltenintensiver Industrien (Elektro- und chemische Industrie z. B.), der Aufstieg des angestellten Unternehmers, des „Managers“, im Zuge zuneh-

mender Trennung von Besitz und Kontrolle an der Spitze der großen Unternehmen, beschleunigte Zunahme der Angestellten, immer deutlicher die Interessenvertretung und soziale Konfliktaustragung durch organisierte Gruppen wie auch – in den USA schwächer und später als in Deutschland – verstärkte Eingriffe der staatlichen Organe in den sozialökonomischen Bereich⁵⁹. Was die konsequente Entwicklung großer Unternehmen, Unternehmenszusammenschlüsse, systematischer Unternehmens-, Werkstatt- und Büroorganisation sowie die Trennung von Besitz und Kontrolle an der Spitze der Unternehmen angeht – also Veränderungen, die für die Vermehrung und Veränderung der Angestelltenpositionen sehr ins Gewicht fielen –, so glichen sich die Entwicklungen in den USA und Deutschland wahrscheinlich mehr als etwa die deutsche und französische oder die amerikanische und die englische⁶⁰. Bis 1914 ähnelte das relativ hohe Wachstumstempo der deutschen Wirtschaft dem der amerikanischen sehr viel mehr als dem ruhigeren Tempo der französischen und der englischen; erst der Weltkrieg und seine Folgen bewirkten, daß die durchschnittlichen Wachstumsraten in Deutschland sehr viel deutlicher zurückfielen als in den USA⁶¹. Schließlich traf die Wirtschaftskrise um 1930 Deutschland und die USA in ähnlich einschneidender Weise; sie war dort härter und für die Bevölkerung fühlbarer als in Frankreich und Großbritannien⁶².

Man wird aufgrund dieser Ähnlichkeiten erwarten dürfen, daß die sozialökonomisch-quantitative Entwicklung der Angestellten in beiden Ländern ähnlich verlief, wenn auch mit einem gewissen Vorsprung der USA. Und dies zeigt sich in der Tat, wenn man den deutschen Angestelltenbegriff, wie er sich bis 1933 entwickelte (also einschließlich Meister und Verkäufer, ohne „Leitende Angestellte“), zugrunde legt, die Beamten und Angestellten des öffentlichen Sektors miteinbezieht und versucht, die amerikanischen Angaben, die anders erhoben und in andere Kategorien gefaßt wurden, mit den deutschen Kategorien vergleichbar zu machen (siehe Tabelle 1–2).

Tab. 1–2: Angestellte und Beamte, bzw. „white collar workers“ und ihr Anteil an allen Erwerbstätigen, USA und Deutschland, 1895–1940⁶³

	in 10 000		in % aller Erwerbstätigen	
	USA	Deutschland	USA	Deutschland
1895		212		11
1900	336		12	
1907		331		13
1910	556		15	
1920	793		19	
1925		544		17
1930	1092		22	
1933		551		17
1939		773		22
1940	1254		24	

Diese Angaben erlauben nur grobe Vergleiche. Hier wie dort nahm die Zahl der Angestellten und Beamten des privaten und des öffentlichen Sektors seit dem späten 19. Jahrhundert überproportional zu; ihr Anteil an allen Erwerbstätigen verdoppelte sich seit dem späten 19. Jahrhundert in beiden Ländern. Obwohl die amerikanischen Zahlen ein wenig zu hoch sein dürften, da sie einige rechnerisch nicht eliminierbare Selbständige mitenthalten, lag der Angestelltenanteil in den USA durchweg auch in Wirklichkeit etwas höher als in Deutschland; dieser Vorsprung vergrößerte sich sogar zwischen 1910 und 1930 vorübergehend, bis er sich in den 30er Jahren wieder verringerte. Entsprechend wuchs in beiden Ländern der Anteil der Frauen an allen Angestellten und Beamten; dabei war der zeitliche Vorsprung der USA besonders deutlich⁶⁴. Richtet man den Blick auf das numerische Verhältnis von Arbeitern und Angestellten im industriellen Bereich allein, so ergibt sich das gleiche Bild: eine große Ähnlichkeit zwischen beiden Ländern und ein geringfügiger Entwicklungsvorsprung der amerikanischen Seite (siehe Tabelle 1–3).

Tab. 1–3: Angestellte in % aller Arbeitnehmer in Industrie und Handwerk, USA und Deutschland, 1925–1938⁶⁵

	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

Diese Überlegungen mögen genügen, um zu begründen, daß die Auswahl der USA und Deutschlands für eine vergleichende Untersuchung berechtigt ist, die ähnliche sozialökonomische Entwicklungen voraussetzen muß, um nicht Angestelltenschaften allzu unterschiedlichen Umfangs, Charakters und Entwicklungsstandes miteinander zu vergleichen und um an diesem Thema der Frage nachgehen zu können, bis zu welchem Maße ähnliche sozialökonomische Entwicklungen zu ähnlichen sozialstrukturellen, sozialpsychologischen und soziopolitischen Veränderungen führen, bzw. in welcher Hinsicht und aus welchen Gründen dies nicht der Fall ist.

Der Vergleich mit den USA empfiehlt sich überdies noch aus einem anderen Grund. In den letzten Jahren hat die Frage nach den Konsequenzen fortwirkender älterer, vorindustrieller, vorkapitalistischer Traditionen⁶⁶ auf die Geschichte moderner industrialisierender, bzw. industrialisierter Gesellschaften wachsendes Interesse gefunden. So hat etwa Alexander Gerschenkron die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung gelenkt, die die Verhältnisse des jeweiligen Landes vor und zu Beginn der Industrialisierung auf deren weitere Entwicklung, deren Geschwindigkeit und qualitative Eigenarten haben⁶⁷. Wie sehr die Chancen von Demokratie und Diktatur moderner Staaten von sozioökonomi-

schen Entwicklungen mitbedingt sind, die weit in die frühe Neuzeit und ins späte Mittelalter zurückreichen, hat Barrington Moores vergleichende Untersuchung über Grundherren und Bauern erneut bewußt gemacht und im einzelnen gezeigt⁶⁸. Daß die deutsche Gesellschaftsgeschichte seit Beginn der Industrialisierung in besonders hohem Maße von spezifischen älteren vorindustriellen, vorkapitalistischen Traditionen beeinflusst worden sei, ist eine oft geäußerte These. Sie hat in den letzten Jahren vor allem bei der Analyse des Kaiserreichs, einzelner sozialer Gruppen wie der Handwerker und der Agrarier, bei der Analyse kultureller und bewußtseinsgeschichtlicher Prozesse, in Untersuchungen zur Parlamentarisierung und Parteigeschichte sowie in der Diskussion über die sozialen Voraussetzungen des Nationalsozialismus zu fruchtbaren Fragestellungen und wichtigen Einsichten geführt. Auch in bezug auf die Entwicklung der deutschen industriellen Strukturen und der deutschen Angestellten ist ihr nachgegangen worden⁶⁹. Der Vergleich bestimmter deutscher Entwicklungen mit entsprechenden Entwicklungen in der „neuen Nation“ USA, erlaubt es nun, den Einfluß vorindustrieller, vorkapitalistischer – das soll heißen, aus der Zeit vor dem Aufstieg des Industriekapitalismus stammender und nicht diesem immanenter – Traditionen auf jene Entwicklungen zu beurteilen und von solchen Einflüssen zu unterscheiden, die aus der Wirkungsweise und den Eigenarten des sich wandelnden Industriekapitalismus selber stammen. Durch Vergleiche mit der Gesellschaft der Vereinigten Staaten, deren durch und durch bürgerlich-kapitalistischer Charakter nicht zu bestreiten ist, deren Mangel an feudalen, aristokratischen und ständischen Traditionen immer wieder betont worden ist⁷⁰, deren Mangel an vorindustriellen bürokratischen Traditionen jedoch ebenso starke Aufmerksamkeit verdient – durch Vergleich mit dieser „new nation“ kann man hoffen, ein sehr grundsätzliches, für das Selbstverständnis gegenwärtiger nicht-sozialistischer Gesellschaften wichtiges Problembündel besser in den Griff zu bekommen, nämlich: Wieweit waren soziale Strukturen und Ideologien, Spannungen, Ungerechtigkeiten, Konflikte und Katastrophen vor allem Konsequenzen der Industrialisierung und des Kapitalismus, oder aber wieweit resultierten sie aus vorindustriellen, vorkapitalistischen Traditionen struktureller und ideologischer Art, innerhalb deren sich in Deutschland, aber nicht in den USA, die Industrialisierung durchzusetzen hatte? Auf das Thema dieser Arbeit und die Überprüfung der anfangs referierten These gewandt: Wieweit resultierten die vieldimensionale Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten sowie die Tendenz des „neuen Mittelstands“ zu rechtsgerichteten Tendenzen aus den Eigenarten des sich entwickelnden und verändernden Industriekapitalismus, wieweit dagegen aus weiterwirkenden, die Entwicklung des Industriekapitalismus zwar in Deutschland, aber nicht (oder kaum) in den USA prägenden vorindustriellen, vorkapitalistischen, etwa feudal-ständischen oder bürokratischen Traditionen? Diese Fragestellung, der die folgende Arbeit an ihrem speziellen Thema nachgeht, läßt sich sehr viel chancenreicher durch einen Vergleich Deutschlands mit den USA als durch einen Vergleich mit fortgeschrittenen Industrieländern Eu-

ropas verfolgen, da nur die USA, nicht aber England und Frankreich, relativ ungeprägt durch die hier interessierenden vorindustriellen Traditionen waren, deren Wirkung auf die deutsche Entwicklung auf dem Hintergrund der amerikanischen also vermutlich gut abgeschätzt werden kann.

Daraus ergibt sich, daß die folgende Untersuchung gerade dadurch, daß sie die amerikanische Angestelltengeschichte untersucht, zur schärferen Analyse der deutschen Situation beitragen will. Darin liegt eine ihrer Hauptabsichten, auch wenn sie sich darauf beschränkt, die deutsche Seite in den Grundlinien zu skizzieren und sie zur Konfrontation mit der ausführlicher dargestellten amerikanischen Entwicklung zu benutzen. Die Arbeit ist vergleichend in Ansatz und Absicht, aber sie ist nur teilweise vergleichend in der Durchführung.

Umgekehrt ist es das Ziel dieser Arbeit, durch Verwendung vergleichender Fragestellungen, die nicht primär aus der amerikanischen geschichtswissenschaftlichen Diskussion stammen und die den meisten amerikanischen Fachhistorikern nicht sehr nahe liegen, ein Gebiet untersuchenswert zu machen und aufzuschließen, das bisher eher im Windschatten des wissenschaftlichen Fortschritts gelegen hat. Sieht man von der wichtigen, doch nachfolgerlosen, soziologisch-historischen Untersuchung der amerikanischen Angestellten durch C. Wright Mills⁷¹, von einzelnen, meist auf die jüngere Zeit konzentrierten Untersuchungen über die Entwicklung von Angestelltengewerkschaften⁷² und von der einen oder anderen Arbeit jüngsten Datums⁷³ einmal ab, so ist die Geschichte der angestellten Mittelschichten Amerikas ein ziemlich unbearbeitetes Feld. Das liegt sicherlich zum Teil an Präferenzen und Eigenarten der in Frage kommenden Unterdisziplinen innerhalb der amerikanischen Historiographie. „Labor History“ konzentrierte sich bis in die jüngste Vergangenheit weitgehend auf institutionelle Aspekte der Arbeitermergesehiehte, auf die Organisationen, ihre Führer, ihre Politik und Kämpfe, daneben auf enge ökonomische und rechtliche Fragestellungen im Umkreis von „collective bargaining“ und „industrial relations“. Die bis heute, vor allem aber bis in die 30er Jahre, fast unorganisierten Angestellten fielen durch dieses grobe Raster fachwissenschaftlicher Aufmerksamkeit durch. Die in den letzten Jahren unter englischen und französischen Einflüssen spürbar werdende Umorientierung der amerikanischen „Labor History“ richtet den Blick erfolgreich auf bisher vernachlässigte sozial-ökonomische, sozialpsychologische und sozialkulturelle Aspekte der Geschichte der Arbeiterschaft, hat sich aber den Angestellten noch kaum zugewandt⁷⁴. Die amerikanische Unternehmens- und Managementgeschichte interessierte und interessiert sich mehr für den Unternehmer, seine Persönlichkeit und seine Entscheidungen, für die technologische und organisatorische Entwicklung, auch für ökonomisch-theoretisch orientierte Fragen, selten aber für den Betrieb oder das Unternehmen als Sozialverband, in dem auch die Angestellten zu diskutieren wären⁷⁵. In den letzten Jahren haben sozialgeschichtliche Stadtstudien wichtige neue Erkenntnisse über Aufstiegs-, Abstiegs- und Wanderungsmuster im 19. und 20. Jahrhundert gebracht und dabei auch Licht auf den Zugang in die „white collar“-Kategorien und auf einige ihrer Merkmale geworfen; doch

haben sie meist den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten als Rahmenbedingung vorausgesetzt, ihn aber nicht als solchen untersucht, noch haben sie die Angestelltengruppen in umfassender Weise thematisiert⁷⁶.

Der fühlbare Mangel an sozialpolitischer und sozialhistorischer Behandlung der Angestellten als einer sozialen Gruppierung, der ganz auffallend mit der seit Jahrhundertbeginn geführten lebhaften deutschen Angestelltendiskussion kontrastiert⁷⁷, erklärt sich jedoch vor allem aus Eigenarten des Untersuchungsgegenstands, aus Besonderheiten der amerikanischen Angestelltenschaft selbst, die ihre Thematisierung und Problematisierung durch Zeitgenossen, Sozialwissenschaftler und Historiker nicht erzwingen, vielmehr erschweren, und deren Klärung Aufgabe der folgenden Untersuchung sein wird. Darauf bleibt am Ende zurückzukommen⁷⁸. Aus all diesen Gründen verspricht die hier benutzte vergleichende Fragestellung die Chance, ein aus sich selbst heraus nicht genügend Interesse erweckendes Phänomen der amerikanischen Sozialgeschichte zum Untersuchungsgegenstand des Historikers werden zu lassen und damit einen Beitrag zur amerikanischen Gesellschaftsgeschichte zu erbringen, der anders schwer geleistet werden könnte. Dies ist die zweite Hauptabsicht dieses Vergleichs. Und schließlich soll dieser dazu dienen, die allgemeineren, in den vorausgehenden Abschnitten entwickelten Fragen einer Klärung empirisch näher zu bringen.

Diese Arbeit wurde eindeutig von ihren Fragestellungen her, weniger im Hinblick auf verfügbare Quellenbestände konzipiert. Tatsächlich stellte sich die Suche nach Quellen mit Aussagekraft für die gestellten Fragen als ungewöhnlich schwierig und zeitraubend heraus. Auf der einen Seite fand sich kaum ein größerer überschaubarer Quellenbestand mit unmittelbarem Bezug zum Thema; auf der anderen Seite gab es wenig Themen in der amerikanischen Sozialgeschichte, die nicht eine gewisse Bedeutung für die Geschichte der angestellten Mittelschichten gehabt hätten. Die ungünstige Quellenlage reflektiert ebenso wie die bisher weitgehend fehlende Bearbeitung des Themas durch amerikanische Historiker Eigenarten im Selbst- und Fremdverständnis der amerikanischen Angestellten, die im folgenden, auch in ihren objektiven Bedingungen, zu diskutieren sein werden. Sie erklärt andererseits, daß die folgende Untersuchung sich eines sehr heterogenen, weit verstreuten Quellenmaterials auf z. T. extensive Weise bedienen mußte und nicht in jedem Abschnitt gleich dicht gearbeitet werden konnte.

Die im Forschungsverlauf zunächst untersuchte Zeitspanne der 30er Jahre erwies sich in bezug auf Organisationsverhalten, Protestbereitschaft und politische Einstellungen der angestellten Mittelschichten – wenn auch nicht in bezug auf die objektiven Auswirkungen der Depression – als stark unterschieden von der deutschen Situation. Um den Ursachen dieser Verschiedenartigkeit auf die Spur zu kommen, wurde es notwendig, in die Zeit vor dem Ersten Weltkrieg zurückzufragen. Diese Rückverlegung des Forschungsschwerpunktes in die Jahrzehnte, in denen in Deutschland die Angestellten als gesamtgesell-

schaftliche Gruppe bekanntlich erst entstanden, erlaubte amerikanisch-deutsche Unterschiede und Ähnlichkeiten in statu nascendi zu verfolgen.

Zwei in sich noch immer sehr heterogene Angestelltengruppen stehen empirisch im Vordergrund: einerseits die kaufmännischen Angestellten im Klein- und teilweise Großhandel, d. h. die große Mehrheit der Gruppe, die die amerikanische Statistik als „sales workers“ zusammenfaßt; diese „sales workers“ zählten 1900 1,3 und 1930 3,5 Millionen und machten damit 39 % (1900) bzw. 32 % (1930) aller Angestellten und Beamten aus⁷⁹. Zu ihnen wird der Zugang vor allem über ihre Organisation, z. B. die Verkäufergewerkschaft, gesucht, deren Geschichte für Aussagen über die hinter ihr stehende bzw. als ihr Rekrutierungsfeld dienende Gruppe benutzt wird und deren weitgehendes Scheitern – sie blieb sehr klein – in dieser Hinsicht ebenso interessant ist wie es ihre begrenzten Erfolge sind; daneben werfen arbeitsplatzspezifische Quellen – Quellen zur Entwicklung von Handelsunternehmen und beruflich-fachliche Literatur – Licht auf diese Gruppe. Zum anderen finden die kaufmännischen, die technischen und die allgemeinen Büroangestellten in den Industrieunternehmen besondere Aufmerksamkeit. 1920 waren das 1,4 Millionen oder 17 %, 1930 1,5 Millionen oder 13 % aller Angestellten⁸⁰. In der amerikanischen Berufstatistik tauchten diese industriellen Angestellten, soweit sie Verkäufer und ähnliches waren, in der Kategorie der „sales workers“ auf; sofern sie allgemeine Büroangestellte, Buchhalter, Sekretärinnen und ähnliches waren, gehörten sie zur Gruppe der „clerical and kindred workers“, die 1900 0,9 Millionen oder 25 % der Gesamtzahl, 1930 4,3 Millionen oder 40 % der Gesamtzahl ausmachten; sofern sie als Ingenieure, Chemiker, Betriebswirte, Techniker, Konstrukteure u. ä. angestellt waren, jedoch keine leitende Stellung mit Befehlsmacht hatten und also nicht zu den „managers“ zählten, wurden sie in der Gruppe „professional, technical, and kindred workers“ geführt, die 1900 1,2 Millionen oder 27 %, 1930 3,3 Millionen oder 30 % der Gesamtzahl ausmachten. Insofern es sich um Meister handelte, wurden sie von der Statistik zum Teil unter der Kategorie „craftsmen, foremen and kindred workers“, also in der „blue collar“-Kategorie geführt⁸¹. Reichhaltige Quellen aus dem Bereich der Personalverwaltung, der Sozialpolitik, der Sozialstruktur großer Unternehmen, Unternehmensarchivalien und andere Arten von unternehmensbezogenen Materialien eröffnen den Zugang zu dieser, bis in die 30er Jahre so gut wie gar nicht organisierten Gruppierung.

Weil es dieser Arbeit um die Bedeutung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds unter den oben entwickelten Fragestellungen geht, sind es durchweg die unteren und mittleren Angestellten dieser Bereiche, denen vorrangig die Aufmerksamkeit gilt; die auf den höheren und leitenden Rängen – etwa Vorstandsmitglieder und Abteilungsleiter, Ingenieure mit Hochschulausbildung und andere akademisch qualifizierte „professionals“ – werden, wenn überhaupt, dann nur am Rande mitbehandelt; jedoch erlaubt es häufig weder die Personalstruktur noch die Quellenlage, eine saubere, klare Linie zwischen höheren und mittleren/unteren Angestellten zu ziehen⁸². Dieses Problem wird im

Einzelfall mit Annäherungen zu lösen sein; sehr häufig beziehen sich die Quellen selber nur auf untere/mittlere Angestellte, bzw. erlauben die Isolierung einer – dann allerdings nicht genau oder von Fall zu Fall verschieden definierten – oberen Gruppierung, so im Falle der von Angestelltengewerkschaften stammenden Quellen; häufig können nichtspezifizierte Quellen so interpretiert werden, daß sie vor allem auf die Scheidelinie zwischen Angestellten und Arbeitern und damit auf die dieser Scheidelinie am engsten benachbarten Gruppen Licht werfen, nämlich auf untere/mittlere Angestellte einerseits und gelernte Arbeiter andererseits.

Wo immer möglich, werden Generalisierungen angestrebt, die über die beiden im Vordergrund stehenden Angestelltengruppen – die Handels- und die Industrieangestellten – hinausreichen. Insbesondere die berufsbildende, berufsbeschreibende und fachlich-professionelle Literatur, Quellen zum Arbeitsrecht und zur Gewerkschaftsbewegung, Regierungsenquêtes, öffentliche Statistiken, Stadtstudien, Quellen zur Entwicklung des Erziehungswesens und einzelner politischer Bewegungen, frühe Meinungsumfragen, Broschürenliteratur, Autobiographien und begriffsgeschichtliche Quellen geben dazu Gelegenheit. Regional gesehen stehen die relativ hoch industrialisierten und urbanisierten nordöstlichen Staaten, vor allem Massachusetts und New York sowie der Mittelwesten (Ohio, Illinois und Michigan) eindeutig im Vordergrund, doch werden die selteneren Materialien aus anderen Regionen nicht verschmäht.

Der zeitliche Schwerpunkt dieser Untersuchung ergibt sich aus ihrer Problemstellung. Da es um den Zusammenhang von Depression, kleinbürgerlichen Protesthaltungen und dem Aufstieg rechtsgerichteter Protestbewegungen – im Extremfall: des Faschismus – geht, muß die Wirtschaftskrise der späten 20er und frühen 30er Jahre mit der hier unmittelbar vorausgehenden Zeitspanne seit dem Ersten Weltkrieg behandelt werden. Auf der deutschen Seite interessiert lediglich die Zeit bis 1933. Zu diesem Zeitpunkt waren hier jene Prozesse abgeschlossen, um deren Erklärung es geht. In den USA fehlt ein so deutlicher Zeitpunkt, über den die Betrachtung nicht hinauszureichen bräuchte, und dasselbe gilt für die Entwicklung in Frankreich und England, soweit diese am Rande herangezogen wird. Deshalb verfolgt diese Arbeit die amerikanische Entwicklung durch die 30er Jahre bis in den Zweiten Weltkrieg hinein und zieht die Linien in einem Ausblick in die Gegenwart durch, um dem in der anfangs referierten Argumentation behaupteten Zusammenhang zwischen Wirtschaftsentwicklung, angestellten Kleinbürgern und rechtsgerichtetem Protest möglichst umfassend nachforschen zu können und etwaige Spätfolgen der Wirtschaftskrise bzw. zeitvershoben auftretende Protesthaltungen in der Angestelltenschaft nicht zu übersehen.

Es erweist sich als überflüssig und unzweckmäßig, der Untersuchung einen deutlichen chronologischen Anfangspunkt zu setzen. Die Frage nach den Ursachen der beobachteten deutsch-amerikanischen Unterschiede um 1930 trieb die zunächst auf diese Jahre konzentrierte Forschungsarbeit bald in die Jahre des Ersten Weltkriegs und der Jahrzehnte davor zurück, zum Teil auch viel

weiter. Wo immer Antworten auf die gestellten Fragen vermutet und empirisch erarbeitet werden konnten, wurden sie gesucht. Vom Gedankengang der Untersuchung her erwiesen sich in den USA die Periode des sich allmählich organisierenden Kapitalismus, d. h. die Zeit der sogenannten „progressiven“ Reformen von Wirtschaft, Gesellschaft und Staat seit den 90er Jahren bis rund 1920 sowie die 30er Jahre als besonders wichtig; sie werden entsprechend ausführlich behandelt. Doch werden die 20er Jahre nicht ausgeblendet, noch wird auf zeitliche Rückgriffe ins mittlere 19. Jahrhundert verzichtet, wo immer das möglich und nützlich erscheint.

Die Darstellung verfährt im ganzen chronologisch. Sie behandelt zunächst die Zeit des sich organisierenden Kapitalismus und der „progressiven“ Reformen bis 1914. Der Weltkrieg, der auch für die amerikanischen Angestellten einen wichtigen Einschnitt darstellte und die relative Prosperitätsperiode der 20er Jahre sind Gegenstand des folgenden Abschnitts. Die Wirtschaftskrise und die den endgültigen Durchbruch des Organisierten Kapitalismus bringende New-Deal-Periode behandelt der darauffolgende Abschnitt. Ein Schlußteil faßt die wichtigsten Ergebnisse zusammen, rückt sie verstärkt in eine international vergleichende Perspektive und diskutiert sie im Lichte der oben entwickelten Fragestellungen. Durchweg geht es um den Vergleich der amerikanischen mit der deutschen Entwicklung. Allerdings wird diese nicht in gleicher Ausführlichkeit dargestellt wie jene; vielmehr soll sie zunächst in ihren Grundlinien unter den oben entwickelten Fragestellungen skizziert werden, um der danach darzustellenden amerikanischen Entwicklung als Vergleichshintergrund zu dienen. Im Laufe der Darstellung werden dann immer wieder einzelne Elemente der deutschen Entwicklung zu Vergleichszwecken abgerufen.

2. Angestellte vor dem Faschismus: die deutsche Entwicklung im Grundriß

Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten hat in Ansätzen seit der Industriellen Revolution, vor allem aber seit dem späten 19. Jahrhundert, eine wichtige und viel diskutierte Rolle in der deutschen Wirtschafts-, Sozial- und Politikgeschichte gespielt. Im Unterschied zu den Arbeitern leisteten Angestellte keine oder doch nicht vorwiegend Handarbeit; sie verdienten im Durchschnitt trotz vieler Überschneidungen mehr als Arbeiter; anders als diese erhielten sie ihren Verdienst in der Regel nicht in Form des Lohns, sondern als Gehalt. Das hatte wichtige Auswirkungen auf ihre soziale Situation: war ihr Verdienst doch vorausberechenbar, weniger deutlich von Marktschwankungen abhängig und weniger klar zum Absinken nach etwa dem 40. Lebensjahr verurteilt als der Verdienst der Arbeiter. Angestellte unterschieden sich von Arbeitern in Lebensstil, Konsumverhalten und Karriereerwartungen. Angestellte genossen in der Regel größere Arbeitsplatzsicherheit und andere innerbetriebliche Vorteile, die Arbeitern nicht zukamen, etwa Ferien, Sonder-

rechte in unternehmenseigenen Versicherungskassen, Prämien etc. Indem Unternehmensleitungen den Angestellten solche Privilegien gewährten, kamen sie deren Erwartungen in finanziell vertretbaren Grenzen entgegen und trugen dadurch zur Aufrechterhaltung und Betonung des Arbeiter-Angestellten-Unterschiedes bei, der einem eventuell möglichen solidarischen Vorgehen von organisierten Arbeitern und Angestellten im Wege stand. Sogar rechtlich schlug sich der Arbeiter-Angestellten-Unterschied nieder. Ursprünglich als Folge des starken Drängens organisierter Angestellter initiiert und durch das Entgegenkommen antisozialistischer Mittelstandspolitiker in Regierung und bürgerlichen Parteien ermöglicht, hoben seit 1911 folgenreiche Reichsgesetze die Angestellten privilegierend von den Arbeitern ab, zuerst auf dem Gebiet der Sozialversicherung, dann im Arbeitsrecht, das insbesondere im Ersten Weltkrieg und in der frühen Weimarer Republik weiterentwickelt wurde und deutlich – etwa bei der Einrichtung von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen – zwischen Arbeitern und Angestellten unterschied. Eben dadurch trug die Rechtsentwicklung ihrerseits zur schärferen Durchzeichnung des realen und des begrifflichen Unterschieds zwischen Arbeitern und Angestellten bei. Auch das Organisationswesen wurde deutlich vom Arbeiter-Angestellten-Unterschied geprägt. Zwar war schon vor dem Ersten Weltkrieg und auch noch 1932 ungefähr jeder dritte Angestellte wie jeder dritte Arbeiter verbandlich organisiert, doch geschah dies in klar geschiedenen Organisationen; sogar die linksgerichteten Industrieangestellten organisierten sich nicht in denselben Industriegewerkschaften wie die zur selben Branche gehörigen Arbeiter.

Im 19. und im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts verstand sich die große Mehrheit der deutschen Angestellten nicht als Arbeitnehmer schlechthin und schon gar nicht als Arbeiter oder Proletarier. Vielmehr verstanden und fühlten sie sich entweder als Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe oder eines bestimmten „Berufsstandes“, etwa als „Handlungsgehilfen“ oder Bankbeamte; oder sie begriffen sich eben als „Privatbeamte“ bzw. Angestellte, d. h. als zugehörig zu einer mittleren sozialen Schicht, die die verschiedensten Berufsgruppen zusammenfaßte und nach Kriterien der Stellung von der Arbeiterschaft einerseits und allen Selbständigen andererseits abhob. Diese beiden Elemente – einerseits zur Klasse der abhängig Arbeitenden zu gehören, aber andererseits deutlich von den Arbeitern unterschieden und diesen überlegen zu sein – bestimmten das Selbstverständnis, die Erwartungen, das Organisationsverhalten und teilweise auch andere Dimensionen der Angestelltenexistenz, so sehr diese von Beruf zu Beruf, von Einkommenskategorie zu Einkommenskategorie, von Funktionsgruppe zu Funktionsgruppe, von Person zu Person in anderen Hinsichten variierte. Sie bestimmten auch die Art, wie die Angestellten von anderen sozialen Gruppen verstanden und behandelt wurden. Seit dem frühen 20. Jahrhundert spiegelte sich die große Bedeutung, die der Angestellten-Arbeiter-Unterschied im öffentlichen Bewußtsein und in der Realität Deutschlands besaß, in einer lebhaften publizistischen und wissenschaftlichen Angestellten-Literatur⁸³.

Seit den ersten Jahren dieses Jahrhunderts sind Wandlungsprozesse beobachtbar, die dazu tendierten, die Arbeiter-Angestellten-Differenz zu verringern und dadurch wesentliche Elemente des Angestelltenselbstverständnisses, das ja zu einem großen Teil auf der Absetzung von der Arbeiterschaft beruhte, in Frage zu stellen. Je mehr die Zahl der Angestellten wuchs und je mehr die einstmals knappere Allgemein- und Fachbildung durch ein sich stark ausweitendes Erziehungssystem verbreitert wurde, desto mehr verschlechterte sich die Marktposition der meisten Angestellten. Immer häufiger arbeiteten viele von ihnen in Büro, Kontor und Laden in nicht-individuellen, sehr arbeitsteiligen und routinisierten Tätigkeiten; sie wurden ähnlichen Kontrollen unterworfen wie die Arbeiter in der Werkstatt. Ihre Ersetzbarkeit nahm zu. Der einstmals stärkere Kontakt zum Unternehmer nahm in vielen Fällen ab, und je deutlicher höhere Schul- oder gar Hochschulbildung zur Voraussetzung des Eintritts in höhere und leitende Stellungen wurde, desto klarer nahmen die Karrierechancen unterer und mittlerer Angestellter ab. Im Ersten Weltkrieg und danach erstritten sich die Arbeiter gewisse sozialpolitische Vorteile, die ursprünglich Angestellten vorbehalten gewesen waren, wie Ferienberechtigung, Arbeitszeitverkürzungen und einen geringfügigen Kündigungsschutz. Auch der sozialen Herkunft nach wurden die Angestellten den Arbeitern ähnlicher: Immer häufiger stammten sie aus Arbeiter- und anderen Unterschichtenfamilien, während ursprünglich die Nachkommen klein- und mittelbürgerlicher Väter stärker vertreten gewesen waren. Im unteren Bürobereich und im Verkauf wurde Frauenarbeit üblich, die im 19. Jahrhundert zwar in einigen Industrien, nicht aber in Angestelltenberufen häufig gewesen war. Zu Beginn des Ersten Weltkriegs, in der „Rationalisierung“ seit 1924 und vor allem in der Depression der späten 20er und frühen 30er Jahre wurden Massen von Angestellten arbeitslos. Dies waren neue Erfahrungen, die ihrem Selbstverständnis widersprachen und sie den Arbeitern ähnlicher machten. Der durchschnittliche Lohn-Gehalts-Unterschied scheint bereits vor dem Krieg leicht abgenommen zu haben; er schrumpfte deutlich in der inflationären Periode von 1914 bis 1923 und wurde danach bis 1933 nur zum Teil wieder hergestellt. Nach der Verarmung in Krieg und Inflation erreichte der durchschnittliche Angestellte in den späten 20er und 30er Jahren nicht mehr sein reales Gehalt von 1913, während der durchschnittliche Lohnarbeiter seinen realen Vorkriegsverdienst etwa 1928 wiederhergestellt zu haben scheint, bevor die Weltwirtschaftskrise einen erneuten Rückschlag für die Löhne und auch eine erneute Verbreiterung des Lohn-Gehalts-Unterschiedes brachte. In der Krise strichen viele Unternehmen ihre übertariflichen Leistungen und damit auch einen Teil dessen, was an Arbeiter-Angestellten-Unterschieden erhalten geblieben war. Auch Angestellten wurden jetzt Gehaltsverkürzungen bei Kurzarbeit zugemutet; dies widersprach dem Monatsgehaltsprinzip und rückte die Angestellten nach Meinung einiger ihrer Sprecher an den „Stundenlöhner“ heran⁸⁴.

Die ideologischen und politischen Reaktionen der Angestellten auf diese Veränderungen waren vielfältig und häufig amorph. Traditionell antiprole-

tarisch und antisozialistisch, gehörten sie im Kaiserreich sicherlich nicht zu den Kräften des Wandels und kaum zur sozialen Basis demokratischer Reform. Konfrontiert mit einer radikalemanzipatorischen sozialistischen Protestbewegung, mit einem nur unvollkommen in die bürgerliche Gesellschaft integrierten, revolutionär erscheinenden Proletariat, betonten die meisten Angestellten ihre Zugehörigkeit zum Bürgertum, zum nicht-proletarischen, antisozialistischen Lager. Je mehr sich die Arbeitsverhältnisse und die ökonomische Situation von Arbeitern und Angestellten mit fortschreitender Industrialisierung aneinander anglichen, desto zäher und aktiver verteidigten die meisten Angestellten ihre traditionellen Privilegien, ihren zunehmend überholten Statusvorsprung, ihr in Frage gestelltes Bewußtsein, anders zu sein als die Arbeiter. Nur eine kleine, wenn auch in den letzten Jahren vor 1914 leicht wachsende, Minderheit, vor allem um den „Bund der technisch-industriellen Beamten“ und den „Zentralverband der Handlungsgehilfen“ zeigte sich zu begrenzter Zusammenarbeit mit den Arbeitergewerkschaften und teilweise auch zur Unterstützung der SPD bereit. Der Weltkrieg und seine Auswirkungen veranlaßten jedoch eine größere Anzahl von Angestellten zu einer meist sehr vorsichtigen und begrenzten Reorientierung nach „links“. Auch ihre größten, bis dahin eher wirtschaftsfriedlichen Verbände akzeptierten nunmehr eine klarere gewerkschaftliche Orientierung, einschließlich des Streiks, und kooperierten mit den Arbeitergewerkschaften. Der Ton ihrer Zeitschriften wurde militanter; die Angriffe auf Kapitalisten, Unternehmer und Konservative nahmen zu. Die reformistisch gesonnenen, radikaleren Verbände nahmen schneller zu als die konservativeren. An den großen Streiks und revolutionären Ereignissen 1918/19 nahmen Angestellte in bemerkenswertem Maße teil⁸⁵.

Diese begrenzte Linksschwenkung der Angestellten und begrenzte Verringerung des soziopolitischen Unterschieds zwischen Arbeitern und Angestellten während des Krieges setzten sich in der Weimarer Republik nicht fort. Gewiß, sie wurden in wichtigen Hinsichten auch nicht rückgängig gemacht: Die Angestelltenverbände pflegten auch nach 1918/19 eine sehr deutliche gewerkschaftliche Politik und unterschieden sich dadurch häufig von ihrer Wilhelminischen Vergangenheit. Polemiken gegen Unternehmer, Kapitalisten und konservative Eliten waren nicht auf den linken Flügel der organisierten Angestellten beschränkt, sondern fanden sich auch in den gemäßigt-liberalen und den rechtsgerichteten Verbänden. Doch entscheidend ist, daß diese im Krieg so geförderte, weiterwirkende, in der Depressionsphase sogar wieder verstärkte radikale Grundströmung, die die Angestellten bis 1918/19 etwas näher an die organisierte Arbeiterschaft hatte heranrücken lassen, sich jetzt zunehmend mit deutlichen Rechtsneigungen paarte und mit neuen antisozialistischen, antiproletarischen Protesten verbunden werden konnte. Daß die Angestellten insgesamt in den Jahren zwischen Revolution und nationalsozialistischer Machtergreifung eher nach rechts als nach links rückten, zeigt sich an der relativen Mitgliedschaftsentwicklung der drei großen Angestell-

ten-Föderationen, die sich in Krieg und Revolution herausgebildet hatten (siehe Tabelle 1-4).

Tab. 1-4: Mitgliederzahlen der drei großen Angestellten-Dachverbände in Deutschland 1920-1930⁸⁸
(in 1000)

	1920	1922	1925	1926	1927	1929	1930
Afa	690	658	428	405	396	453	480
Gedag	463	460	411	420	460	558	592
GDA	300	302	313	307	290	375	385
	1453	1420	1152	1132	1146	1386	1457
(in %)							
Afa	47,5	46,3	37,2	35,8	34,6	32,7	32,9
Gedag	31,8	32,4	35,6	37,1	40,1	40,2	40,6
GDA	20,7	21,3	27,2	27,1	25,3	27,1	26,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Der freigewerkschaftliche, mit dem ADGB und der Sozialdemokratie verbundene, den Klassenkampfstandpunkt bejahende Afa-Bund vereinigte 1920 als stärkster Spitzenverband fast die Hälfte der organisierten Angestellten, 1930 nur noch ein knappes Drittel. Dagegen gewannen die mittelständischen Spitzenverbände an Boden: der „mittelständisch“-nationalkonservative, vom nationalistisch-antisemitischen DHV beherrschte und mit dem „Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands“ zusammenarbeitende „Gesamtverband Deutscher Angestelltengewerkschaften (Gedag)“ vergrößerte seinen Anteil in diesem Zeitraum von 32 auf über 40 % und wurde zum größten der drei Spitzenverbände, während der mit den Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen verbundene, „mittelständisch“-liberale, republikanische und z. T. antisozialistische „Gewerkschaftsbund der Angestellten (GDA)“ ebenfalls absolut und relativ hinzugewann. Die deutlichste Verschiebung zugunsten der konservativeren bzw. rechtsgerichteten Gruppen geschah zwischen 1922 und 1925, d. h. in Inflation und Stabilisierungskrise, doch handelt es sich bei der anteilmäßigen Kräfteverschiebung insgesamt um einen kontinuierlichen Prozeß, der während des Rückgangs des Organisationsgrades der Angestellten 1922 bis 1925 ebenso anhielt wie während dessen Stagnation von 1925 bis 1927 und dessen Wiederanstieg seit 1927. Die Wahl der Vertrauensmänner zur Angestelltenversicherung von 1927/28 bestätigt punktuell diese Stärkeverteilung unter den organisierten Angestellten. Sie brachte den durch eine gemeinsame Liste verbundenen mittelständischen Spitzenverbänden, Gedag und GDA, eine deutliche Mehrheit von 71,3 % gegenüber dem gemeinsam bekämpften SPD-nahen Afa-Bund (28,7 %). Die große Mehrheit der Angestellten sprach sich damit in der alten, seit Jahrhundertbeginn umstrittenen Frage:

Angestellten-Sonderversicherung oder Einbeziehung in eine allgemeine, Arbeiter und Angestellte gemeinsam versorgende Alters- und Invalidenversicherung wiederum, wie schon um 1910, für die Beibehaltung eines besonderen versicherungsrechtlichen Status der Angestellten und für die Abgrenzung zur Arbeiterschaft aus. Überhaupt rückten Arbeiter- und Angestelltenverbände seit den frühen 20er Jahren wieder deutlicher auseinander⁸⁷.

Unter dem Eindruck der Wirtschaftskrise ab 1929 trat die Verschiedenartigkeit der politischen Einstellungen von Arbeitern und Angestellten deutlich hervor. Während die große Mehrheit der Arbeiter politisch links von der Mitte stand und entweder sozialdemokratisch oder kommunistisch wählte, befand sich die große Mehrheit der Angestellten in den letzten Jahren der Republik rechts von der Mitte. Unter dem Druck der Depression radikalisierten sich die Angestellten eher unter rechtem als unter linkem Vorzeichen. In sehr deutlichem Unterschied zu den Lohnarbeitern, in Absetzung vom Proletariat und in Furcht vor Proletarisierung waren die Angestellten überdurchschnittlich stark unter den Wählern, Sympathisanten, Mitgliedern und Funktionären der aufsteigenden NSDAP vertreten.

Zum einen wird dies durch eine Analyse der Juli-Wahl von 1932 gestützt. Samuel A. Pratt⁸⁸ hat mit Hilfe der Pearson-Formel (Produktmomentkorrelation) die Stimmanteile der NSDAP und anderer Parteien mit dem Anteil bestimmter sozialer Gruppen an der Gesamtzahl der Bevölkerung, bzw. der Erwerbstätigen oder Berufstätigen in insgesamt 193 Städten mit jeweils 25 000 und mehr Einwohnern untersucht. Indem er zwischen Selbständigen (einschließlich leitenden Angestellten und Beamten), Angestellten und Beamten (ohne leitende) und Lohnarbeitern unterscheidet, kommt er zu folgenden Korrelationskoeffizienten (siehe Tabelle 1-5).

Tab. 1-5: Korrelations-Koeffizienten zwischen Anteilen bestimmter Sozialgruppen und Stimmenanteil NSDAP und KPD in 193 Städten, Reichstagswahl Juli 1932

Zahl der einbezog. Städte	Stadtkategorie nach Einwohnerzahl	Signifikanzgrenze	Stimmenanteil NSDAP			Stimmenanteil KPD		
			Selbst.	Angest.	Arb.	Selbst.	Angest.	Arb.
93	25-50 000	0,21	0,23	0,25	-0,20	-0,26	-0,37	0,44
48	50-100 000	0,29	0,58	0,57	-0,57	-0,72	-0,74	0,77
52	über 100 000	0,27	0,33	0,27	-0,27	-0,31	-0,53	0,54

Ein statistischer Vergleich der zehn Städte jeder Größenordnung mit dem höchsten und dem niedrigsten Angestellten/Beamten-Anteil an der Gesamtzahl der Berufstätigen führt zu einem ähnlichen Ergebnis (siehe Tabelle 1-6).

Tab. 1-6: Angestelltenanteil und NSDAP- bzw. KPD-Stimmanteile in ausgewählten Städten, Reichstagswahl Juli 1932

Stadtkategorie nach Einwohnerzahl	Durchschnittl. (median) Anteil Ange- stellte an Be- rufstätigen (in %)	Durchschnittl. (median) Stimmanteil (in %)	
		NSDAP	KPD
10 Städte mit niedrigstem Angestelltenanteil			
25- 50 000	36,25	43	7
50-100 000	34,7	42	7
über 100 000	33,65	39,5	14,5
10 Städte mit höchstem Angestelltenanteil			
25- 50 000	17,75	32	20
50-100 000	14,5	23,5	26,5
über 100 000	19,2	27	25

Schließlich ergibt die Korrelation zwischen den Anteilen der in der angestelltenintensiven Wirtschaftsabteilung „Handel und Verkehr“ beschäftigten Erwerbspersonen und den NSDAP-Stimmenanteilen in allen drei Stadtgrößenkategorien signifikant positive Koeffizienten (0,21, 0,44 und 0,30), die Korrelation zwischen den Anteilen der in „Industrie und Handwerk“ Beschäftigten und den NSDAP-Stimmenanteilen dagegen signifikant negative Koeffizienten (-0,23, -0,47 und -0,27).

Man mag der Aussagekraft solcher Zahlen angesichts ihrer häufig nur wenig über der Signifikanzgrenze liegenden Höhe und angesichts der methodischen Grenzen einfacher Korrelationsanalysen mit Reserve gegenüberstehen, doch wird die Tendenz dieser Aussagen durch andere Untersuchungen und durch die Beobachtungen von Zeitgenossen gestützt. So stellten Angestellte 1930 etwa 24 und 1932 etwa 21 % der NSDAP-Mitglieder, obwohl sie nur etwa 12 % der Bevölkerung ausmachten; nur die nicht-landwirtschaftlichen Selbständigen waren noch stärker überrepräsentiert⁸⁹. Auch die Analysen der NS-Führungsgruppen zeigen eine deutliche Überrepräsentation von Angestellten⁹⁰. Überdies scheinen Angestellte – neben Arbeitern in öffentlichen Dienstleistungsbetrieben (Bahn, Post, auch städtische Wasser- und Gasversorgung, etc.) – in den nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisationen von 1929 bis 1933 eine auffallend große Rolle gespielt zu haben⁹¹. Aus der Geschichte des größten Angestellten-Verbandes der Zeit, des auf dem rechten Flügel der Angestellten-Bewegung stehenden DHV, ist bekannt, daß große Teile seiner Mitgliederschaft, besonders jüngere Handlungsgehilfen, z. T. im Gegensatz

zur vorsichtigeren, nach Zusammenarbeit mit bürgerlichen Mittelparteien strebenden Verbandsspitze seit 1929/30 auf engste Zusammenarbeit mit der NSDAP drängten und in deren Sog gerieten⁹². Für scharfsichtige Beobachter wie Theodor Geiger war 1930–1933 die große Anfälligkeit der sich dadurch von den Lohnarbeitern typisch unterscheidenden Angestellten gegenüber dem Nationalsozialismus außer jedem Zweifel⁹³. Und schon 1929 schrieb der über die Entwicklung der Angestellten äußerst gut informierte Sozialwissenschaftler Emil Lederer: „In diesen (angestellten) kapitalistischen Zwischenschichten ist die soziale Romantik zu Hause, und die Gedanken des Faschismus von dem Aufbau einer ständischen Welt, in welcher die aktivistische Jugend der alten Schichten herrscht und bestimmte Arbeitergruppen mit sich reißen will, schlagen am leichtesten in diesen Zwischenschichten Wurzeln.“⁹⁴ Mit ihrer Mischung aus anti-elitären, radikalen Polemiken und antisozialistischen, anti-proletarischen Abwehrhaltungen korrespondierte die nationalsozialistische Rhetorik vage, aber effektiv mit den „mittelständischen“ Haltungen, Ängsten und Ideologien der Angestellten, die sich, formal ähnlich, sowohl gegen „die da oben“ und „die da unten“ abzusetzen versuchten. Unter dem Druck der Krise, im Angesicht von Not und Proletarisierungsgefahr entwickelten die Angestellten radikale Protesthaltungen mit zugleich antikapitalistischer und antisozialistischer Stoßrichtung, bewegten sie sich nach rechts, und halfen sie entscheidend mit, die soziale Basis jener rechtsradikalen Protestbewegung zu schaffen, die mit tatkräftiger Unterstützung herrschender und einflußreicher Gruppen wie der Großgrundbesitzer, Militärs und Unternehmer die erste deutsche Republik zerstörte⁹⁵.

Sicherlich ist dies nur der generelle Trend, der sich im einzelnen sehr unterschiedlich durchsetzte und Gegentendenzen nicht ausschloß. Es gab in der Tat einen starken linken, dem Nationalsozialismus fernbleibenden Flügel unter den Angestellten, der zwar abnahm, aber auch noch in der Krise mehr als ein Viertel aller Organisierten umfaßte; der Afa-Bund nahm häufig radikalere Positionen ein als viele Arbeitergewerkschaften, unterstützte zunächst die USPD und stand später eher links innerhalb des Allgemeinen Deutschen Gewerkschafts-Bunds, wenn auch selbst dieser linke Angestellten-Dachverband an seiner organisatorischen Selbständigkeit gegenüber den Arbeitergewerkschaften festhielt und, schon um Mitglieder zu halten, teilweise für die Erhaltung von Angestelltenprivilegien in Absetzung zur Arbeiterschaft eintrat⁹⁶. Umgekehrt waren Arbeiter zwar unterrepräsentiert unter Wählern und Mitgliedern der NSDAP, fehlten aber keineswegs ganz. Insbesondere derzeit in Arbeit befindliche wahlstatistisch-sozialhistorische Untersuchungen der NSDAP-Wählerschaft auf der Ebene einzelner Städte und Wahlbezirke scheinen herauszufinden, daß die Linie zwischen NSDAP-Wählern und NSDAP-Gegnern häufig weniger deutlich mit der Arbeiter-Angestellten-Linie übereinstimmte als es eine allzu vereinfachte Version der hier vertretenen These vermuten lassen könnte⁹⁷. In der Propaganda der NSDAP spielten spezifische und ausdrücklich auf Angestellte gezielte, „mittelstandspolitische“ Forderungen und Verspre-

chungen keine große Rolle, wenn auch die doppelte, zugleich antielitäre und antisozialistische Frontstellung der NSDAP zutiefst mit den „nach-unten“ und „nach oben“ absetzenden „mittelständischen“ Ängsten und Erwartungen vieler Angestellten harmonierte⁹⁸. In der Tat hielt sich die NSDAP mit konkreten, auf genau begrenzte Interessen und Gruppen zielenden Forderungen und Versprechen zurück, strebte sie doch nicht ohne Erfolg danach, eine Volkspartei zu werden und die verschiedensten sozialökonomischen Gruppen zu binden, was durch sehr konkrete klassen-, schichten-, gruppen- und interessenspezifische Propaganda nur erschwert worden wäre⁹⁹. Neben dem Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten gab es überdies natürlich sehr viele andere Kriterien und Faktoren, wie Lebensalter, Geschlecht, Konfession, Land-Stadt-Unterschiede, Stadtgrößen und Arbeitslosigkeit, die die Chancen der NSDAP stark beeinflussten, die Zusammensetzung ihrer sozialen Basis mitbestimmten und teilweise quer zum Arbeiter-Angestellten-Unterschied verliefen¹⁰⁰. Insbesondere wird man auch zwischen einzelnen Angestelltengruppen und -kategorien differenzieren und vergleichen müssen; darauf bleibt zurück-zukommen¹⁰¹.

Insgesamt¹⁰² aber entspricht der Tatbestand in Deutschland – ein scharf ausgeprägter Arbeiter-Angestellten-Unterschied, Tendenzen zu seiner Nivellierung, defensiv-mittelständische Protesthaltungen in der Angestelltenschaft und deren Radikalisierung unter rechtem Vorzeichen unter dem Druck der Krise – der anfangs rekonstruierten Argumentation. Niemanden wird das wundern, wenn man bedenkt, wie sehr jene Argumentation auf der Basis deutscher Erfahrungen der 20er und 30er Jahre entwickelt wurde. Doch trifft sie auch auf die amerikanische Entwicklung zu?

KAPITEL B

Amerikanische Angestellte bis zum Ersten Weltkrieg

I. Kapitalismus und Organisation: Die Entwicklung im Grundriß

1. Industrialisierung, Hochkapitalismus und soziale Krisen

Wenn man auch überzeugend argumentieren kann, daß die amerikanische Industrialisierung bereits vor dem tiefen Einschnitt des Bürgerkriegs begann, so besteht umgekehrt wenig Zweifel, daß der Sieg des bereits industrialisierenden Nordens über den agrarisch-kommerziellen, sklavenwirtschaftlichen Süden im Jahre 1865 den darauffolgenden Siegeszug der Industrialisierung erleichterte und beschleunigte. In dem Vierteljahrhundert nach Beendigung des Bürgerkriegs verdreifachte sich die Ausdehnung des Eisenbahn-Streckennetzes, es wuchs von 35 000 Meilen (1865) auf 167 000 (1890); einzelne Eisenbahngesellschaften und aggressive, spekulative Unternehmer trieben den Ausbau auf privatkapitalistischer Basis mit staatlichen Hilfestellungen voran. 1869 wurde erstmals eine transkontinentale Eisenbahnverbindung hergestellt, und 1886 eine Standard-Spurweite für die ganze Nation verbindlich gemacht. Von 1890 bis zum Ersten Weltkrieg verdoppelte sich das Streckennetz noch einmal. Danach wuchs es nur noch langsam, ging seit 1930 sogar zurück. Wie immer man die Einflüsse der Eisenbahnen im einzelnen quantifizieren und umstreiten mag, sie waren es, die erstmals einen nationalen Markt herstellten, die die Kosten für Transport, Verkehr und Kommunikation abstürzen ließen, als Abnehmer von Material die metallerzeugenden und metallverarbeitenden Industrien stimulierten, viele der neu ins Land strömenden bzw. importierten Arbeitskräfte beschäftigten, zunächst das Tätigkeitsfeld dynamisch-aggressiver, erratischer, spekulativ-hochkapitalistischer Unternehmer wie Jay Gould darstellten und schließlich als erste moderne systematische Management-Techniken entwickelten. Als Symbol von Entwicklung, Wachstum und Fortschritt, als hervorragendes Mittel zur Erschließung und tatsächlichen Integration des Teilkontinents zwischen Atlantik und Pazifik, Kanada und Rio Grande, wie er sich bis 1850 unter einer Flagge staatsrechtlich herausgebildet hatte, wird man die Eisenbahnen schwer überschätzen können¹.

Die schnelle absolute und relative Zunahme der industriellen Produktion auf der Basis des sich rasch durchsetzenden Fabriksystems, kennzeichnete die Periode seit dem Bürgerkrieg. Setzt man die industrielle Produktion von 1899 gleich 100, so betragen die Indexziffern für 1860 und 1865 nur 16 und

17, für 1890 dagegen 71 und für 1914 192. 1860 waren 20%, 1890 28% und zur Zeit des Ersten Weltkriegs etwa ein Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung im industriellen Bereich tätig. Nach Kuznets' Berechnungen wuchs das Sozialprodukt 1870–1890 von ca. 9 auf ca. 26 Milliarden Dollar; pro Kopf der schnell zunehmenden Bevölkerung wuchs es von 223 auf 405 Dollar. Nach den Berechnungen des amerikanischen Handelsministeriums nahm das Sozialprodukt 1890 bis 1917 von 27 auf 71 Milliarden, pro Kopf von 424 auf 683 Dollar zu. Diese Zahlen, die konstante Preise (von 1929) zugrunde legen und also den Geldwertschwankungen Rechnung tragen, deuten an, welch enormes Wachstum in jenem Land stattfand. Nirgends auf der Welt nahm das Sozialprodukt insgesamt in den vier oder fünf Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg schneller zu als in den USA; auch wenn man es pro Kopf umrechnet, standen die USA an führender Stelle, mit Ausnahme der noch höheren Pro-Kopf-Wachstumsraten des später mit der Industrialisierung beginnenden Japan. Während in den 70er Jahren der industrielle Bereich (einschließlich Bergbau und Bauwesen, aber ohne Gas-, Wasser- und Elektrizitätserzeugung) 20% zum amerikanischen Sozialprodukt beisteuerte, betrug dieser Anteil 1890 ca. 25% und im zweiten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts 27 bis 28%. 1860 betrug der Anteil der industriellen Fertig- und Halbfertigprodukte am gesamten Export 16%, 1890 21% und 1913 49%; diese Steigerung paßt in das von industrialisierenden Ländern bekannte Bild, wenn auch die an Bodenschätzen so reichen USA im Unterschied zu anderen Industrieländern selten mehr Rohstoffe importieren mußten als sie exportierten, die produktionsstarke Landwirtschaft mit der früh großindustriell organisierten Nahrungsmittelverarbeitung dafür Sorge trug, daß die USA keinen so deutlichen Wandel vom Nahrungsmittel exportierenden zum Nahrungsmittel importierenden Land durchliefen wie etwa Deutschland in den 1870er/80er Jahren und der innere Markt bis 1890/1900 einen vergleichsweise großen Anteil der industriellen Produktion aufnahm, diese also erst relativ spät in größerem Ausmaß in die Ausfuhr gelenkt wurde².

Es würde zu weit führen, das Muster und die Triebkräfte dieses so erfolgreichen Wachstums im einzelnen zu diskutieren. Die zunehmende Zugänglichkeit eines riesigen, schnell wachsenden, kaum fragmentarisierten inneren Marktes, die verfügbaren großen Bodenschätze, die industrialisierungsfreundliche Haltung der Regierungen nach dem Bürgerkrieg, die sich in Schutzzollpolitik, gewerbefreundlichen Steuern, Verzicht auf direkte Interventionen, Bereitstellung von Land für Private u. a. m. zeigte, die Dynamik, Aggressivität und Leistungskraft von Unternehmern in einem Gesellschaftssystem, das in seiner vorindustriellen Vergangenheit durch Handel und kommerzielle Landwirtschaft an den Kapitalismus gewöhnt und sehr wenig durch kapitalismusefeindliche, wirtschaftsfremde, wachstumbehindernde Traditionen geprägt war – dies alles müßte in einer solchen Diskussion besonders aufmerksam behandelt werden. Vor allem aber auch das, was dieses Land so sehr von Europa unterscheidet: Die Einwanderung in ein ständig nach Westen aus-

greifendes, sich nach Westen vorschiebendes Land. 1840 zählte die amerikanische Bevölkerung 17 Millionen, 1860 36 Millionen, 1890 63 Millionen, 1920 106 Millionen und 1930 123 Millionen Köpfe. In diesen 90 Jahren wuchs die Zahl derjenigen, die im Land geboren waren und von ihrerseits im Land geborenen Eltern abstammten („native stock“) von 14 auf 83 Millionen, also nicht einmal auf das Sechsfache; im selben Zeitraum wuchs die Zahl der Einwanderer und der Söhne bzw. Töchter von Eltern, die beide oder zu einem Teil eingewandert waren („foreign stock“), von 3 auf 40 Millionen, also auf mehr als das Dreizehnfache. Als 1840 die Masseneinwanderung begann, war jeder sechste, als sie 1930 endete, jeder dritte Amerikaner „foreign stock“. 1820 bis 1860 strömten fast 5 Millionen, und 1860 bis 1890 13,5 Millionen Einwanderer ins Land, meist aus Nord- und Westeuropa (Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden und Skandinavien); 1900 bis 1930 kamen weitere 19 Millionen, jetzt meist aus Süd-, Ost- und Südosteuropa. Es gab Jahre vor 1915, in denen jeweils mehr als eine Million Fremde einwanderten, d. h. 35 000 pro Tag. Um 1900 machten Einwanderer 40 %, im Land geborene Kinder von Einwanderern weitere 20 % der Bevölkerung in den zwölf größten amerikanischen Städten aus. In kleineren Städten und auf dem Lande war ihr Anteil geringer. Als Verbraucher und als Arbeitskräfte stellten sie einen wichtigen Wachstumsfaktor dar³.

Die Gesellschaftsgeschichte der Vereinigten Staaten zwischen Bürgerkrieg und Weltkrieg ist vor allem die Geschichte der Auswirkungen dieser stürmischen kapitalistischen Industrialisierung⁴. Sie zerrütteten die ohnehin nicht allzu stabilen, schon im Bürgerkrieg erschütterten überkommenen Sozialverhältnisse und produzierten zunächst eine Reihe von Spannungen, Ungleichgewichten und Konflikten und damit – in den 80er und frühen 90er Jahren, teilweise auch länger – eine auf Abhilfe und Neuordnung drängende Situation voll von Reibungen, Protesten, Kämpfen und Chaotik.

Zweifellos wurde auch die amerikanische Gesellschaft im letzten Jahrhundertdrittel zunehmend von dem für industriekapitalistische Systeme typischen Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Wirtschaftsbürgertum und entstehendem Proletariat geprägt, vor allem in den schnell industrialisierenden Regionen des Ostens und des Mittelwestens. Obwohl die realen durchschnittlichen Verdienste der amerikanischen Arbeiter im ganzen und ungeachtet von Rückschlägen in Rezessionsperioden wuchsen – und zwar deutlicher und auf einem höheren Niveau als in jedem europäischen Land⁵ –, kam es zu Unzufriedenheiten und Protesten der amerikanischen Arbeiter, die zwar an organisatorischer und ideologischer Geschlossenheit, an Verbreitung und Konsistenz hinter deutschen Parallelen zurückblieben, diese aber an Härte und Gewaltsamkeit des Klassenkampfes überboten. Ausbeutung durch Unternehmer und Manager, die weniger als auf dem europäischen Kontinent durch patriarchalische Traditionen und obrigkeitstaatliche Schutzvorrichtungen geprägt und insofern in ihrem Verhalten gegenüber den Arbeitern noch ausschließlicher als ihre deutschen Kollegen von Markt-, Effizienz- und Profit-

gesichtspunkten gelenkt wurden; in den USA besonders ausgeprägte Ungleichheiten zwischen der Masse schlechtgestellter, durch Gewerkschaften kaum vertretener, oft aus den Kreisen neuer Einwanderer stammender, in schlimmsten Verhältnissen lebender, ungelernter Arbeiter einerseits und den gelernten Arbeitern andererseits, die im Vergleich zu Deutschland nicht nur relativ gut bezahlt waren sondern auch, wie es scheint, länger und deutlicher durch handwerkliche Traditionen geprägt wurden; Unzufriedenheiten dieser Arbeiteraristokratie, die ihren zunehmend definitiven Lohnarbeiterstatus lange am Idealbild des kleinen Selbständigen maß und beklagte; starke religiöse, radikal-demokratische und populistische Strömungen wie andere Faktoren mehr lagen solchen Protesten zugrunde. Sie fanden ab 1869 ihren wichtigsten organisatorischen Ausdruck in den „Knights of Labor“, einer nicht-marxistischen, genossenschaftlichen, teils utopischen, Geheimbundmerkmale an sich tragenden Organisation, die Arbeiter aller Berufe, Rassen und beiden Geschlechts, aber auch kleine Selbständige organisierte und sich gegen das kapitalistische Lohnsystem, gegen Großunternehmen und Großbanken, Eisenbahngesellschaften und großen Landbesitz, aber auch gegen unbeschränkte Einwanderung wandte. Der Zulauf zu dieser radikalen Arbeiterorganisation wuchs in der Depression 1873–1877 und erst recht in der milderen Rezession von 1884–1886, in der ein gewonnener Streik die Mitgliederzahl von 50 000 auf 700 000 hochschnellen ließ, bevor sie aufgrund von Niederlagen, organisatorischen Schwächen und Personalproblemen schnell wieder abbröckelte. Die Zahl der Arbeitskämpfe nahm zu und einzelne große Streiks, so der blutige Homestead Streik von 1892, der Pullman Streik, den Eugene V. Debs von der American Railway Union in der Depression von 1894 führte und gegen Unternehmerselbsthilfe, Militär und Gerichtsverfügungen verlor, zogen die Aufmerksamkeit einer zunehmend erschreckten bürgerlichen Öffentlichkeit auf sich. Punktuell kam es zu blutigen anarchosyndikalistischen Protesten und brutalen Reaktionen, etwa zu den berüchtigten Zusammenstößen auf dem Hay Market Square in Chicago 1886, wo die Explosion einer Bombe während eines Massenprotests gewalttätige Reaktionen der Miliz und abschreckende, wenig rechtsstaatliche Todesurteile gegen „Rädelsführer“ nach sich zog. Unter Unternehmern und anderen Bürgern wuchs die Radikalfurcht.⁶

Diese klassische Konfliktfront industriekapitalistischer Gesellschaften wurde in den USA durch die Differenzierungs- und Spannungslinien überlagert, verstärkt oder verwischt, die sich aus der ethnischen Heterogenität des Landes ergaben. Diese Heterogenität nahm mit der „neuen Einwanderung“ seit etwa 1890 zu, die sich nicht mehr, wie die „alte Einwanderung“ primär aus Nord- und Westeuropa speiste, sondern fremdartiger wirkende Menschen aus den vorindustriellen Gesellschaftsordnungen Süd- und Osteuropas in die großen, schnell wachsenden Städte mit ihren menschenhungrigen, expandierenden Industrien verpflanzte. Hier lebten sie lange zusammen, in besonderen Stadtteilen, auf der Basis gutfunktionierender Familiensysteme und Nachbarschaftsbeziehungen. Meist ohne spezialisierte Qualifikation, ohne gute Kennt-

nis der Sprache und ohne Vertrautheit mit den amerikanischen Lebensverhältnissen füllten sie zunächst die schlechtestbezahlten, ungelernten Positionen, um erst in der „zweiten Generation“, langsam aber in großer Zahl, beruflich aufzusteigen und ganz unten den neuesten Neuankömmlingen Platz zu machen, ohne doch schon ihre engen kulturellen und sozialen Bindungen zur eigenen ethnischen Gruppe allzu sehr zu lockern. Diese neuen Immigranten stellten die lokale Massenbasis der sogenannten „Bosse“, politischer Führer auf Wahlbezirks- oder Stadtbasis, die sich seit den 80er Jahren herausbildeten und mit Hilfe von Patronage, Korruption und von ihnen abhängigen Behörden Macht und Einfluß erwarben, den verschiedenen ethnischen Gruppen wichtige Überlebenshilfen gaben und Kerne eines erratischen Systems politischer Herrschaft darstellten, das wenig mit den althergebrachten Grundsätzen des amerikanischen Verfassungslebens zu tun zu haben schien. Die alteingesessenen Protestanten angelsächsischer Herkunft, die sich ohnehin in Städten wie Boston oder Milwaukee durch die nach der lokalen Macht greifenden Nachkommen der frühen irischen und deutschen Einwanderer in die Enge gedrängt fühlten, sahen ihre Lebensweise, ihre Werthaltungen und ihre Macht durch diese neuen städtischen Massen, vor denen sie in die Vorstädte zu fliehen begannen, in Frage gestellt. Die Anti-Alkohol-Bewegungen seit den 80er Jahren, die Kampagnen für „saubere“ Verwaltung und gegen die korrupten Bosse mit ihren „machines“ sowie Bürgerinitiativen für allgemeine öffentlich-städtische Schulen gegen die meist katholisch-ethnischen Konfessionsschulen waren verbreitete Reaktionen der WASPs (White Anglo-Saxon Protestants). Sie verdichteten sich in Organisationen, die der demonstrativen Besinnung und Stärkung älterer nationaler Traditionen dienen sollten – die „Sons of the American Revolution“ entstanden 1889, die „Daughters of the American Revolution“ ungefähr zur gleichen Zeit – und sie verschärften sich zu „nativistischen“ xenophobischen, anti-katholischen und zunehmend auch antisemitischen Strömungen: Die „American Protective Association“, die ihre Schwerpunkte in Michigan, Iowa und Minnesota hatte, wuchs 1893 bis 1894 von 70 000 auf eine halbe Million Mitglieder, die Depression 1893–96 verstärkte diese Unzufriedenheiten, Spannungen, Ängste und Reaktionen⁷.

Die dritte große Frontlinie verlief zwischen Land und Stadt, verschmolz mit der zwischen den kleinen Selbständigen und der sie zunehmend in Frage stellenden großen Industrie und fand ihren machtvollen, wenn auch verwirrten Ausdruck in der Populistischen Bewegung der frühen 1890er Jahre. Viel Heterogenes traf hier zusammen. Im Kern befand sich der Protest von kleineren und mittleren Farmern gegen das für sie unkontrollierbare Preissystem, die Vermittlungsmechanismen eines immer unpersönlicheren Marktes, gegen Hypotheken und Transportkosten, gegen die „interests“ und die Kapitalisten, die sich so machtvoll in den Städten etablierten und das Leben des kleinen Mannes auf dem Lande veränderten und erschwerten. Dieser ökonomisch begründete Gegensatz verband sich früh und intensiv mit kulturell-symbolischen Gegensätzen; den Leuten vom Lande war der neue, den überkom-

menen amerikanischen Werten nicht recht entsprechende Lebensstil der Städte mit ihrer großen Anonymität, ihren neuen Abhängigkeiten, provokativen Lebensformen, ihrem spektakulären Reichtum und ihrer so sichtbaren Armut zutiefst verdächtig. Die Unzufriedenheit der kleinstädtischen Produzenten und Händler mit den Riesenunternehmen der Eisenbahnen paßte sich in jenen ländlichen antistädtischen Protest gut ein: Die eklatante Abhängigkeit der ökonomischen Möglichkeiten und der Existenzchancen dieser Gruppen von den profitorientierten, oft erratischen tarif- und streckenpolitischen Entscheidungen der meist in schärfstem Konkurrenzkampf miteinander stehenden, staatlich kaum überwachten Eisenbahn-Magnaten, ihrer Bankiers und ihrer Manager schürte die Angst der Betroffenen und ihre Ressentiments gegen „big business“, gegen das Finanzkapital und die mächtigen Reichen in den neuen Großstädten. Und in den Städten selbst bildeten sich unter den kleinen Selbständigen Ängste und Protesthaltungen heraus, die sich zum Teil mit den Ressentiments des deutschen „alten Mittelstands“ insoweit vergleichen lassen, als sie vor allem Reaktionen auf die Herausforderungen durch großkapitalistische Konkurrenz waren und die Rettung oder Wiederherstellung älterer Zustände bezweckten. Im Unterschied zum deutschen „alten Mittelstand“ orientierten sich die amerikanischen Kleingewerbetreibenden aber nicht an älteren vorkapitalistischen, zünftigen Vorbildern (die in den USA nie stark gewesen, vor allem aber gründlich ausgerottet worden waren); auch riefen sie nicht nach Privilegien und solidarprotektionistischen Krücken wie ihre deutschen Kollegen gegenüber ihren Regierungen; vielmehr verteidigten sie das Bild des älteren Konkurrenzkapitalismus kleiner Besitzer gegen die „Trusts“ und „Holding Companies“, gegen Riesenunternehmen, Oligopole und Monopole, gegen Zusammenballungen wirtschaftlicher Macht, die ihre Selbständigkeit untergruben, ihre Abhängigkeiten verstärkten und das alte dezentralisierte Konkurrenzsystem gefährdeten. Zugleich argumentierten und kämpften diese Kleingewerbetreibenden – unähnlich ihren deutschen Kollegen im Kaiserreich, aber nicht gar so verschieden von den entsprechenden französischen Gruppen – politisch für radikaldemokratische Reformen in der amerikanischen politischen Tradition; schon von daher war ihre Abgrenzung vom entstehenden Proletariat nicht so deutlich wie die der deutschen Handwerker und Kleinhändler. Schließlich überlagerten regionale Konflikte die geschilderten sozialen. Die Staaten des „Fernen Westens“, vor allem Nord- und Süddakota, Nebraska und Kansas sowie die des agrarischen Südens, so Nord- und Südcarolina, Mississippi und Texas trugen einen guten Teil der Populistischen Bewegung und zeigten damit ihre vielfach bedingte Abneigung gegenüber dem führenden, zunehmend industrialisierenden und urbanisierten Nordosten.

Die resultierende Bewegung war ungeheuer heterogen. Manchmal – so in einigen, noch vom Bürgerkrieg gekennzeichneten Südstaaten – verschmolz sie mit „nativistischen“, antisemitischen, ja rassistischen Komponenten, die sich mit der antistädtischen und der anti-intellektuellen Stoßrichtung der ge-

samen Strömung nicht übel vertrugen. Woanders – so in Kansas und anderen mittelwestlichen Staaten – zeigte sie eher ein sozialdemokratisches Profil, trat für mehr staatliche Kontrollen gegen privatwirtschaftlichen Machtmißbrauch und für „power for the people“, für Frauenwahlrecht und sozialstaatliche Fürsorgemaßnahmen ein, ohne jenen regressiven, antimodernistischen Strömungen zu viel Spielraum zu gewähren. Die Forderung nach einem staatlichen Lager- und Verteilungssystem für landwirtschaftliche Produkte erinnert an den agrarisch-konservativen „Antrag Kanitz“ im Deutschen Reichstag von 1895 und auch die immer deutlicher in den Vordergrund rückende, symbolisch aufgeladene Kampagne für die Silberwährung, für Inflation und leichtes Geld, erinnert an europäische Parallelen. 1890–1892 institutionalisierte sich ein Teil der Bewegung in der neu entstehenden „People's Party“; in der Depression von 1895/96 erreichte der Konflikt seinen Höhepunkt im Rahmen eines ungemein scharf geführten, prinzipiellen und ideologischen Präsidentschaftswahlkampfes. Der Sieg des von Industrie- und Geschäftsinteressen gestützten William McKinley über den Demokratischen Kandidaten William Jennings Bryan, den die Populistische Partei so sehr unterstützte, daß sie in der Demokratischen Partei aufzugehen begann, schwächte 1896 die Populistische Herausforderung entscheidend; sie bröckelte mit der aufsteigenden Konjunktur nach 1896 ab, desintegrierte und gab sich geschlagen. Im ganzen wird man ihr nicht allzu unrecht tun, wenn man sie als relativ schlecht organisierte, äußerst heterogene, ideologisch verwirrte Protestbewegung des „kleinen Mannes“ gegen den Fortschritt des industriekapitalistisch-städtisch-anonymen Systems, als letztes großes Gefecht älterer, an der Modernisierung leidender Sozialgruppen deutet, so sehr sie mit einigen Diagnosen unerträgliche Schwächen des neuen Systems anprangerte und mit einigen Vorschlägen Wege zu seiner Humanisierung wies, die von späteren Reformen betreten wurden⁸.

Diese miteinander verknüpften, einander überlagernden Konfliktlinien waren Teil einer größeren Ansammlung von Ungleichgewichtigkeiten, Reibungen und Zerrungen, die aus dem Widerspruch zwischen einer äußerst flüssigen, dezentralisierten, ländlich-kleinstädtischen, kleinkapitalistischen Gesellschaftsstruktur einerseits und den Auswirkungen, bzw. Bedürfnissen des zunehmend etablierten Industriekapitalismus andererseits entstanden. Die hemdsärmelig-aggressive Dynamik des amerikanischen Selfmademan, die risikobereite Spekulationsfreude, die profitorientierte Promoter-Hektik des hochkapitalistischen Unternehmers erlangten eine andere Qualität, wenn sie nicht mehr von kleinstädtischen Spinnereibesitzern oder mittelgroßen „robber barons“, sondern von Gebieteren über Imperien in der Größenordnung von „Standard Oil“ oder „United States Steel“ praktiziert wurden; sie konnten dann zur Quelle von Ineffizienz und Irrationalität in einem Unternehmen werden, das planrationaleres Verhalten, Kontinuität und Systematik verlangte; sie konnten aber auch zur öffentlichen Gefahr werden, wenn das Wohl und Wehe von beschäftigungsstarken Industriezweigen oder ganzen Gemeinden von den überraschenden Wendungen eines solchen Machtinhabers abhingen. Abhilfe versprochen

systematischere Management-Techniken und öffentliche Kontrollen, doch gerade dazu war das überkommene dezentralisierte, unbürokratische politische System nicht recht in der Lage. Je übermächtiger, wirkungskräftiger und anonymer die wirtschaftlichen Prozesse wurden, je weniger ihre Krisen – 1873 bis 1877, 1884–1886, 1893–1896, 1907 – durch individuelles Ausweichen gelöst werden konnten, desto deutlicher wurde der Bedarf nach Abhilfen und Steuerungsmechanismen, die das alte manchesterlich-kleinkapitalistische System nicht bereitstellte, ja die ihm sogar widersprachen. Die Verflechtung der einzelnen Gemeinden, Wirtschaftsbezirke und Produzenten nahm zu, doch weder die überlieferten Denkmuster noch die eher insularen politischen Institutionen waren darauf vorbereitet. Die kapitalistische Industrialisierung und die massenhafte Einwanderung ließen Ungleichheiten, Zusammenballungen von Macht und von Hilflosigkeit entstehen, die dringend der öffentlichen Kontrolle und Ausgleiche bedurften; doch dieses so sehr auf Selbsthilfe von Individuen und vor allem von kleinen Gruppen abgestellte Gesellschaftssystem war dafür schlecht gerüstet. Je mehr Bedeutung behördlichen und legislativen Entscheidungen für das tägliche Leben der Menschen dennoch zuwuchs, etwa in der Verwaltung der öffentlich-städtischen Dienstleistungen, desto unerträglicher wurde die Archaik des politischen Systems, seine langsame Ineffizienz, seine Korruption und sein Sieger-Beute-Charakter.

Während die Amerikaner lange – vielleicht doch nicht ganz zu Unrecht – geglaubt hatten, daß die „frontier“, das offene Land im Westen, im Notfall immer noch als letzter Ausweg zur Verfügung stehe und die übelsten Formen sozialer Ungleichheiten, Spannungen und Zusammenbrüche im industrialisierten, städtischen Osten durch Abwanderung vermeiden helfen würde, so trug die offizielle Erklärung des Statistischen Bundesamtes von 1890, die Grenze sei nun „geschlossen“, zu dem nunmehr immer weiterverbreiteten Glauben bei, daß dieser Ausweg nicht mehr zur Verfügung stehe, daß dieser selbsttätige Abhilfemechanismus nicht mehr funktioniere und Amerika insofern europäischer geworden sei. Die gängigen, von den Kanzeln und in den Schulstuben tradierten Werte wie Sparsamkeit, individuelle Selbsthilfe, Arbeit, Ehrlichkeit, Wettbewerb und „Freie Bahn dem Tüchtigen“ reichten zwar hin, um antistädtische, antigroßkapitalistische und antimodernistische Protestbewegungen zu inspirieren; zur Orientierung in der sich herausbildenden Welt der interdependenten Großorganisationen reichten sie kaum. Die weit verbreiteten sozialdarwinistischen Ideologien reichten zwar aus, um die vielen Erfolge der kleinen, mittleren und großen Erfolgreichen zu legitimieren und ein dynamisches System von kleinen und mittleren Kapitalisten ohne allzu große strukturelle Ungleichheit zu rechtfertigen; angesichts der Zustände in den inneren Städten und der jetzt deutlich erfahrenen Abhängigkeit von überpersönlichen Mächten verloren sie etwas an Überzeugungskraft; und als Basis gesellschaftlicher Bemühungen zur Linderung der Wunden, die das überkommene privatkapitalistische System auf dieser Stufe seiner Entwicklung schlug, taugten sie nicht⁹.

2. Ansätze zum Organisierten Kapitalismus

Nur ganz allmählich entwickelten sich seit dem späten 19. Jahrhundert neue Strukturen und Ordnungsformen, die geeignet waren, diese Ungleichgewichtigkeiten ein wenig zu stabilisieren und die auffallendsten Reibungen zu verringern, die aber gleichzeitig zur Grundlage neuer Friktionen und Proteste wurden. In der amerikanischen Geschichtswissenschaft wird ein großer Teil dieser Veränderungen unter dem Titel „Progressive reforms“, manchmal auch als „organizational revolution“ oder mit charakteristischer Akzentuierung als Aufstieg des „corporation capitalism“ oder des „political capitalism“ diskutiert¹⁰. Diese Begriffe treffen jeweils nur einen Teil dessen, was hier, auch um die vergleichende Perspektive zu betonen und diese amerikanische Veränderung als besonderen Fall eines allgemeineren Prozesses fassen zu können, als Aufstieg des Organisierten Kapitalismus skizziert werden soll¹¹. Dieser Begriff meint ein Bündel zentraler, miteinander verflochtener Veränderungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Staat, die in kapitalistischen Industrialisierungsprozessen auf fortgeschrittener Stufe als Reaktion auf Ungleichgewichtigkeiten, Reibungen und Probleme aufzutreten beginnen, welche im Zuge der vorangehenden Industrialisierungsfortschritte entstanden. Er bezeichnet Veränderungen, die seit dem späten 19. Jahrhundert auch in den entwickelten europäischen Systemen, vor allem in Deutschland, beobachtet werden konnten. Doch waren sie in den USA in spezifischer Weise geprägt, akzentuiert, an die besonderen Traditionen und Eigenarten dieses Landes angepaßt. Diese Veränderungen trieben in den verschiedensten Wirklichkeitsbereichen das Moment der Organisation deutlicher als bisher hervor und ergänzten dadurch überkommene Strukturierungsprinzipien: einerseits den Markt und andererseits die Spontaneität; in den verschiedensten Handlungsbereichen betonten sie die kollektive Komponente vor der individuellen. Sie wirkten in Richtung größerer Spezifikation, Formalisierung und Institutionalisierung gesellschaftlicher Rollen. Sie initiierten und beschleunigten Tendenzen zur zentraleren Wahrnehmung von Funktionen und zur zentraleren Ausübung von Herrschaft. Doch handelt es sich dabei, dies sei betont, lediglich um Tendenzen, die insbesondere vor dem Ersten Weltkrieg nur unvollkommen verwirklicht wurden. Sie seien im Folgenden unter sechs Punkten zusammenfassend skizziert.

1. Vor allem als Reaktion auf ungleichmäßiges Wachstum und Wachstumskrisen, aber auch um faktisch entstandenen Interdependenzen (etwa im Eisenbahnwesen) durch bewußte Koordinierung Rechnung zu tragen, zeigten sich in einigen Bereichen der Industrie, im Verkehrs- und Bankwesen und ansatzweise auch im Sektor Handel und Versicherungen zunehmende Konzentrations- und Zentralisationsbewegungen. Häufig drängten auch technologische und Marktveränderungen in diese Richtung, die den profitorientierten Unternehmensleitungen Vorteile versprachen, welche nur durch großräumig-interdependente Prozesse, im Großunternehmen oder im überbetrieblichen Zusammenschluß, wahrgenommen werden konnten; häufig diente das Machtstreben

ehrgeiziger Unternehmer als Triebfeder. Der Trend zum Großunternehmen, zur industriellen Absprache, zum Trust und zur Holding Company nahm deutlich zu, vor allem in kapital-, energie- und managementintensiven Zweigen wie: Eisenbahnen, Montanindustrie, Banken und Metallverarbeitung, Nahrungsmittelproduktion, Petroleumverarbeitung und Maschinenbau, in den überdurchschnittlich schnell wachsenden Zweigen Elektrotechnik und Chemie sowie allmählich auch im Fahrzeugbau. Trotz einer konzentrationsfeindlichen, am Idealbild des kleinkapitalistischen Unternehmers orientierten Öffentlichkeit und trotz entsprechender Gesetze, etwa dem Sherman Anti-Trust Act von 1890 oder dem Clayton Act von 1914 und gegen bremsende Gerichtsurteile setzten sich diese Konzentrationstendenzen in rechtlich und faktisch wechselnden Formen durch. 1893 bis 1900 waren die goldenen Jahre für Eisenbahn-Zusammenschlüsse. 1899 wurde die Institution der Holding Company von Rockefellers Standard Oil erstmals entwickelt, die im Unterschied zum Trust rechtlich unangreifbarer war; 1898–1902 kam es zu einer Zusammenschlußwelle, deren Intensität erst in den 20er Jahren wieder erreicht werden sollte. Der erste Konzern mit einem Kapital von mehr als einer Milliarde Dollar entstand: die United States Steel Corporation im Jahre 1901. Große Bankhäuser, wie J. P. Morgan, Kuhn & Loeb sowie die National City Bank of New York spielten in diesen Zusammenschlüssen oft eine führende, ordnende, koordinierende Rolle und gewannen so großen, lange währenden Einfluß auf die Industrieunternehmen. Auf diese Weise wurde der bisher vorwiegend durch das Markt- und Konkurrenzprinzip bestimmte Produktions- und Verwertungsprozeß immer mehr durch Momente bewußter, jedoch sehr partiell bleibender, die Konkurrenz i. d. R. keineswegs aufhebender Selbstorganisation der Unternehmen ergänzt¹².

2. Innerhalb der vorwiegend als Kapitalgesellschaften verfaßten großen Unternehmen setzten sich seit den 1890er Jahren beschleunigt Veränderungen durch, die geeignet waren, die traditionell stärker persönlich vermittelten oder auch relativ ungeordneten oder nach Markt- und Tauschkriterien strukturierten Arbeits- und Herrschaftsverhältnisse zu organisieren und zu systematisieren. Die tendenzielle Trennung von Besitz und Kontrolle an den Unternehmensspitzen und der damit verbundene Aufstieg des angestellten Unternehmers („Managers“) vor allem im Unternehmen mit weitgestreuten Kapitalbesitz hatten wohl kaum Veränderungen in den grundsätzlichen unternehmerischen Zielsetzungen zur Folge, als vielmehr größere Aufgeschlossenheit für systematische, tendenziell wissenschaftliche Unternehmensleitung, größere Bereitschaft zu spezialisierter Funktionswahrnehmung und klarerer Ordnung der Autoritätsbeziehungen, deutlichere Konzentration auf effiziente Organisation und begrenzte Planung. Beziehungen im Unternehmen wurden stärker als bisher formalisiert, bestimmte Ausbildungsqualifikationen wurden für die Wahrnehmung von bestimmten Funktionen wichtiger. Entsprechende Veränderungen im Ausbildungssystem waren Folgen und Ursachen dieses Prozesses zugleich. Im technischen und kommerziellen Bereich, in der Unternehmensleitung und

in der Personalverwaltung traten Spezialisten in Erscheinung, die der Tendenz nach in bestimmten Studiengängen auf Fachschul- oder auf College-Ebene für die Wahrnehmung dieser Funktionen ausgebildet worden waren. Der Schriftlichkeitsgrad unternehmensinterner Vorgänge nahm zu, die Büroabteilungen wuchsen und damit die Zahl der Angestellten. Die Spezifizierung der Funktionen und ihre institutionelle Verteilung wurden schärfer; die Trennung von Hand- und Kopfarbeit und damit von Arbeiter- und Angestelltenfunktionen trat schärfer hervor. „Wissenschaftliche Betriebsführung“ wurde vor allem von Ingenieuren wie Frederic W. Taylor zur zweckrationaleren Werkstattorganisation eingesetzt und als Teil einer gesamtgesellschaftlichen Neuordnungs- und Effizienzideologie propagiert, die viele technokratische Elemente enthielt und sich glänzend in die Theorien und Programme gewisser „Progressiver“ Reformer wie Herbert Croley oder Frederick C. Howe einfügte. Wissenschaft wurde zunehmend als Produktivkraft entdeckt. Die großen Unternehmen internalisierten immer mehr von jenen Funktionen, die traditionell von selbständigen Institutionen wahrgenommen und über Tauschvorgänge dem Unternehmen zugänglich gemacht worden waren, z. B. die Handelsfunktion, die Funktion der Rechtsberatung, die der Forschung. Die Umwandlung selbständiger „professionals“ (z. B. Rechtsanwälte) in Angestellte großer Unternehmen und die Entstehung funktional vielfältiger, funktional integrierter Großunternehmen war die Folge; Organisation trat partiell an die Stelle von Markt. Funktionale Integration, Produktdiversifikation und Expansion der großen Unternehmen stellten Management-Probleme, die in einer neuen, systematisch geordneten, vertikal integrierten, funktional in Abteilungen gegliederten, hochgradig zentralisierten Unternehmensstruktur einigermaßen gelöst wurden¹³.

3. Diese Tendenzen zur Spezifizierung, Systematisierung und Professionalisierung in den großen Unternehmen hatten Folgen und Entsprechungen im System der gesamtwirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung. Zum einen vermehrte sich die Zahl der unteren und mittleren Büroangestellten verschiedenster Art (ohne akademische oder quasi akademische Qualifikation), überdurchschnittlich schnell. Die Entwicklung dieser Gruppierung ist Gegenstand der folgenden Kapitel. Betrachtet man alle Wirtschaftsbereiche einschließlich des öffentlichen Bereichs gemeinsam, so ergibt sich folgende Entwicklung:

Tab. 2-1: Büroangestellte (clerical occupations), USA 1870-1930¹⁴

	1930	1920	1910	1900	1890	1880	1870
in 1000	4025	3112	1718	737	469	160	82
in % aller Beschäftigten	8,2	7,3	4,6	2,5	2,0	0,9	0,6

Zum andern bildeten sich gewissermaßen oberhalb dieser Schicht von Angestellten Gruppen von akademisch oder ähnlich qualifizierten Berufen („professions“)^{14a} heraus, die neben selbständigen Freiberuflichen eine zunehmende

Zahl von Gehaltsempfängern umschlossen. Das Wachstum, die Profilierung und Bedeutungszunahme dieser Gruppen (deren untere Ränge in den folgenden Kapiteln behandelt werden, soweit sie angestellt und nicht selbständig waren) gehören zu den wichtigsten sozialen Veränderungen in den USA der Jahrhundertwende. Sehr im Unterschied zur deutschen Entwicklung besaßen die akademischen Berufe des Arztes, des Juristen, des Ingenieurs und des Lehrers in den USA keine alte, gesicherte, herausgehobene Tradition. Ohne absolutistisch-bürokratische Tradition und damit ohne die Bedürfnisse frühentwickelter öffentlicher Verwaltungen, beeinflusst durch demokratische, privilegien-, titel- und monopolisierungsfeindliche Traditionen, die vor allem in den 1830er und 1840er Jahren ältere, importierte Traditionen weitgehend ausgelöscht hatten, besaß dieses Land bis ins späte 19. Jahrhundert hinein nur Ansätze zu deutlich abgegrenzten, durch formale Qualifikationen definierten, entweder beamteten oder durch Fachorganisationen den Zugang zu sich regelnden, mit bestimmten funktionalen Privilegien ausgestatteten „professions“. In den 1890er Jahren und in den ersten Jahren dieses Jahrhunderts zeigten sich deutliche Veränderungen, die auf die Bedürfnisse eines zunehmend industrialisierten und städtischen Lebens reagierten: Die Ausbildung der Anwälte wurde teilweise von den Rechtsanwaltskanzleien in die entstehenden oder wachsenden juristischen Fakultäten der Hochschulen verlegt; ab 1894 richteten die Einzelstaaten öffentlich beaufsichtigte und nach generellen Regeln verfallende Prüfungen ein; Rechtsanwaltskammern entstanden; aus einer „craft“ wurde eine „profession“. Etwa zu gleicher Zeit lassen sich ähnliche Entwicklungen im Beruf und in den Verbänden der Ärzte verfolgen: die neue, aus Europa importierte medizinische Wissenschaft wandelte der Tendenz nach den „doctor of the people“ zum modernen medizinisch-wissenschaftlichen Experten um, der Einkommen, Status und Macht (über den Ärztemarkt zumindest) aufgrund seiner fachlichen Qualifikationen beanspruchte und durch professionelle Organisationen – vor allem in der an sich älteren, aber 1901 reorganisierten „American Medical Association“ – realisierte. Etwas später und sehr viel weniger erfolgreich folgten die Lehrer. Aus einer sehr wenig geachteten, schlechtbezahlten, meist als Durchgangsstufe zur nächsten Karrierestation oder von Frauen bis zur Ehe wahrgenommenen, kaum formalisierten Stellung wurde allmählich durch Einrichtung von Lehrerausbildungsanstalten, durch Standardisierung und Überprüfung von Qualifikationsvoraussetzungen und durch gewisse Annäherung des Lehrerstatus an den Beamtenstatus eine Profession, deren Mitglieder sich in lebenslangen Stellungen sahen und ab 1905 in der National Education Association – bis dahin nur eine Organisation für Schulverwaltungsleute – nach fachlich-funktionalen Kriterien organisierten. Diese Professionalisierung des Lehrerberufs ging einher mit dem Ausbau der Schulpflicht – nur sechs Einzelstaaten kannten sie 1870, alle Staaten führten sie bis 1900 ein –, mit dem Ausbau des Sekundarschulwesens, das erst nach dem Bürgerkrieg als Aufgabe der öffentlichen Hand akzeptiert wurde und sich 1890–1910 vervierfachte, sowie mit dem Ausbau eines Fachschulwesens bzw. fachschulartiger Elemente im all-

gemeinen Sekundarbereich. In anderen Berufen gingen ähnliche Veränderungen vor sich, so in verschiedenen Ingenieurberufen, bei den Sozialfürsorgern und bei den Wirtschaftsprüfern. Auch angestellte und selbständige Unternehmer, vor allem aus größeren Gesellschaften, zeigten begrenzte Professionalisierungstendenzen; sie schlossen sich um 1900 zu fachlich spezialisierten Verbänden zusammen, die sich mindestens in ihrer Rhetorik aber wohl auch in der etwas zunehmenden Betonung von fachlichen Qualifikationen an professionelle Vorbilder anlehnten.

Die so entweder entstehenden oder sich profilierenden, d. h. an Kohäsion gewinnenden und sich nach außen abgrenzenden Gruppen, wuchsen ebenfalls überdurchschnittlich schnell, wenn auch zunächst nicht so schnell wie die Büroangestellten. Faßt man mit der amerikanischen Statistik freiberufliche und angestellte „professionals“ zusammen und betrachtet man wiederum sämtliche Wirtschaftsbereiche gemeinsam, ergibt sich folgendes Wachstum:

Tab. 2-2: Angehörige der „professions“, USA 1870–1930¹⁵

	1930	1920	1910	1900	1890	1880	1870
in 1000	3254	2171	1711	1181	876	550	342
in % aller Beschäftigten	6,7	5,1	4,6	4,1	3,8	3,2	2,6

Bei aller beruflichen Verschiedenartigkeit hatten Ärzte, Juristen, akademisch ausgebildete Manager, Ingenieure, Lehrer und ähnliche Gruppen eine Reihe von Merkmalen gemeinsam: die Betonung fachlicher Expertise und einer spezialisierten Funktion als Grundlage ihres Selbstverständnisses; numerische Zunahme und schärfere Abgrenzung der Gruppengrenzen aufgrund professioneller Kriterien; relativ hohe, zunehmende, immer deutlicher generalisierte und in Prüfungen nachgewiesene schulische Vorbildung; wohl auch steigende und zunehmend realisierte Ansprüche auf Einkommen, Status und Einfluß. Sie brachten in jene Gesellschaft, in der traditionell der selbständige Kleinunternehmer in Stadt und Land das dominierende Leitbild dargestellt hatte, eine alternative Rechtfertigungs- und Statusgrundlage: die des Fachmanns. Im Gegensatz zu dem traditionellen Leitbild des vielseitigen Selfmademan demonstrierten sie Erfolg und Leistung als spezialisierte Absolventen langwieriger Ausbildungsgänge. Sie waren ein primär städtisches Phänomen. Obwohl sie ihre Berufe zum großen Teil individuell wahrnahmen, zeigten sie große Neigung zu kollektivem Verhalten. Sie bildeten Organisationen nach fachlich-professionellen Abgrenzungskriterien. Dies wurde durch die Ausbildung des Verkehrswesens und durch dichtere Besiedlung überhaupt jetzt erst möglich, in diesem Land, das durch seine Weiträumigkeit Kontakte zwischen einzelnen, getrennt wohnenden Mitgliedern kleiner Berufsgruppen so sehr erschwerte. Sie verstanden und organisierten sich wenigstens teilweise auf der Basis von Loyalitäten, die quer zu den traditionellen ethnischen oder lokal-regionalen Gruppenbildungen verliefen¹⁶.

4. Erst recht außerhalb des Bereichs der akademischen Berufe ergänzte und verdrängte das Prinzip der bewußten kollektiven Organisation zunehmend das individuelle Tausch- und Vertragsprinzip, das sogenannte freie Spiel der Kräfte: so auf dem Gebiet des Arbeitsmarktes, des Klassenkonflikts und anderer Interessenkonflikte. Spezifizierte, zweckrationalere Organisationen traten an die Stelle von diffusen Bewegungen mit instrumentellen und symbolischen Zielsetzungen zugleich. Die amerikanische Arbeiterbewegung kann als Beispiel dienen. In der Rezession von 1884–86 hatten die „Knights of Labor“ ihren Höhepunkt erlebt. 1886 entstand aber auch die American Federation of Labor (AFL), die ältere Gewerkschaften gelernter Arbeiter – Buchdrucker, Steinmetzen und Mechaniker z. B. – auf nationaler Ebene zusammenschloß. Im Unterschied zu den schnell verfallenden „Knights of Labor“ stellte sich die AFL voll auf den Boden des industriekapitalistischen Systems, akzeptierte den Lohnarbeiterstatus, die großbetriebliche Situation und die Entscheidungskompetenz der Unternehmensleitungen; sie versuchte, innerhalb dieses Systems ökonomische und soziale Verbesserungen für die von ihr organisierten Arbeiter herauszuholen, größtenteils durch Verhandlungen und Tarifverträge mit den Unternehmensleitungen, zum geringen Teil durch Beeinflussung der Gesetzgebung und natürlich auch durch Dienste, die sie ihren Mitgliedern bot. Im Unterschied zu den älteren Arbeiterzusammenschlüssen organisierte sie klar und eng definierte soziale Gruppen, nämlich nur Lohnarbeiter bestimmter Berufe – unter Ausschluß der Selbständigen, der Farmer und meistens auch der ungelernten Arbeiter; sie organisierte sie für eng begrenzte, sehr spezifische, klar definierte, systemimmanente Zwecke. Im Unterschied zu den „Knights“ und zur noch älteren „National Labor Union“ (1866–72) erwies sie sich als stabil und wuchs: 1897 hatte sie 447 000, 1907 etwa 2 Millionen und 1917 etwa 3 Millionen Mitglieder. Im Rahmen dieses nach älteren amerikanischen und kontinental-europäischen Kriterien relativ konservativen „business unionism“ erreichte sie große Erfolge, die teilweise nur gegen den erbitterten Widerstand der Unternehmer erstritten werden konnten.

Einen ähnlichen Integrations- und Spezifikationsvorgang beobachtet man, wenn man die Wandlungen der Farmer-Organisationen von den älteren „Granges“ und „Populists“ hin zu den verschiedenen Selbsthilfeorganisationen und Interessenvertretungen verfolgt, die dann 1919 zur „American Farm Bureau Federation“ zusammengeschlossen wurden. Auch die Unternehmer organisierten sich, teilweise im Gegenzug gegen die Arbeiter. Aus älteren, meist lokalen Anfängen entstand 1895 die „National Association of Manufacturers“, in der hauptsächlich kleine und mittlere Unternehmen unter konservativem Vorzeichen zusammenarbeiteten. Einige größere Unternehmer experimentierten um die Jahrhundertwende mit lockeren Organisationen, in denen sie mit führenden Arbeitervetretern zu gemeinsamen Gesprächen und sehr begrenzten gemeinsamen Initiativen zusammenkamen, so in der „National Civic Federation“. 1912 schlossen sich die lokalen und regionalen Handelskammern zur U.S. Chamber of Commerce zusammen, die nicht zuletzt die wichtiger werdenden

Exportinteressen gegenüber der Regierung in Washington und im Ausland wahrnehmen sollte¹⁷.

5. Organisation war auch das Medium, in dem sich seit Ende des Jahrhunderts jene neuen Reformimpulse formulierten, die in der amerikanischen Geschichtswissenschaft häufig als „progressive Reformbewegung“ diskutiert worden sind. Zwischen 1900 und 1917 gewann diese Strömung großen Einfluß auf die amerikanische öffentliche Meinung, auf beide große Parteien und auf drei Präsidenten: Theodore Roosevelt, William Taft und Woodrow Wilson. Zunächst auf lokaler, dann auf einzelstaatlicher, schließlich auf Bundesebene bildeten sich Reformklubs und Reformorganisationen, deren führende Mitglieder aus sehr verschiedenen Gruppen kamen, vorwiegend jedoch – wie die Führungsgruppen anderer politischer Richtungen auch – von Journalisten, Anwälten, Lehrern, häufig auch Geschäftsleuten, aktiven Mitgliedern von Kirchen und manchmal auch reformerischen Arbeitervertretern gestellt wurden, also zum großen Teil von jener aufsteigenden professionellen Schicht, die oben diskutiert wurde; jüngere, wohlgebildete, protestantische Alteingesessene wogen vor. Im Unterschied zu älteren Reformbewegungen akzeptierten diese Initiativen die Grundzüge des zunehmend organisierten Industriekapitalismus; die Formen ihrer kollektiven Anstrengungen paßten voll und ganz in die neue industriell-städtische Umgebung, sie bedienten sich der Massenpresse und verstanden es, zweckrational zu organisieren und gezielten Einfluß auf den politischen Prozeß zu nehmen. In der Tat spielte sich viel von diesen Initiativen in den großen Städten des Ostens und des Mittelwestens ab.

Diese Reformer setzten sich für sehr verschiedene Ziele ein, die von Gruppe zu Gruppe und von Region zu Region variierten. Viele wandten ihre Sozialkritik gegen die Extravaganzen der Reichen, gegen die unkontrollierte Macht der Trusts, gegen die Ausbeutungspraktiken von „Big Business“, gegen soziale Ungerechtigkeiten der verschiedensten Art, gegen den Verfall der Innenstädte, gegen die Korruption der lokalen Regierungen unter Führung der „Bosse“ sowie gegen die Verkommenheit der Slums, gegen die Armut und die Laster in den Wohnstätten der neuen Eingewanderten, aus denen sie gute Amerikaner zu machen hofften. Sie setzten sich für die Ausweitung öffentlicher Kontrollen über notwendige Dienstleistungen (Gas, Wasser, Elektrizität), für die öffentliche Kontrolle der Eisenbahnen und teilweise auch für staatliche Unternehmen (etwa Versicherungen) ein, auf jeden Fall für die Zähmung der politischen und ökonomischen Macht von „Big Business“ durch Gesetzgebung und vor allem durch gute Verwaltung. Sie kämpften für sozialpolitische Gesetze und Interventionen, gegen Kinderarbeit, für öffentliche Gesundheitsfürsorge, für gesetzliche Begrenzung der Frauenarbeit. Viele von ihnen setzten dabei auf systematische Verwaltung, auf die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse im öffentlichen Bereich, auf die Lösung sozialer Probleme nicht durch Konflikt und nicht primär durch Umverteilung, sondern durch effizientere Politik und Verwaltung, durch Eliminierung von Verschwendung, durch Expertise und Neuordnung. Sie plädierten für bessere Bildung der Bürger und für systema-

tischere Ausbildung der Beamten, für Verwaltungsreformen und – manchmal mit Rückgriff auf das Vorbild des deutschen Beamtenstaats – für die Aufwertung, zum Teil erst Entwicklung eines Berufsbeamtentums. Sie setzten sich für „conservation“, also für den Schutz des Landes und der Natur vor dem Zugriff privater Interessen, ein. Viele von ihnen kämpften gleichzeitig für mehr Demokratie, mehr Partizipation: Die Regierungen sollten nicht nur effektiver, sondern auch verantwortlicher gemacht, näher an die Basis gerückt werden; das Referendum, das Volksbegehren, der „recall“ und die Vorwahl („primary“) wurden dazu empfohlen, das Frauenwahlrecht gefordert.

Dies war eine sehr gemischte Strömung. Ältere Stoßrichtungen, etwa gegen das moderne Großunternehmen mit dem Ziel seiner Zergliederung, wirkten fort; neue kamen dazu und setzten sich durch, etwa die Politik der öffentlichen Kontrolle, nicht der Zerstörung der Großunternehmen. Mit geringen Ausnahmen war das keine sozialistische Strömung; sie hielt das private Eigentum (auch an den meisten Produktionsmitteln) hoch und fühlte sich bürgerlichen, amerikanischen Idealen in der Tradition Jeffersons und Hamiltons verpflichtet. Manchmal zeigten sich in ihr deutlich nativistische Stoßrichtungen, ausgeprägtes Mißtrauen gegen die neuen Einwanderer, verbunden mit einem nachdrücklichen Plädoyer für deren Amerikanisierung – d. h. für deren soziale Besserstellung und deren Anpassung an amerikanisch-bürgerliche Werte zugleich. Angst vor den Wellen der fremden Einwanderer und Furcht vor dem Radikalismus der Massen waren ihr nicht fremd. Dies verband sich bei vielen ihrer Anhänger in widersprüchlicher Weise mit radikaldemokratischen Reformforderungen und oft mit radikaler, wenn auch bürgerlicher Gesellschaftskritik. Christlich-soziales Engagement strömte ein. Das Streben nach Rationalisierung des Systems, nach Abbau alter Reibungen, nach Effizienz und Organisation war den allermeisten gemeinsam, und gerade hierin erhielten sie Unterstützung von manchen, gerade größeren Unternehmern, die den Nutzen öffentlicher Kontrollen zur Behebung überkommener, verlustreicher Wettbewerbspraktiken erkannten und eine gewisse Modernisierung des Systems begrüßten, auch wenn dies die Aufgabe des einen oder anderen Stücks an Unabhängigkeit oder ein wenig mehr Steuern bedeutete. Insofern forderten die Reforme – in der optimistischen Hoffnung, damit auch die soziale Gerechtigkeit, den sozialen Frieden, Freiheit und Demokratie zu fördern – viel von dem, was auf dem Wege zum Organisierten Kapitalismus tatsächlich an Strukturveränderungen passierte oder gelang. In dieser Hinsicht entpuppt sich der „Progressivism“ der ersten beiden Jahrzehnte dieses Jahrhunderts als Ideologie des sich gegen ältere früh- und hochkapitalistische Strukturen mühsam durchsetzenden Organisierten Kapitalismus. Daß die „progressives“ „efficiency“ und „uplift“ zugleich versprachen, daß sie Organisation des Kapitalismus, soziale Gerechtigkeit und Demokratie zugleich anstrebten, daß sie die Organisation des Systems nicht zur Erhaltung von Herrschaftspositionen und traditionellen Privilegien verlangten, darin liegt ihre liberal-demokratische, den amerikanischen Verhältnissen und Traditionen angepaßte Eigenart¹⁸.

6. Ein guter Teil der „progressiven“ Reformforderungen bezog sich auf das Verhältnis von Gesellschaft und Staat; sie zielten auf vermehrte staatliche Kontrollen und Interventionen zum Zwecke größerer sozialer Stabilität und Gerechtigkeit; und sie zielten auf Reformen der politischen Struktur, um sie eben dazu zu befähigen und zugleich demokratischer zu machen. Ein Teil dieser Forderungen wurde realisiert. Die Reorganisation der kommunalen Verwaltungen erschwerte Korruption, schwächte die Macht der „Bosse“ und ihrer „machines“, führte zweckrationalere Mechanismen in Ergänzung und manchmal anstelle des archaischen Patronage-Systems ein, sie stärkten die Ansätze zum Berufsbeamtentum und gaben den Verwaltungen neue Mittel an die Hand, öffentlich unabdingbare Dienstleistungen zu regulieren, Hoch- und Tiefbau zu kontrollieren und andere für die Bevölkerung sehr ins Gewicht fallende Aufgaben wahrzunehmen. In verschiedenen Einzelstaaten gelang es, Schutzgesetze für Kinder, Begrenzungen der Frauenarbeit, Unfallentschädigungsbestimmungen für Arbeiter und ähnliche Gesetze durchzubringen, die Verwaltungen zu vergrößern und zu effektivieren. Allein zwischen 1911 und 1913 beschlossen 21 Einzelstaaten verschiedenartige Arbeiterschutzgesetze. Die Bundesregierung übernahm 1906 Pflichten bei der Überwachung der Nahrungs- und Arzneimittelproduktion. Die Stärkung der schon 1887 eingerichteten „Interstate Commerce Commission“ ermöglichte im selben Jahr größeren Bundeseinfluß auf industrielle und kommerzielle Unternehmungen, die nicht auf einen Einzelstaat beschränkt waren, insbesondere auf die Geschäfts-, Tarif- und Arbeitnehmerpolitik der Eisenbahnen. Ein „Bureau of Corporations“ (1903) im neuen Department of Commerce and Labor sollte der verstärkten Kontrolle der großen Unternehmen dienen. Der Federal Trade Commission Act von 1914 setzte eine Fünfer-Kommission ein, die unfairen Wettbewerb verbieten können sollte; der Clayton Anti Trust Act vom selben Jahr erschwerte einige Konzentrationspraktiken der großen Unternehmen und wandte sich – ohne viel Erfolg – gegen die weitverbreitete Praxis der Gerichte, die ältere Anti-Trust-Gesetzgebung zur Verfolgung gewerkschaftlicher Streik- und Boykottaktionen zu benutzen. Durch das Mittel der Zollpolitik hatte die Bundesregierung seit jeher die Wirtschaft beeinflusst. Dies wurde fortgesetzt. Die Interventionen der Regierung in den Geld- und Kreditmarkt nahmen zu, der Federal Reserve Act von 1913 versuchte, dazu eine breitere gesetzliche Grundlage zu schaffen. Im selben Jahr wurde durch Verfassungsänderung eine milde Bundeseinkommensteuer eingeführt; damit stand ein wichtiges Mittel zur staatlichen Einkommenspolitik zur Verfügung. Schließlich rangen sich Wilson und der Kongreß zu einer Reihe von kleinen Arbeiterschutzgesetzen durch. Staatliche Organe übernahmen überdies in wachsendem Ausmaß Aufgaben bei der Vorbereitung und Sicherung privater Wirtschaftsbeziehungen mit dem Ausland und entfalten seit den 90er Jahren in wachsendem Ausmaß eine imperialistisch-expansive Politik mit primär wirtschaftlichen Zwecken und Funktionen.

Dieser allmählichen, vorsichtigen Ausweitung staatlicher Funktionen liefen Reformen des staatlichen Bereichs und des politischen Prozesses parallel. Seine

archaischen, erratischen Elemente wurden etwas geglättet, seine Leistungsfähigkeit gesteigert. Die Umstrukturierung der Lokalregierungen wurde bereits erwähnt. Die Bundesverwaltung dehnte sich aus, der Bereich, der von Berufsbeamten wahrgenommen wurde, nahm überproportional zu, und ihr Status erfuhr seit 1883 sehr zögernd eine gewisse Verfestigung. Sehr viel später und langsamer als europäische Vorbilder begann sich also auch in den USA ein Berufsbeamtentum herauszubilden, das auf lange Sicht der Verwaltung einen Zugewinn an Effizienz, Ehrlichkeit und Kontinuität bescherte. Langsam verbesserten sich Situation und Ansehen der öffentlichen Beamten, die bisher schlecht bezahlt, unsicher gestellt und sehr wenig geachtet gewesen waren. Unter Theodore Roosevelt und Woodrow Wilson gewann das Präsidentenamt mit seinem wachsenden Stab deutlich an Initiativen und Einfluß gegenüber dem Kongreß, dessen Arbeitsweise ebenfalls reformiert und der Zunahme der Regierungsarbeit angepaßt wurde. Die Praxis des Lobbyismus wurde systematisiert und die Konsultation betroffener Interessengruppen im jeweiligen Gesetzgebungsprozeß zur Regel. Insgesamt gewannen Entscheidungsprozesse und Verwaltung an Kontinuität und Leistungskraft¹⁹.

Damit begann auch das amerikanische System Ansätze zu staatlichen Interventionen in den ökonomischen und sozialen Bereich zu entwickeln, wie sie für den entstehenden Organisierten Kapitalismus typisch sind. Diese Reformen wurden häufig gegen den Widerstand der um ihre Unabhängigkeit und Profite fürchtenden Unternehmerinteressen durchgesetzt; sie wurden von Gruppen getragen, die die etablierten und traditionellen ökonomischen, sozialen und politischen Herrschaftsgruppen mit Mißtrauen betrachteten und kritisierten. Doch sie wurden zumeist in Kompromissen verwirklicht, die nicht nur die Vetogewalt der bisher Mächtigen, der großen Unternehmen vor allem, respektierten, sondern diesen auch für die Zukunft großen Einfluß und Spielraum beließen – so etwa den Eisenbahngesellschaften in den Eisenbahnregulierungen oder den Bankiers in der Bundesbankenkontrolle. Häufig fanden sie auch die offene Unterstützung klügerer Unternehmer, die sich von einigen Reformen der „Progressives“ zu Recht die Rationalisierung, nicht die Zerstörung des privatkapitalistischen Systems versprachen²⁰.

Vor allem aber stabilisierten einige dieser Reformen das System gegen radikalere Herausforderungen, und manche „Progressives“ sahen diesen Zusammenhang durchaus. Die radikalen, den „business unionism“ der AFL nicht teilenden „Industrial Workers of the World“, die „Wobblies“, mit ihrer anarchosozialistischen Ideologie und militanten Praxis entwickelten sich seit 1905 und erschreckten nicht nur die reichen Oberschichten sondern auch manchen Reformen; sie organisierten vor allem die von der AFL weitgehend ignorierten, meist wandernden Farm-Arbeiter, Holzarbeiter und Eisenbahnbauarbeiter des Westens, die unorganisierten Textil- und Holzarbeiter auf den ausbeutungsintensiven, in vieler Hinsicht noch frühindustriellen Arbeitsplätzen der Südstaaten und manchen neuen Einwanderer, der ungelernte Tätigkeiten in Textilbetrieben oder Bergwerken des Ostens verrichtete und ebenfalls von der AFL vernachlässigt

wurde; mindestens 150 Streiks führte diese Gruppe 1908–1916, meist militant und keineswegs „business-like“ (wie die AFL ihre Aktionen zu umschreiben pflegte), und dies führte zu brutalen Reaktionen der sich bedroht fühlenden Unternehmer und Bürger, die entweder zu bewaffneter Selbsthilfe schritten oder Unterstützung durch die öffentliche Gewalt, durch Gerichte, Polizei, Miliz und Militär erhielten, und manchmal ohne viel Rücksicht auf Verfassung und Rechtsstaatlichkeit die Bedrohung bekämpften. Trotzdem wuchs die Gruppe und zählte 1916 ungefähr 60 000 Mitglieder; Daniel de Leons kleine, radikale „Socialist Labor Party“ stand zeitweise in engen, wenn auch oft spannungsreichen Beziehungen zu dieser nicht nach dem Berufsverbandsprinzip organisierten und besonders die Ungelernten ansprechenden radikalen Gewerkschaftsbewegung.

Man wird nicht ganz fehl gehen, wenn man die „Wobblies“ als Protest gegen früh- und hochkapitalistische Ausbeutungs- und Sozialverhältnisse versteht, die in großen Teilen der damaligen Arbeitswelt allmählich verändert, organisiert und etwas geglättet wurden. In langfristiger Perspektive, wenn auch vielleicht nicht für die damaligen Zeitgenossen, wird man deshalb Eugene V. Debs' Sozialistische Partei Amerikas für gewichtiger halten müssen, obwohl sie die Militanz der Wobblies in keiner Weise teilte, in der AFL zu arbeiten suchte und einen Sozialismus vertrat, der häufig nicht weit von den entschiedeneren Vertretern des „Progressivism“ entfernt war. Diese formell 1901 gegründete Partei erreichte 1912 fast eine Million Stimmen und bei Ausbruch des Krieges hatte sie zwei Vertreter in den Kongreß, 28 Abgeordnete und 5 Senatoren in die Volksvertretungen von 13 Einzelstaaten geschickt und 22 Bürgermeister gestellt. In der AFL erreichte sie zwar nicht den Einfluß, den sozialistische Strömungen Mitte der 1890er Jahre in diesem Gewerkschaftsbund gewonnen hatten, als Gompers in einer Wahl fast seinen Vorsitz an einen Sozialisten verloren hätte. Aber 1910 kontrollierten die Sozialisten einzelne Gewerkschaften im Bekleidungs-, Brauerei- und Bäckereigewerbe, und sie übten starken Einfluß in den Organisationen der Maschinenbau-, Berg- und Zigarrenarbeiter sowie der Buchdrucker aus. Diese Sozialistische Partei stellte eine nicht allzu radikale, jedoch links von AFL und „Progressivism“ angesiedelte Herausforderung dar, die parallel zur zunehmenden Organisation des industriekapitalistischen Systems aufstieg. Sie scheint jedoch schon in den letzten Friedensjahren an Einfluß verloren zu haben, und in der Regel wird dafür auch der Erfolg der „progressiven“ Reformen in Einzelstaaten und Bund verantwortlich gemacht, der diesen radikaleren Strömungen den Wind aus den Segeln genommen habe²¹.

Insbesondere wenn man diese radikaleren Herausforderungen des Systems, zu denen auch die Problematik der so schwer integrierbaren neuen Masseneinwanderung in den großen Städten gehörte, beachtet und ernst nimmt, wird man die stabilisierende Funktion der „progressiven“ Reformbewegung, die sie mit den Tendenzen zum Organisierten Kapitalismus in anderen Ländern teilte, nicht übersehen dürfen. Andererseits hätten jene radikaleren Herausforderungen wohl noch sehr lange nicht das Ausmaß erreicht, das sie zu einer wirkli-

chen Systemgefährdung gemacht hätte. Und in jedem Fall bedeuteten jene Veränderungen und Reformen, die radikaleren Protesten den Wind aus den Segeln nahmen und ältere Friktionen, Widersprüche und Verzerrungen lindernten, eben auch reale Zugeständnisse von seiten der bisher Mächtigen zugunsten der Fordernden, Unterprivilegierten und Protestierenden. Nicht zufällig konnten sie zum Teil nur im Streit mit älteren Macht- und Herrschaftsinteressen durchgesetzt werden.

Konzentration und Zentralisation im ökonomischen Bereich; die Systematisierung und Spezifizierung der Arbeits- und Herrschaftsverhältnisse in den großen Unternehmen; die Herausbildung neuer Funktionsgruppen und die Vermehrung der Angestelltenschaft; die Organisation des Arbeitsmarktes, des Klassenkonflikts und der Interessenvertretung; die zunehmende Verschränkung der sozialökonomischen und politisch-staatlichen Sphäre; Leistungssteigerungen des staatlichen Apparats; und die Entwicklung neuer Ideologien und Denkhaltungen, die der kollektiven Aktion und dem Moment der Organisation mehr Gewicht beimaßen – dies waren die Elemente, die den sich seit den 90er Jahren herausbildenden Organisierten Kapitalismus in Deutschland wie in den USA kennzeichneten. Hier wie dort gelangte die Entwicklung bis zum Ersten Weltkrieg nicht über Ansätze hinaus; hier wie dort bedeutete der Erste Weltkrieg eine spezifisch akzentuierte Beschleunigung dieser Tendenzen, die in den USA nach 1918 weiter zurückgedreht wurden als in Deutschland, bevor die Wirtschaftskrise und die von ihr ausgelösten Reaktionen hier wie dort eine deutliche Fortentwicklung, in den USA: den Durchbruch des Organisierten Kapitalismus brachten – bei großen qualitativen Unterschieden von Jahrzehnt zu Jahrzehnt und von Land zu Land²².

Vor allem unterschied sich die amerikanische Entwicklung von der deutschen durch eine verschiedenartige Ausgangskonstellation. Zum einen waren in Teilen der deutschen Gesellschaft noch ständische Traditionen wirksam, auf die die Organisationsbemühungen seit dem späten 19. Jahrhundert zurückgreifen konnten, auf denen sie aufbauen konnten und die sie sich anverwandelten. Am Ausbau und an der Funktionsvermehrung der Kammern läßt sich dies zum Beispiel zeigen. In den USA fehlten zu Ende des 19. Jahrhunderts solche Traditionen so gut wie ganz. Bei der vergleichenden Analyse der amerikanischen und deutschen Angestellten im sich herausbildenden Organisierten Kapitalismus wird auf die Konsequenz dieses Unterschieds immer wieder zurückzukommen sein. Zum anderen konnten in Deutschland die Organisationstendenzen seit den 1890er Jahren an eine alte, starke, Gesellschaft und Staat prägende bürokratische Tradition anknüpfen, die aus absolutistischer Zeit stammte und, ohne je von einer erfolgreichen Revolution radikal in Frage gestellt worden zu sein, überdauert und sich an wandelnde Verhältnisse angepaßt hatte. In den USA fehlte auch diese Tradition. Das geringere Ausmaß und eine gewisse Verzögerung der Entwicklung zum Organisierten Kapitalismus in den USA – relativ zu Deutschland – erklären sich zum Teil aus diesem Tatbestand.

Überdies führte diese unterschiedliche Ausgangskonstellation zu einer verschiedenartigen Gewichtung der einzelnen Momente des sich entwickelnden Organisierten Kapitalismus in Deutschland und den USA. In beiden Ländern befand sich die Organisation des Systems durch die großen Unternehmen selbst in einer gewissen Spannung mit der zunehmenden Organisation von Wirtschaft und Gesellschaft durch politisch-staatliche Eingriffe. Im Vergleich mit der deutschen Situation kam in den USA der Selbstorganisation der Unternehmen ein sehr viel größeres Gewicht zu als den äußerst zögernden, sich ihre Instrumente, nämlich eine einigermaßen eigenständige Bürokratie, erst schaffenden Interventionen des Staates. Weiterhin wirkte sich die skizzierte Verschiedenartigkeit in der Ausgangskonstellation darin aus, daß der Professionalisierung und einzelnen „professions“ (Ingenieuren, Managern, Anwälten und Lehrern) im amerikanischen Fall ein großes Gewicht auf dem Weg zum Organisierten Kapitalismus zukam, das ihnen in Deutschland fehlte, weil dort eine alte bürokratische Tradition und neue Bürokratisierungstendenzen die entsprechenden Funktionen erfüllten bzw. längst erfüllt hatten, und Beamte den Platz längst innehatten, den in den USA die „professions“ nun einzunehmen begannen²³.

Dieser zumindest graduelle Unterschied – nämlich: Bürokratisierung und starke Organisation von oben hier, Professionalisierung und stärkere Selbstorganisation durch relativ autonome gesellschaftliche Gruppen dort – fügt sich bruchlos in einen grundsätzlichen soziopolitischen und soziokulturellen Unterschied zwischen dem deutschen und dem amerikanischen Weg zum Organisierten Kapitalismus: „Progressive“ Reformen und Ideologien im skizzierten Sinn fanden in Deutschland wenig Resonanz und keinen Spielraum^{23a}: Die herrschenden Eliten identifizierten sich hier allzu sehr mit langfristig kaum zu verteidigenden, traditionellen, vordemokratischen und vorindustriellen Positionen, mit dem Dreiklassenwahlrecht und abgeblockter Parlamentarisierung, mit hierarchischen Gesellschaftsstrukturen und klassengesellschaftlicher, anti-proletarischer Abwehr; dies machte sie unfähig zu konservativer Reform, die angesichts eines radikaloppositionellen, weil gründlich abgedrängten und diskriminierten Proletariats hierzulande auch sehr viel schwieriger gewesen wäre als in den USA, wo Arbeiterführer auch ohne nationalen Notstand in integrative Kompromißorgane wie die durch Großindustrie und Hochfinanz bestimmte „National Civic Federation“ eintraten und sozialistisch angehauchte Sozialarbeiter für experimentierbereite, aufgeschlossene Großunternehmer unternehmensinterne Reformen planten^{23b}. In Deutschland fehlte es an jenem breiten, vielgestaltigen, sicher nicht spannungslosen und keineswegs vollkommenen Konsensus, der teilweise „liberal“ (im amerikanischen Kontext: soviel wie fortschrittlich, links von der Mitte oder manchmal sogar sozialdemokratisch), wie die Historiker bis vor einigen Jahren sehr betonten, teilweise konservativ-stabilisierend war, wie die „revisionistische“ Geschichtsschreibung der späten 60er Jahre herausarbeitete, und der den vom Gesichtspunkt deutscher Geschichte auf Nord-Amerika blickenden Historiker trotz aller sporadischen punktuellen Gewalt, trotz aller Ungleichheiten, Unterdrückung und Krisen

jener Gesellschaft, immer wieder frappiert. Insbesondere der „progressive“ Glaube an „efficiency“ und „uplift“ zugleich, an die Auflösbarkeit von Konflikt durch bessere Verständigung, richtigere Organisation und materiellen Fortschritt war in Deutschland sehr viel schwächer; er trat hier zurück hinter dem den amerikanischen „Progressiven“ so fremden Denken in gesellschaftlichen Klassen und Schichten. Das Modell des „Nullsummenspiels“ charakterisiert das öffentliche Bewußtsein im deutschen Kaiserreich sehr deutlich: daß der Vorteil der einen den Nachteil der anderen bedeute, war in Deutschland verbreitete Überzeugung oder doch Implikation. Daß dem nicht so sei, daß gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Verbesserungen ohne einschneidende Verluste und Opfer für einzelne Teile des Ganzen möglich seien, diese Überzeugung war demgegenüber typisch für das Denken und die Rhetorik der „progressiven“ Reformer in den Vereinigten Staaten zu Beginn dieses Jahrhunderts.

Im Rahmen dieser Ähnlichkeiten und Unterschiede wird man die Geschichte der Angestellten im entstehenden Organisierten Kapitalismus sehen müssen. Entsprechenden Ähnlichkeiten und Unterschieden in der Angestelltenentwicklung soll nun unter Konzentration auf die amerikanische Seite nachgegangen werden.

II. Verkäufer und Verkäufergewerkschaft

1. Gründung, Ziele und Aktionen der Retail Clerks' International Protective Association (RCIPA)

Unter den wenigen älteren amerikanischen Angestelltenverbänden²⁴, deren Entwicklung sich durch den gesamten hier interessierenden Zeitraum verfolgen läßt, bietet sich die „Retail Clerks' International Protective Association“ (RCIPA) nicht nur aufgrund relativ guter Materiallage zur Untersuchung an. Für eine Arbeit, die vergleichende Fragestellungen aus deutscher Perspektive betont, muß diese Angestelltengruppe von besonderem Interesse sein, da die deutschen Handlungsgehilfenverbände, insbesondere ihr größter, der Deutsch-nationale Handlungsgehilfen-Verband (DHV), schon früh massiv und sichtbar jene mittelständischen Tendenzen in Selbstverständnis und Forderungen, Ideologie und Bündnispolitik gezeigt haben, die dann in den letzten Jahren der Weimarer Republik in rechtsradikalen Protest übergingen²⁵. Das Grundmuster und die Grundmerkmale der RCIPA bildeten sich in den zweieinhalb Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg heraus.

Vor der Gründung dieser ersten Verkäufergewerkschaft im Jahre 1890 hatte es nur vereinzelte lokale Zusammenschlüsse von Handlungsgehilfen gegeben. Handlungsgehilfen gründeten z. B. 1820 die „New York Mercantile Library Association“. Diese bezweckte die berufliche und allgemeine Fortbildung von Handlungsgehilfen in Kontoren und Läden und strebte nicht ohne Erfolg nach dem Wohlwollen und nach der finanziellen Unterstützung der

selbständigen Kaufleute. Seit den 1830er Jahren bemühte sie sich um die Vermittlung von Stellen für ihre Mitglieder, u. a. indem sie den Kaufleuten versprach, die Ehrlichkeit und Tüchtigkeit der von ihr vermittelten Handlungsgehilfen zu garantieren – ein Versprechen, das angesichts der weithin beklagten, häufigen Veruntreuungen von den Handelsunternehmen und Ladenbesitzern wohlwollend, aber skeptisch begrüßt wurde. 1845 waren angeblich etwa 20 % der 10 000 New Yorker Handlungsgehilfen (clerks) aus Groß- und Kleinhandel, aus Kontor und Laden Mitglieder dieser Organisation²⁶.

1869 bestand eine „Gesellschaft von Handlungsreisenden“ ebenfalls in New York, die sich bemühte, die Öffentlichkeit und die einzelstaatlichen Parlamente zur Aufhebung der sog. Trommler-Gesetze (Drummer Laws) zu bewegen, die den Reisehandel zugunsten der ortsansässigen Händler erschwerten²⁷. Sicher dürften viele solche und ähnliche örtliche Organisationen bestanden haben. In einem gewissen Unterschied zu Deutschland scheint jedoch das Bedürfnis nach Geselligkeit kein hervorragender Antrieb zur Gründung von Handlungsgehilfenvereinen gewesen zu sein. Es scheint, als ob dieses Bedürfnis stärker in den weitverbreiteten Geselligkeitsvereinen, Logen und Bruderschaften, die trotz unbezweifelbarer sozialer Abstufungen nicht auf der Basis einzelner Berufsgruppen organisiert waren, in ethnischen und kirchlichen Vereinen, in Frauenverbänden und in Businessmen's Clubs befriedigt worden ist²⁸.

Spätestens seit Mitte der 1830er Jahre schlossen sich Handlungsgehilfen des Einzelhandels auf lokaler und temporärer Basis zusammen, um ihre Prinzipale gemeinsam zu früheren Ladenschlußzeiten zu bewegen²⁹. 1864 streikten New Yorker Manufakturwaren-Commis erfolgreich zur Abwehr einer Arbeitszeitverlängerung. Seit den 1880er Jahren und bis ins 20. Jahrhundert hinein bestanden lokale Handlungsgehilfenzusammenschlüsse als Teile der radikal-utopischen, nicht-sozialistischen, antimonopolistischen, demokratisch-genossenschaftlichen Reformbewegung „Knights of Labor“, die neben Arbeitnehmern aller Art auch Selbständige, Bauern, Handwerker und Händler sowie Freiberufliche aufnahm³⁰. 1888 schloß sich erstmals ein Ladengehilfen-Lokalverein der 1886 gegründeten AFL an. Aus solchen primär oder ausschließlich auf frühere Ladenschlußzeiten hinarbeitenden Lokalorganisationen wurde 1890 die „Retail Clerks' National Protective Association“ als bundesweite Gewerkschaft innerhalb der AFL gebildet, die, seit sie 1899 kanadische Lokalorganisationen aufnahm, ihren Namen in „Retail Clerks' International Protective Association“ veränderte (seit 1947: „Retail Clerks International Association“). Diese Organisation, die ihre Schwerpunkte in mittelwestlichen Städten hatte, gewann in der Hochkonjunktur von 1890–1893 4200 Mitglieder (in 41 Lokalorganisationen), eine Zahl, die sie nach vorübergehendem Niedergang in den folgenden Depressionsjahren erst 1897 wieder erreichte. 1903 bis 1908 meldete sie 50 000, 1909 bis 1918 15 000, 1919 bis 1921 21 000 Mitglieder³¹.

Die Organisation, die sich zwar nicht in ihrem Titel, aber ansonsten durchweg als „union“ bezeichnete, erstrebte die Regelung der Arbeitszeit – nicht mehr als 10 statt der bisher nicht ungewöhnlichen 14–16 Stunden sowie Sonn-

tagsruhe –, eine faire Entlohnung, gleiche Bezahlung bei gleichen Leistungen für Männer und Frauen sowie die Beeinflussung der Öffentlichkeit und der politischen Instanzen – in Zusammenarbeit mit anderen Verbänden, insbesondere den Arbeitergewerkschaften – zur allgemeinen Verbesserung der Lage der Ladengehilfen und der Arbeiterschaft. Sie wünschte – jedoch nur in den ersten Jahren, höchstens bis 1901 – die gesetzliche Regelung des Lehrlingswesens; sie plante Versicherungs- und Stellenvermittlungsleistungen für ihre Mitglieder³².

Tatsächlich stand jedoch bis ca. 1905 das Bemühen um frühere Ladenschlußzeiten und um die Werbung neuer Mitglieder im Vordergrund der Verbandsarbeit. Ladenöffnungszeiten von 6 Uhr früh bis 10 oder gar 11 Uhr abends (sonntags von 6 Uhr bis Mittag) machten die Hauptbeschwerde der damaligen Ladengehilfen aus und ließen sie zur kollektiven Selbsthilfe greifen³³. Wann der Prinzipal den Laden schloß, das hing gerade in Kleinbetrieben und Kleinstädten oft davon ab, wann der letzte Kunde den Laden verließ. Einige Ortsgruppen der RCIPA nannten sich geradezu „Early Closing Associations“³⁴. Die organisierten Verkäufer bemühten sich, mit den ortsansässigen Geschäftsinhabern, ihren Arbeitgebern, entweder einzeln oder kollektiv Verträge auszuhandeln, in denen vor allem die Regelung des Feierabends, der freien Sonn- und Ferientage festgelegt wurde.

Um dieses Ziel zu erreichen, bediente man sich einer Vielfalt von Mitteln³⁵. Die Chefs versuchte man zu überzeugen, daß frühere Ladenschlußzeiten, falls von allen Konkurrenten zugleich akzeptiert, nicht gegen ihr Geschäftsinteresse verstießen, sondern daß sie im Gegenteil zu besseren Leistungen ihrer dann weniger übermüdeten Gehilfen führen würden. Tatsächlich fanden sie bei vielen Geschäftsleuten – besonders bei den Großbetriebsinhabern, für die es nicht lohnte, das Geschäft für einzelne späte Kunden offen zu halten – damit Zustimmung³⁶. Angesichts des Mangels an regulierenden Gesetzen und angesichts der bis zum Weltkrieg nicht überwundenen Unfähigkeit des vorwiegend kleinbetrieblichen Detailhandels, sich selbst zwecks Wettbewerbsregulierung zu organisieren, war die frühe Verkäufergewerkschaft eines der wenigen Mittel, die wildwachsende Konkurrenz der Unternehmer ein wenig zu beschneiden, auch wenn es ihr selbst um den freien Abend für ihre Mitglieder ging.

Gegen Unternehmerwiderstand wurde vor allem das Mittel des Käuferboykotts angewandt, und zwar häufig in Kooperation mit den lokalen Arbeitergewerkschaften. Die Verkürzung der Arbeitszeit bis hin zum Achtstundentag war vor allem in den 1880er Jahren eine dominante Forderung der Arbeiterorganisationen gewesen, die damit zur Verstärkung und Organisation der Handlungsgehilfen-Ansprüche frühzeitig beitrugen³⁷. Über den ortsansässigen „Labor and Trade Council“, dem alle AFL-Ortsgruppen, also auch die ortsansässige RCIPA, in der Regel angehörten, wurde versucht, die gewerkschaftlich beeinflussbare Arbeitnehmerbevölkerung vom Kauf in bestimmten Geschäften abzubringen, bis diese den Verkäufer-Forderungen nachkamen. Die Techniken der „store card“ und des „union label“ dienten der Generalisierung dieses

Vorgehens. Die Bevölkerung wurde aufgerufen, beim Einkauf Geschäfte zu bevorzugen, die die von der RCIPA verliehene „store card“ ausstellten. Diese Karte erhielten die Geschäftsinhaber dann, wenn sie mit der RCIPA einen Vertrag abgeschlossen und die Beschäftigung von Gewerkschaftsmitgliedern zugestanden hatten. Umgekehrt versprachen die organisierten Verkäufer den Arbeitergewerkschaften, den Verkauf von Waren zu begünstigen und zu propagieren, die als „union-made“ gekennzeichnet, d. h. in gewerkschaftlich organisierten Betrieben hergestellt waren. Der Erfolg dieser Techniken hing von der Größe und Solidarität der örtlichen Gewerkschaftsbewegung (einschließlich der Solidarität der einkaufenden Arbeiterfrauen) ab. Örtlich und zeitweise war die „store card“ bei Geschäftsinhabern sehr begehrt. Zumindest in Einzelfällen zeigten sich Kaufleute sogar bereit, gewerkschaftliche Eintrittsgebühren und Mitgliedsbeiträge für einige ihrer Angestellten zu bezahlen, um so die „store card“ der RCIPA im Schaufenster aufhängen zu können. Ein genereller und vor allem permanenter Erfolg war diesen Techniken nicht beschieden³⁸.

Darüber hinaus wandte sich die RCIPA mit allen erdenklichen Mitteln – Versammlungen, Rundschreiben, Demonstrationen vor den Geschäften, Annoncen, Boykottlisten³⁹ usw. – an die breite Öffentlichkeit mit dem Zweck, spätes Einkaufen zu reduzieren und auf die spät schließenden Läden einzuwirken. Sie fand häufig die Unterstützung der Presse, kirchlicher Gruppen, die für den freien Sonntag eintraten, und vor allem zahlreicher bürgerlicher Reform- und Frauenvereinigungen. Laden- und Arbeitszeiten von 7 Uhr früh bis 10 Uhr abends⁴⁰, vor allem aber die Ausnützung der zur Selbstorganisation weitgehend unfähigen, meist minderjährigen Verkäuferinnen und Ladenmädchen waren Mißstände, die seit den frühen 1890er Jahren Bürgerinitiativen mobilisierten. Der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen (kürzere Arbeitszeiten, Minimallöhne, Überstundenbezahlungen und hygienische Verbesserungen) war der Hauptantrieb, der z. B. zur Gründung der sich bald auf nationaler Ebene zusammenschließenden Konsumentenvereine (Consumers' Leagues) seit 1890 führte, die zum Teil weiterreichende Forderungen stellten als die RCIPA⁴¹.

Schließlich organisierte die RCIPA spätestens seit 1900 vereinzelt Arbeitsniederlegungen und Streiks zur Durchsetzung ihrer Forderungen, die aber angesichts der geringen Mitgliedsbeiträge und eines fehlenden Streikfonds schon aus finanziellen Gründen nur mit größter Vorsicht eingesetzt wurden⁴².

Mit der Dominanz des frühen Ladenschlusses unter den Zielen der RCIPA hing die geringe Stabilität ihrer Mitgliederschaft zusammen. Viele Handelsgeschäfte verloren das Interesse an ihrer Organisation, wenn einmal die frühere Schließungszeit erreicht war; die Ortsgruppe verfiel dann leicht, und häufig war die erneute Beschneidung des Feierabends die Folge⁴³. Das Drängen der Reformgruppen und Gewerkschaften, die Interessen der größeren Geschäfte und Kaufhäuser, die Auswirkungen allmählicher Arbeitszeitverkürzungen im gewerblich-industriellen Sektor, schließlich auch die zunehmende Tendenz zur gesetzlichen Begrenzung von Frauen-, Kinder- und Sonntagsarbeit, die zunächst für Fabriken, ab 1896 aber auch allmählich für den Handelssektor vorange-

trieben werden konnte⁴⁴, verbesserten allmählich die Lage der Verkäufer im Hinblick auf ihre Arbeitszeit. Anlässlich ihres 20jährigen Jubiläums versicherte die RCIPA-Führung, wenn auch nicht ganz ohne Übertreibung, daß der 6-Uhr-Ladenschluß (außer an Samstagen) und die Sonntagsruhe nun fast überall durchgesetzt seien⁴⁵.

Auf Betreiben der RCIPA-Führung bezogen die Ortsgruppen seit ca. 1905 die Agitation für Mindestgehälter, für Überstundenbezahlung und -zuschläge, für die Gewährung von bezahlten Ferien⁴⁶ und für die Festsetzung von Höchst-arbeitszeiten (im Unterschied zur Verständigung über Ladenschlußzeiten) in ihre Arbeit ein⁴⁷. Neun Dollar pro Woche sollte als Mindestsatz durchgesetzt werden, eine Summe, die weit über dem lag, was insbesondere die weiblichen Ladengehilfen in diesen Jahren erhielten. Doch blieb den Ortsgruppen große Freiheit bei der Festlegung der angestrebten Mindestsätze, die entgegen dem Programm der Gewerkschaft bis zum Weltkrieg für Frauen durchweg unter der 9-Dollar-Grenze blieben⁴⁸. Zunächst die 54-Stunden-Woche, dann der 8-Studentag sollten nun als gewerkschaftliche Norm gelten⁴⁹, wenn auch diese neuen Forderungen bei Teilen der Mitgliedschaft zunächst noch umstritten blieben.

Mit Verbreiterung der Zielsetzung verstärkte die RCIPA ihre Mitglieder-rekrutierungsanstrengungen. Deutlicher als in ihren ersten Jahren drängte sie ihre Ortsgruppen, in den Verträgen mit den Arbeitgebern das „union shop“-Prinzip durchzusetzen, d. h. die Verpflichtung des Arbeitgebers, nur Angestellte zu beschäftigen, die eine gewisse Zeit (bei der RCIPA dieser Jahre: zwei Wochen) nach Beginn ihrer Anstellung der Gewerkschaft beiträten⁵⁰. Diese Verschärfung der Forderungen, die die RCIPA anderen Gewerkschaften ähnlicher machte, scheint die Abwehr der Arbeitgeber versteift zu haben. Insbesondere schwand nun die begrenzte Unterstützung oder Toleranz der Großunternehmen. Die Kaufleute bildeten lokale Arbeitgeberverbände⁵¹. In den Leit-artikeln der Verbandszeitung hatte lange eine verständnisvolle Behandlung der gemeinsamen Interessen von Prinzipalen und Gehilfen überwogen⁵². Dies hörte zwar nicht völlig auf⁵³, doch nahm die antiunternehmerische Polemik in den Spalten der Zeitung allmählich zu. Sie erreichte in den Jahren 1914 bis 1917 einen vorläufigen Höhepunkt. Die schlecht zahlenden, jetzt aufkommen-den Kettenläden und Filialbetriebe standen im Mittelpunkt der Kritik⁵⁴. Doch drängt sich bei der Lektüre der unsystematischen, statistisch nicht zu erfassen-den Erfolgsmeldungen der Eindruck auf, daß die Gewerkschaft in den Groß-unternehmen, in den Filialbetrieben und Kaufhäusern zumal, in der Regel nicht Fuß fassen konnte. Die Ladenschlußzeiten der Kaufhäuser gaben weniger An-griffsgründe ab; sie begannen häufig schon vor 1914, ihren Angestellten Ver-sicherungen, Prämien, Kapitalanteile und innerbetriebliche Sozialleistungen anzubieten, mit denen die Gewerkschaft nicht konkurrieren konnte; sie waren durch gezielten Käuferboykott sehr viel schwerer auf die Knie zu zwingen als der mittelgroße Kaufmann in einer Klein- oder Mittelstadt, der von einzel-

nen Sektoren einer überschaubaren und relativ leicht zu mobilisierenden Öffentlichkeit sehr abhängig sein konnte⁵⁵.

Der Erfolg des Verbandes blieb gering, wie die Mitgliederzahlen erkennen lassen. Selbst wenn man ihren eigenen, wahrscheinlich übertriebenen Angaben folgt, dann organisierte die RCIPA nie mehr als 5–10 % der potentiellen Mitglieder, 1918/19 sogar nur ca. 2 %⁵⁶. Wieviele „union shops“ sie erreichte⁵⁷, wieviele Gehaltserhöhungen und Höchstarbeitszeitregelungen sie erzielte, ist nicht festzustellen. 1916, also in einem ihrer besten Jahre, führte die RCIPA nach eigenen Angaben fünf Streiks und gründete 80 neue Lokalorganisationen⁵⁸.

Die im Vergleich zu früheren Jahren arbeiter- und organisationsfreundliche Politik der Wilson-Regierung und dann die Kriegsjahre mit ihren allgemein günstigen Voraussetzungen zur Organisation der Arbeitnehmer verhalfen auch der RCIPA zu einem gewissen Aufschwung, wenn die Ladengehilfen auch nicht zu den kriegswichtigen Gruppen gehörten und ihre Organisation keine direkten Regierungshilfestellungen erhielt. Der Wertverlust des Dollars führte zu einem absoluten und (gegenüber Lohnarbeitern) relativen Kaufkraftverlust bei den schlecht organisierten Angestellten. Der Druck der Inflation auf die unorganisierten „White Collar Slaves“ gehörte jetzt zu den meist diskutierten Beschwerden der Verkäufer⁵⁹. Die an Zahl zunehmenden Arbeitskämpfe, bei denen es ohne Aussperrungen, Verhaftungen und sporadische Gewalttätigkeiten nicht abging, entzündeten sich primär an Bezahlungsfragen, an Forderungen nach Mindestlöhnen, vor allem für Frauen. In bezug auf ihre finanzielle Lage, die Radikalität des Kampfes und den Umfang der Forderungen sollte die Verkäufergewerkschaft 1918/19 ihren vorläufigen Höhepunkt erreichen⁶⁰.

2. Beruf statt Stand

Drei charakteristische Merkmalskomplexe der frühen RCIPA seien im folgenden kurz in vergleichender Perspektive analysiert: ihre Organisationsgrundlage, ihr Verhältnis zur Lohnarbeiterschaft und ihr Selbstverständnis.

a) Organisationsbasis

Die deutschen Handlungsgehilfen-Verbände organisierten sich mit wenigen unbedeutenden Ausnahmen auf berufsständischer, bzw. berufsständisch-gewerkschaftlicher Basis. Das bedeutete zum einen, daß sie von der Vorstellung eines in Meister, Gehilfen und Lehrlinge gegliederten Handels- oder Kaufmannsstandes ausgingen und daraus die organisatorische Konsequenz zogen, Prinzipale lange als Mitglieder zu akzeptieren⁶¹. Als Interessengegensätze klassengesellschaftlicher Art seit der Depression der 1870er Jahre auch in den kaufmännischen Unternehmen stärker hervortraten und das Arbeitgeber-Ar-

beitnehmerverhältnis sich immer klarer aus der ständisch-harmonischen Hülle hervorschälte, verdrängten die Handlungsgehilfeninteressen teilweise die übergreifenden berufsständischen Anliegen. Allmählich wurden die Prinzipale entmachtet, in den Organisationen an den Rand gedrängt, angegriffen und spätestens 1918/19 ausgeschlossen. Das vordringende Reden vom „Handlungsgehilfenstand“ statt „Handels-“ bzw. „Kaufmannsstand“ spiegelte diesen Übergang⁶².

Wenn dieser langwierige, von Verband zu Verband differenzierende, hier nicht zu untersuchende Prozeß der Ausgrenzung der Prinzipale das Eindringen von Klassengesichtspunkten und gewerkschaftlichen Prinzipien in eine zerbröckelnde berufsständische Organisation markierte, so blieb das berufsständische Prinzip in zwei anderen Hinsichten doch klar erhalten. Die Handlungsgehilfenverbände versuchten nie, sämtliche im Handel beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne eines konsequenten Industrieverbandes zu organisieren. Die Packer, Transportarbeiter und andere im Handelssektor beschäftigten, nicht sehr zahlreichen Arbeiter blieben – sozusagen als unterständische Schicht – aus den Handlungsgehilfenverbänden ausgeschlossen. Diese Abgrenzung versteifte sich in dem Maße, in dem ein radikales, antibürgerliches Proletariat als fundamentale Herausforderung von Gesellschaft und Staat in Erscheinung trat und viele kaufmännische Angestellte dazu veranlaßte, ihre Zugehörigkeit zum Bürgertum, ihre Abgrenzung zur Arbeiterschaft zu betonen, in dem Maße also, in dem die Reste ständischer Selbstabgrenzung mit klassengesellschaftlichen Unterscheidungs- und Konfliktlinien in eins zu fallen begannen⁶³.

Zum anderen hielten die deutschen Handlungsgehilfenverbände an ihrer berufsständischen Tradition insofern fest – und das wird in seiner Bedeutung erst im internationalen Vergleich voll erkennbar – als sie kaufmännische Angestellte aus Großhandel, Kleinhandel und Industrie gemeinsam organisierten. Ähnlich wie das von ihnen mitbeeinflusste Handelsgesetzbuch von 1897, das jeden, der „in einem Handelsgewerbe“ – und dazu gehörten nicht nur kaufmännische sondern auch industrielle Unternehmen – „zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt angestellt ist“, als Handlungsgehilfen bezeichnete, unter ein besonderes Recht stellte und damit von allen Arbeitern und den nicht-kaufmännischen Angestellten nachdrücklich unterschied, so ignorierten die Handlungsgehilfenverbände die großen Unterschiede, die in Beschäftigung, Funktion und Arbeitsplatz zwischen dem Ladengehilfen und dem Kontorvorsteher, dem Handelsvertreter und dem technisch versierten Kaufmann in der Exportabteilung eines großen Industrieunternehmens bestanden⁶⁴. Sie faßten diese Berufsgruppen aufgrund ihrer gemeinsamen Zugehörigkeit zum „Handelsstand“ zusammen und betonten entsprechend nicht die aus einer zunehmend differenzierten Wirtschaftsstruktur entstandenen, immer verschiedener werdenden *Berufsmerkmale* ihrer Mitglieder, sondern deren *Berufsstand*. Obwohl sie sich zwischendurch als Berufsverbände bezeichneten, muß der Klarheit halber betont werden, daß sie nicht den speziellen Beruf – z. B. Verkäufer, Kalkulator, Industriekaufmann oder Handlungsreisender – als Organisations-

grundlage wählen, sondern deren Zusammenfassung unter berufsständischem Vorzeichen. Damit rückten für ihr Selbstverständnis, ihr Organisationsverhalten, ihre sozialen Erwartungen und politischen Forderungen Kriterien der gemeinsamen kaufmännischen Bildung und Ausbildung, der Gesinnung, der Lebensführung, des gesellschaftlichen Ansehens in den Vordergrund, auf Kosten eines allgemeinen Arbeitnehmer- oder gar Klassenbewußtseins, aber auch auf Kosten eines funktions- und arbeitsplatzbezogenen, strikt berufsorientierten, die weitgehende Differenzierung und Spezialisierung der arbeitsteiligen Wirtschaftsgesellschaft anerkennenden Selbstverständnisses. Diese organisatorische und ideologische Basis zwang die Verbände geradezu zur Verkleidung ihrer ökonomischen, arbeitsplatz-orientierten Forderungen in ständische Ideologie und zur Betonung von Status über Klasse, von Bildung und Gesinnung über Funktion und Interesse⁶⁵. Vor allem über den Umweg des Rechts entfaltete dieses nur aus vorindustriell-ständischen Traditionen verständliche, zunehmend ideologische Selbstverständnis sozialstrukturierende Kraft. Vor allem ihrer mit anderen kaufmännischen Angestellten gemeinsamen Repräsentation durch mächtige Verbände verdankten es z. B. die Verkäufer, wenn sie entgegen den ursprünglichen Absichten des Gesetzgebers 1911 den Angestellten zugerechnet und entsprechend gegenüber der Arbeiterschaft gesetzlich privilegiert, von ihr real und begrifflich abgesetzt wurden⁶⁶.

Als Gewerkschaft innerhalb der AFL gewährte die RCIPA dagegen Arbeitgebern keinen Zutritt. Im Gegensatz zu den vorhergehenden Jahrzehnten hatte die amerikanische Arbeiterbewegung mit der Gründung und mit dem Erfolg der AFL seit 1886 den Übergang zur reinen Arbeitnehmerorganisation vollzogen, die Arbeitgeber nicht aufnahm und auf dem Prinzip des begrenzten Interessenkonflikts von Arbeitgebern und Arbeitnehmern des jeweiligen Betriebs, Berufs- oder Industriezweigs fußte⁶⁷. Die RCIPA hielt sich im Unterschied zur großen Mehrheit der zeitgenössischen deutschen Handlungsgehilfenverbände streng an dieses Prinzip. Selbständig werdende Handlungsgehilfen erhielten den ehrenhaften Austritt. Die Entscheidung über die Mitgliedschaft von Angestellten in höheren und leitenden Positionen (Manager) blieb den Ortsgruppen überlassen. 1907 verschärfte der Verband diese Bestimmung noch, indem er alle Manager, die nicht unmittelbar am Verkauf von Waren beteiligt waren und alle Angestellten, die Aktien des sie beschäftigenden Unternehmens in einer Höhe von 500 Dollar oder mehr akzeptierten, ausschloß⁶⁸. Bei aller vorherrschenden Konzilianz gegenüber den Arbeitgebern verstand sich die RCIPA als Arbeitnehmerverband, in dem berufsständische Harmonievorstellungen die Mitgliedschaftskriterien nie beeinflussten. Ständisch-gewerkschaftliche Organisationen nach Art der deutschen Handlungsgehilfenverbände vor 1914 fehlten auf der amerikanischen Szene.

Auch in den USA hatte ursprünglich ein enges Verhältnis zwischen Großhandels- und Detailhandelsangestellten bestanden, da ja die Trennung zwischen diesen beiden Handelszweigen zu Beginn des 19. Jahrhunderts noch kaum hervorgetreten war und der Stellenwechsel vom Kontor zum Laden und

zurück – unterbrochen vielleicht durch Phasen der Selbständigkeit – mehr die Regel als die Ausnahme gewesen sein dürfte⁶⁹. Mit der funktionalen und institutionellen Differenzierung von Groß- und Kleinhandel, mit der Differenzierung der Branchen, mit der Entwicklung der Industrieunternehmen, die häufig und zunehmend Produktions- und Großhandelsfunktionen vereinten, mit der Expansion des Handels, mit der zunehmenden Arbeitsteiligkeit der Geschäfte, Büros und Kontore, mit der Ausgliederung der Transportfunktion aus den Handelsunternehmen, mit der Verallgemeinerung von Schreib- und Rechenkenntnissen und mit der daraus resultierenden Erosion einer spezifischen kaufmännischen, allen Handelstreibenden gemeinsamen Bildung lockerte sich dieser enge Zusammenhang zwischen Großhandels- und Kleinhandelsangestellten weitgehend. Nach Tätigkeitsmerkmalen, Arbeitszeit, Verdienst, Zukunftsaussichten, Vorbildung und Sozialprestige unterschieden sich faktisch kaufmännische Angestellte verschiedenen Berufs, etwa Verkäufer und Kontoristen, ganz erheblich⁷⁰.

Als sich die RCIPA formierte, wurde, soweit ersichtlich, keine Auseinandersetzung darüber geführt, ob außer Ladengehilfen auch andere kaufmännische Angestellte einzubeziehen seien. Sowohl hinsichtlich der hauptsächlichen Organisationsziele – die Frage des frühen Ladenschlusses betraf ja die Großhandelsangestellten kaum – wie auch hinsichtlich der anfänglich bemerkbaren, wenn auch wenig ausgeprägten, durch den Verband zu befriedigenden Geselligkeitsbedürfnisse⁷¹ scheint es den amerikanischen Verkäufern ziemlich selbstverständlich gewesen zu sein, sich als Verkäufer (retail clerks), also auf der Basis des engeren Berufsverbandsprinzips – als „craft“, wie man es gern formulierte – zusammenzuschließen, obwohl, wie zu zeigen sein wird, dieses Prinzip nicht voll verwirklicht wurde. Ansätze zum darüber hinausgreifenden berufsständischen Zusammenschluß sind nicht erkennbar. Als 1905 die Frage auftauchte, ob Großhandelsangestellte (wholesale clerks) in die Organisation aufgenommen werden könnten, entschied der Vorstand, daß sie sich entweder als einzelne der AFL bzw. dem lokalen branchen- und berufsübergreifenden „Labor and Trades Council“ anschließen, oder aber mit Unterstützung der RCIPA eine eigene Ortsgruppe innerhalb der AFL formen, aber auf keinen Fall eine Gruppe in der RCIPA werden sollten⁷². Der Einbezug oder die Organisation von kaufmännischen Industrieangestellten stand nie zur Debatte. Die Forderung, mit Hilfe von standesbezogener „Gesinnungspflege“ und Bildung nachdrücklich den funktionalen Differenzierungen im Handelssektor entgegenzuarbeiten und das berufsständische Zusammengehörigkeitsgefühl aller Handlungsgehilfen lebendig zu erhalten, eine Forderung also, wie sie der DHV z. B. 1910 stellte⁷³, wäre, so scheint es, von den amerikanischen Verkäufern gar nicht recht verstanden worden. Ihnen hätte sogar ein gängiger Begriff von der Art des deutschen „Handlungsgehilfen“ gefehlt. Die funktional geprägten, recht nüchternen Begriffe „clerk“, „salesclerk“, „salesman“ und „saleswoman“ bezeichneten jeweils nur einen Teil des mit „Handlungsgehilfe“ Gemeinten, sales worker“ und „commercial employees“ entbehrten der Abgrenzung gegenüber der

Arbeiterschaft. Keiner dieser Begriffe traf das Umfassende oder gar das Pathos des von seiner ständischen Vergangenheit geprägten Handlungsgehilfenbegriffes. Näher kam diesem schon die englische Bezeichnung „shop assistant“, die im Amerikanischen bezeichnenderweise ebenfalls äußerst selten auftrat⁷⁴.

Soweit Überschreitungen des engen Berufsverbandsprinzips („craft“ oder „trade unionism“) auftraten, wiesen sie nicht wie bei den deutschen Handlungsgehilfen in berufsständische Richtung, sondern in Richtung eines weitgefaßten Industrieverbandsprinzips („industrial unionism“), welches die Organisation aller Arbeitnehmer (einschließlich der Arbeiter) im Sektor Handel, über Berufsdifferenzierungen hinweg, bezweckte. Nachdem Gehaltsforderungen eindeutig in den Vordergrund, das Ziel des frühen Ladenschlusses dagegen zurückgetreten waren und als der Verband seine radikalste Phase durchlief (1915), sprach sich die Mehrheit eines RCIPA-Gewerkschaftstages für eine solche Erweiterung des eigenen Einzugsbereiches und für eine entsprechende Umbenennung in „Mercantile Employees' Association“ aus; der Antrag wurde jedoch vom Vorstand der Dachorganisation (AFL), die primär (wenn auch nicht ausschließlich) nach dem Berufsverbandsprinzip organisiert war, zurückgewiesen⁷⁵.

Eher als andere kaufmännische oder gar nicht-kaufmännische Angestellte bezog die RCIPA die im Handel beschäftigten Arbeiter, die Boten, Fahrer, Lager- und anderen Hilfsarbeiter in ihre Organisationsarbeit ein und zeigte damit im Unterschied zu den deutschen Handlungsgehilfen-Verbänden wenig Achtung für den Arbeiter-Angestellten-Unterschied. Ihre Satzung erlaubte ihr zunächst, alle Personen zu organisieren, die aktiv in einem Einzelhandelsgeschäft beschäftigt waren (1901); dann (1905) alle, die in irgendeinem Zweig des Einzelhandels, Versand- oder Ausstellungshandels arbeiteten; und schließlich (1918–1935): alle Personen, die in einem kaufmännischen oder Versandunternehmen aktiv mit der Handhabung und dem Verkauf von Waren beschäftigt waren⁷⁶. Diese Formulierung erlaubte die Organisation von Arbeitern, die beim Warenverkauf beschäftigt waren, und tatsächlich geriet die RCIPA wiederholt in jurisdiktionelle Streitigkeiten mit der Transportarbeitergewerkschaft, mit der Fleischartengewerkschaft und mit den Schneidern, in Dispute, die unter Einschaltung der AFL-Führung gelöst werden mußten⁷⁷. Das Organisationsverhalten der RCIPA scheint anzuzeigen, daß das, was Verkäufer und andere Angestellte trennte, stärker ins Gewicht fiel als das, was Verkäufer und Arbeiter im selben Geschäft oder in derselben Branche trennte.

b) Lehrlingsproblem

Aus der Wirksamkeit ständischer Traditionen unter den deutschen kaufmännischen Angestellten und aus dem Fehlen solcher Traditionen in den USA erklärt sich ein weiterer Unterschied zwischen deutschen Handlungsgehilfenverbänden und RCIPA: ihr verschiedenartiges Verhältnis zu den Lehrlingen

als potentiellen Mitgliedern der Organisation. Die „Lehrlingszüchterei“, d. h. die Tendenz der Handelsunternehmer, einen den Gehilfen unangemessen erscheinenden Anteil ihres Personalbedarfs durch billig bezahlte junge „Lehrlinge“ zu decken und damit die Beschäftigungschancen der Gehilfen zu beschneiden und ihre Verdienste unter Konkurrenzdruck zu setzen, gehörte neben der zu langen, unregelmäßigen Arbeitszeit zu den Hauptklagen der deutschen Handlungsgehilfenverbände vor 1914. In diesen Klagen spiegelte sich letztlich der Konflikt zwischen den an traditionell-ständischen Rekrutierungsformen anknüpfenden, ökonomischen und sozialen Ansprüchen der Handelsangestellten und der vom kapitalistischen Erwerbsprinzip bestimmten betrieblichen Realität, in der Veränderungen der Handelspraxis, fortschreitende Arbeitsteilung und abnehmende Ausbildungsanforderungen an eine große Zahl von Arbeitnehmern die überlieferten ständischen Rekrutierungs- und Ausbildungsformen zunehmend obsolet werden ließen. Die deutschen Handlungsgehilfenverbände bemühten sich mit schwachem Erfolg und großen Ressentiments um die Aufrechterhaltung, ja Verstärkung der Unterscheidung zwischen Lehrlingen und Gehilfen, um die Reduktion des Lehrlingsanteils am kaufmännischen Personal und um die kaufmännische Ausbildung der Lehrlinge. In der Regel betrachteten sie eine zum großen Teil abgeschlossene Lehre als Mitgliedsvoraussetzung und forderten die gesetzliche Regulierung des Lehrlingswesens aus ökonomischen, aber auch aus standespolitischen Gründen⁷⁸.

In den USA spielte die Diskussion über das Lehrlingssystem um 1890 und 1906 unter Facharbeitern eine sehr viel wichtigere Rolle als unter den Angestellten. Aufgrund des weitgehenden Mangels mittelalterlicher und frühneuzeitlicher Zunft- und Innungstraditionen im eigenen Lande, angesichts der hier viel stärker als in Europa vorhandenen Expansions- und Ausweichmöglichkeiten in einem neu zu besiedelnden Land, der daraus folgenden Mobilität, Arbeiterknappheit (relativ zum vorhandenen Boden) und Flexibilität der Beschäftigungsstruktur sowie angesichts der relativ schwachen staatlichen und halbstaatlichen Zwangs- und Regulierungsmittel (Gewerbebesetze z. B.) spielte das Lehrlingswesen schon im vorindustriellen Amerika eine viel geringere Rolle als in den europäischen Gesellschaften⁷⁹. Zusätzlich reduzierten im gewerblichen Sektor seit dem zweiten Drittel des 19. Jahrhunderts die Industrialisierung mit ihrem zunehmenden Bedarf an neuen, arbeitsteilig tätigen, z. T. wenig qualifizierten Arbeitskräften, und die anschwellende Immigration die vorhandenen Ansätze zur geordneten Lehrlingsausbildung. Natürlich traf diese bestimmte Berufe, etwa Buchdrucker, weniger als andere, z. B. Bergarbeiter. Den an Einfluß gewinnenden Facharbeitergewerkschaften gelang es aber seit den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts wieder stärker, Bestimmungen über Lehre und Lehrlingswesen, jeweils auf die von ihnen vertretenen Berufe begrenzt, nach englischen Vorbildern in Tarifverträgen durchzusetzen. Vertragliche Abmachungen über Lehrzeit (3–5 Jahre), über Lehrlingsbezahlungen und über das Zahlenverhältnis von gelernten Arbeitern und Lehrlingen (von 15 : 1 bis 5 : 1) dienten ihnen als Mittel, den Zugang zu ihrem Beruf zu kontrollieren

und damit zur Verbesserung ihrer Marktposition und Arbeitsbedingungen beizutragen. Ähnlich den englischen Gewerkschaften gingen sie in dieser restriktiven berufsorientierten Politik sehr viel weiter als die meisten deutschen Arbeitergewerkschaften, die durch den frühen Einbezug von Ungelernten und durch marxistisches Gedankengut häufig an so berufsegoistischer Politik gehindert wurden. Der mehr und mehr bewußt werdende Bedarf vieler industrieller Unternehmen an qualifizierten Facharbeitern, ein Bedarf, der durch eine sich in Herkunft und Qualifikation verändernde Einwanderung nicht mehr gedeckt wurde, erleichterte die gewerkschaftliche Politik. Besonders die großen Unternehmen begannen, eigene Ausbildungssysteme einzuführen (die oft als „apprenticeship system“ bezeichnet wurden), während sich die kleineren stärker auf das sich entwickelnde Gewerbe- und Fortbildungsschulwesen und die Einfügung von praktischen Kursen in die Sekundarschulausbildung angewiesen sahen⁸⁰.

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts waren Zugang und Ausbildung im amerikanischen Handel sehr viel weniger als im zeitgenössischen Deutschland durch ein ausgeprägtes Lehrlingssystem geregelt, auch wenn der Name „apprentice“ häufig für die schlechtbezahlten jungen Anfänger in Laden und Kontor benutzt wurde⁸¹. Am ehesten fanden sich der Lehrvertrag, eine fixierte Zahl von Lehrjahren mit äußerst geringer (oder anfänglich auch gar keiner) Bezahlung, eine systematische, vielseitige, praktische Ausbildung, allgemeine Fürsorge- und Ausbildungsverpflichtungen des Lehrherrn und unspezifische Gehorsamspflichten des zum Haus gehörenden und im Haus lebenden Lehrlings noch in den Handelsstädten des Südens und Nordostens – und selbst da nach kontinentaleuropäischen Maßstäben nur in Ansätzen⁸². Soweit man es aus den einzelnen Quelleninformationen ersehen kann, hatte der Anfänger zwar bei geringer Bezahlung alle anfallenden Dienste zu leisten, er lernte auch durchaus, was zu lernen war, doch in der Regel hatte er keinen speziellen Lehrvertrag, wechselte er nach spätestens einem Jahr seinen Chef, wohnte und lebte er nur selten in dessen Haus, unterstand er kaum dessen patriarchalischer Fürsorge und Disziplin, und erlebte er den Übergang vom „apprentice“ zum „clerk“ – in bezug auf Verdienst, Funktionen und Status – keineswegs als Sprung, sondern als allmählichen Übergang⁸³. Was an formalisierten, geordneten Lehrling-Prinzipal-Verhältnissen einst bestanden haben mag, brach zudem mit der Expansion des Handels seit den 1840er Jahren weitgehend zusammen⁸⁴. Um die Mitte des Jahrhunderts war eine weitverbreitete Ansicht: „Wenn ein junger Mann einen guten Charakter und eine gute Handschrift hat, dann ist er wohl vorbereitet, ins kaufmännische Leben einzutreten.“⁸⁵ Im Jahre 1887 forderte John Wanamaker, Kaufhausbesitzer in Philadelphia, Höhere Handelsschulen mit dem Argument, daß man in den USA, im Unterschied zu Deutschland und England, kein Lehrlingssystem besitze. Er war einer der ersten Handelsunternehmer, der die Aus- und Weiterbildung seiner Angestellten seit 1890 in unternehmensinternen Kursen planmäßig vorantrieb⁸⁶.

Soweit die Lehre eine zentrale Institution ständischer Berufsordnung war, d. h. ein wichtiges Mittel, durch das der auch sozial angemessene Nachwuchs für den Handelsstand rekrutiert und ständisches Zusammengehörigkeitsbewußtsein, standesgemäße Bildung und Lebensführung nebst beruflichem Können gelehrt bzw. eingeübt wurden, konnte sie von der RCIPA 1890 also nicht verlangt werden, denn für die Lehre in *dieser* Funktion gab es im amerikanischen Handel so gut wie keine Tradition. Soweit die Lehre („apprenticeship“) ein hervorragendes Mittel zur Verbesserung der Marktlage und allgemeinen ökonomischen Bedingungen der betreffenden Berufsangehörigen war, wurde sie von der RCIPA durchaus hin und wieder gewünscht, sie war aber, im Unterschied zu den Facharbeitergewerkschaften, in der Regel zu schwach, um sie zu erreichen, zumal eben die sich verringernden Qualifikationsanforderungen an die Tätigkeiten des durchschnittlichen Verkäufers um 1900 eher ab- als zunahmen. 1891 empfahl der Verband in den allgemeinen Prinzipien, die er seiner Arbeit voranschickte, zwar die Verabschiedung eines Lehrlingsgesetzes, doch hatte diese Forderung nie eine Chance und fehlte in der nächsten Fassung der „Verbandsprinzipien“. Spätestens ab 1901 forderte der Verband eine einjährige „Lehre“ als Mitgliedschaftsvoraussetzung⁸⁷. Es scheint, als ob Minderjährige unter 18 oder 16 Jahren in der Praxis (die nicht streng der Regel folgte) als „apprentices“ galten. Als der Verband 1907 die Forderung nach Mindestgehältern in den Vordergrund stellte, eliminierte er jede Bezugnahme auf „Lehre“ und „Lehrling“ aus seiner Satzung. „Wir sollten das Wort ‚Lehrling‘ fallen lassen und darauf bestehen, daß jede Person, die sich mit dem Verkauf von Gütern beschäftigt, als kaufmännischer Angestellter (salesperson) gilt und entsprechend behandelt und bezahlt werden muß.“⁸⁸ In den Forderungen und Protesten der RCIPA spielte das Lehrlingsproblem vor wie nach dieser Entscheidung kaum eine Rolle.

c). *Frauenarbeit*

Ständische Traditionen in Organisation, Selbstverständnis und Sozialverhalten färbten auch das Verhältnis der deutschen Handlungsgehilfen zum Problem der Frauenarbeit in einer Weise, die in Nordamerika nur eine geringe Rolle spielte.

Ähnlich wie in Deutschland begannen auch in den USA Frauen lange vor dem Ersten Weltkrieg als Verkäuferinnen Anstellung zu suchen und zu finden. Meistens handelte es sich um junge, unverheiratete Frauen aus bereits länger ansässigen Familien, die immer häufiger – besonders in den großen Städten und dort vor allem in den Kaufhäusern – als „saleswoman“ oder „clerk“ Anstellung fanden und Männer aus bestimmten Beschäftigungskategorien und aus bestimmten Abteilungen (z. B. Wäsche) zu verdrängen begannen.

Tab. 2-3: Verkäufer nach Geschlecht, USA 1870-1930⁸⁹

	Verkäufer in 1000	Davon Frauen in 1000	in %
1870	241	9	4
1880	386	31	8
1890	615	98	16
1900	970	216	22
1910	1264	362	29
1920	1540	527	34
1930	2390	706	30

In Deutschland war zur selben Zeit der Prozeß der „Feminisierung“ des Verkäuferberufs bereits weiter fortgeschritten: 1882 waren von 166 000 deutschen Verkäufern 19 %, 1895 von 269 000 30 % und 1907 von 406 000 42 % weiblich⁹⁰. Dieser deutsche Vorsprung, der aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden allerdings in diesen Zahlen etwas größer erscheint als er in Wirklichkeit war, entspricht der unterschiedlichen Zusammensetzung der arbeitenden Bevölkerung in den beiden Ländern überhaupt: Der Frauenanteil an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung war in Deutschland durchweg deutlich höher als in den USA, vermutlich u. a. weil das Realeinkommen vieler amerikanischer Familien höher lag als in Deutschland und deshalb die Mitarbeit der Frau oder Tochter hier weniger dringlich war⁹¹.

Frauenarbeit im Laden und im Kontor wurde von den meisten organisierten deutschen Handlungsgehilfen nicht nur als ökonomischer Nachteil (Unterbietung durch traditionell billigere Frauenarbeit), sondern auch als Statusbedrohung, als nicht-standesgemäß empfunden. Bis 1914 verzichteten die meisten Verbände darauf, Frauen als gleichberechtigte Mitglieder aufzunehmen. Der mächtige Handlungsgehilfenverband agitierte aktiv – und erfolglos – gegen Frauenarbeit im Handelsgewerbe⁹². Auch in der RCIPA fanden sich lokal offenbar einige Widerstände gegen die Aufnahme von weiblichen Mitgliedern, u. a. weil die Ortsgruppen auf bestimmte, traditionell von Männern betriebene Geselligkeitsformen nicht verzichten wollten⁹³. Verschiedene organisatorische Zwischenformen, angeschlossene halb-separate Frauengruppen vor allem, wurden ausprobiert⁹⁴. Ab und an wandte man sich mit ökonomischen Argumenten gegen die Arbeit der verheirateten und der wohlhabenden Frau⁹⁵. Generell war es jedoch die Politik der Gewerkschaft, Frauen gleichberechtigt zu organisieren und gleiche Bezahlung für Männer und Frauen zu fordern, auch wenn diese Forderung nicht zu verwirklichen war. Frauen nahmen an den gewerkschaftlichen Aktionen einschließlich der Streiks teil⁹⁶. In den Jahren nach der Jahrhundertwende rückte die Frauenarbeit zeitweise in den Vordergrund des Interesses der Verbandszeitung. Die Ausbeutung, die langen Verkaufsstunden, das permanente Stehen, die geringe Bezahlung, die völlige Ungesicherheit der an Zahl zunehmenden Verkäuferinnen wurde von der RCIPA

wie von Reformgruppen gezeißelt⁹⁷. So sehr die männlichen Mitglieder der RCIPA die Gefährdung der eigenen ökonomischen Position durch die Frauenarbeit sahen⁹⁸, so sehr wurde in ihrer Verbandszeitschrift das Recht der Frau auf kaufmännische Anstellung betont und, falls zumutbare Arbeitsbedingungen bestünden, sogar als Mittel zur Emanzipation der Frau beschrieben. Als „New Woman“, als „woman who is living the new industrial life“, die damit die reine Hausfrau oder die wohlhabende „club woman“ an Modernität und Lebenschancen übertreffe, zeichneten einzelne Artikel die Verkäuferin, nicht ohne ideologische Verklärung und offenbar mit dem Wunsch, ihre weiblichen Leser anzusprechen⁹⁹.

Die Erfolge der RCIPA blieben auch hierbei sehr begrenzt. Sie war zu schwach, den Unterschied zwischen Männer- und Frauenverdiensten aufzuheben. Da für viele Mädchen und junge Frauen die Arbeit im Geschäft nur als Überbrückung der Zeit zwischen Schule und Ehe galt und überdies angesichts der wenigen Alternativen – häusliche Dienste, Landarbeit, Fabrikarbeit – die Verkaufstätigkeit vielen betroffenen jungen Frauen gar nicht so übel erschienen sein dürfte, war ihre Bereitschaft zur intensiven Gewerkschaftsarbeit gering. Die Instabilität und Schwäche der RCIPA dürften sich teilweise daraus erklären. Immerhin machten in einzelnen Ortsgruppen Frauen ein Drittel bis die Hälfte der Mitgliederzahl aus¹⁰⁰.

3. Verkäufer und Lohnarbeitschaft

a) Die RCIPA als Teil der Arbeiterbewegung

Das Bestreben, anders zu sein als die Arbeiter, prägte das Selbstverständnis und die Erwartungen der deutschen Angestellten zutiefst. Der Wunsch nach privilegierender Unterscheidung vom Proletariat bestimmte die Arbeit fast aller ihrer Verbände, ihre sozialpolitischen Forderungen und ihr soziopolitisches Verhalten. Der teilweise reale, zunehmend ideologische Unterschied zur Arbeiterschaft spielte die zentrale Rolle bei der Neugründung von Angestellten-Verbänden, bei ihrer Politisierung seit den 1880er Jahren, bei der Konstituierung der Angestellten als sozialer Gruppe in den zwei Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg, bei der Ausbildung des Angestelltenrechts und bei der Definition des Angestelltenbegriffs. Bis zum Ersten Weltkrieg fehlte es fast gänzlich an Zusammenarbeit zwischen Arbeiter- und Angestelltenorganisationen. Zur gemeinsamen Organisation von Arbeitern und Angestellten im selben Verband kam es auch nicht in den Jahren der ersten deutschen Republik¹⁰¹.

Bereits bei der Behandlung der Organisationsgrundlage und des Einzugsbereichs der RCIPA hat sich herausgestellt, daß eine derart klare Grenzziehung zur Arbeiterschaft hin für die RCIPA nicht existierte. Ihre Mitgliedschaft in der AFL weist in dieselbe Richtung. Ganz im Gegensatz zu deutschen Handlungsgehilfen-Organisationen bemühte sie sich ständig um die Zu-

sammenarbeit mit einzelnen Arbeitergewerkschaften und um Unterstützung seitens des Dachverbandes (AFL). Aus der Lektüre der Tätigkeitsberichte in der Verbandszeitung ergibt sich sehr klar, daß die Erfolge der RCIPA, sei es bei der Organisation von Mitgliedern, sei es bei Käuferboykotten oder bei Streiks, ganz zentral von den Hilfestellungen der lokalen AFL-Organisationen (Trade and Labor Councils), der AFL-Führung und einzelner Arbeitergewerkschaften abhängig waren. Die durchs Land ziehenden Agenten („organizers“), die die Verkäufer zum Eintritt in die Gewerkschaft aufforderten, neue Ortsgruppen gründeten und alten über organisatorische Probleme hinweghalfen, wurden zum Teil von der AFL finanziert¹⁰². Erste Zusammenkünfte der Verkäufer fanden häufig in der lokalen „Labor Hall“ statt¹⁰³. Die lokale AFL-Organisation bezahlte die Annoncen und Flugblätter, die auf Wunsch der Verkäufer zum Boykott einzelner Geschäftsinhaber aufforderten; bei diesen meldeten sich Delegationen an, die sich aus Arbeitern und Verkäufern gemeinsam zusammensetzten. Wenn die Frauen der organisierten Arbeiter dem Käufer-Boykott-Aufruf nicht folgten, wenn sie die „store card“ in den Auslagen nicht beachteten, hatte die RCIPA keine Chance¹⁰⁴. Arbeitergewerkschaften unterstützten die Streiks der Verkäufer, finanziell, publizistisch, durch direkte Mithilfe beim Streikpostenstehen und durch Streikbeteiligung von Gewerkschaften, deren Mitglieder in den bestreikten Unternehmen als Arbeiter (Transportarbeiter z. B.) beschäftigt waren¹⁰⁵.

Die RCIPA erkannte ihre Abhängigkeit von der allgemeinen Arbeiterbewegung. Sie betonte immer wieder die Solidarität aller Arbeiter, die Zusammengehörigkeit der arbeitenden Massen. Mit anderen AFL-Gewerkschaften tauschte sie Gruß- und Solidaritätstelegramme aus¹⁰⁶. In ihrer Verbandszeitung setzte sie sich für allgemeine Zielsetzungen der AFL ein¹⁰⁷. RCIPA-Funktionäre nahmen leitende Positionen in der AFL auf lokaler und nationaler Ebene ein¹⁰⁸. Nicht nur auf dem Papier war die Verkäufer-Gewerkschaft ein Teil der AFL, deren lockere, den Berufsbesonderheiten der Mitgliedsorganisationen weit Rechnung tragende, dezentralisierte Organisation und deren gradualistische, pragmatische, auf fundamentale Gesellschaftsreform verzichtende, auf konkrete Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des privatkapitalistischen Systems gerichtete, politische und weltanschauliche Festlegungen tunlichst vermeidende Programmatik sehr verschiedenartigen Arbeitnehmergruppen Raum boten, ohne sie auf mehr als ein Minimum gemeinsamer Gesinnung und Politik zu verpflichten¹⁰⁹. Die im Vergleich mit den deutschen Gewerkschaften (insbesondere den sozialdemokratischen) besonders klar hervortretende organisatorische und ideologische Zurückhaltung der AFL muß im Auge behalten werden, wenn nun festzustellen ist, daß die allgemeine ideologische Position der RCIPA, soweit sie aus den kennzeichnenderweise zahlenmäßig nicht ins Gewicht fallenden einschlägigen Stellungnahmen des Verbandes erkennbar ist, weder nach „rechts“ noch nach „links“ von der allgemeinen AFL-Linie abwich. Dieser allgemeinen AFL-Linie entsprach es, wenn die RCIPA zwischen einem allgemeinen, gemäßigt progressiven Arbeitnehmer-

bewußtsein, in der Regel ohne klassengesellschaftliche Schärfen, und einem spezifischen Verkäufer-Berufsbewußtsein hin und her oszillierte.

Mit dem Hinweis auf die eigene spezielle Qualifikation, auf den Verkäuferberuf und seine Eigenarten wies man, durchaus in Übereinstimmung mit der AFL-Führung, den Gedanken an jede Einheitsgewerkschaft weit von sich¹¹⁰. In zahlreichen berufsbezogenen Artikeln, z. B. in einer Serie betitelt „Clerkology“, diskutierte die Verbandszeitung die Vorzüge und Besonderheiten des Verkäuferberufs immer von neuem – darauf bleibt zurückzukommen. Nicht notwendig widersprach das dem gewerkschaftlichen Bewußtsein à la AFL: Der Aufruf der RCIPA zu größerem gewerkschaftlichen Engagement der Ladengehilfen fußte geradezu auf dem Berufsprinzip. Verkäufer sollten sich ebenso wie die anderen gelernten Arbeiterberufe („other crafts of skilled labor“) durch gewerkschaftliche Organisation schützen, denn „we in our craft are just as skilled in our labors as are the carpenters, the painters, the plumbers, or such other trades ...“ Diesen jedoch sei es stärker als den Verkäufern gelungen, ihre Situation durch gewerkschaftliche Aktion zu verbessern¹¹¹.

Allgemeines Arbeitnehmerbewußtsein kam in der sehr häufigen Verwendung von Begriffen wie „employee“, „worker“, „wage earner“, „toiler“ and „working class“ zur Bezeichnung der eigenen Stellung zum Ausdruck. Man bezeichnete sich als Mitkämpfer „in the great battle for bread and butter“, aber auch als Mitstreiter „in the great war for the freedom of the worker“, in „the coming battle for the emancipation of the workers“, für die „regeneration of society and the uplifting of humanity“¹¹².

Etwas konkreter und begrenzter wurde diese allgemein-emanzipatorische Rhetorik in der Unterstützung der grundsätzlichen politischen Zielsetzungen der AFL. Mit dieser befürwortete die Verbandszeitung 1919 „im Prinzip“ den Völkerbund, Abrüstung, den Schutz der Rede- und Versammlungsfreiheit gegen einschränkende und deshalb aufzuhebende Kriegsgesetze, die Einführung des Frauenwahlrechts, den Allgemeinbesitz an den Eisenbahnen und die Verstärkung direkt-demokratischer Elemente in den einzelstaatlichen Verfassungen (Referendum und Rückrufbarkeit von Abgeordneten)¹¹³. Nach Ausbruch des Krieges in Europa schlugen Leitartikel der Verbandszeitung sehr anti-kriegerische, friedfertige Töne an und betonten die sozialen Konflikte im eigenen Land. Das Verbandsorgan gab dem im Vergleich zu Gompers eher linksgerichteten Bergarbeiterführer John P. White breiten Raum, der seine Ablehnung eines amerikanischen Kriegseintritts und sein Mißtrauen gegen den kriegerischen Hurra-Patriotismus wohlhabender Kreise trotz grundsätzlicher Versicherung patriotischer Loyalität nicht ohne klassenkämpferische Obertöne wirkungsvoll formulierte¹¹⁴. Noch im Mai 1919 machte sich die Verbandszeitung über die verbreitete Bolschewisten-Furcht lustig und versuchte, den im Gefolge des Krieges anschwellenden Antikommunismus als Verkleidung genereller Reformfeindlichkeit zu enthüllen¹¹⁵. Wenig später stimmte sie allerdings, unter dem Eindruck der antisozialistischen Nachkriegsreaktion (Red

Scare), mit der AFL in die prononcierte Verurteilung von Linksradikalen ein¹¹⁶.

Durchaus innerhalb des AFL-Rahmens bewegte sich die RCIPA mit ihrer Haltung gegenüber ethnischen und rassischen Fragen. Um dies richtig einzuordnen, ist es nötig, sich die ethnische Zusammensetzung der Berufsgruppe zu verdeutlichen, um deren Organisation sich die RCIPA bemühte. 1870 und 1880 waren ca. 20 % der Verkäufer und ca. 15 % der Verkäuferinnen im Ausland geboren und eingewandert; 1890–1920 betrug dieser Anteil etwa 15 % bei den Männern und ca. 12 % bei den Frauen; die Berufsgruppe schloß sich also ein wenig deutlicher gegenüber den Einwanderern ab, als diese seit etwa 1890 verstärkt aus süd-, südost- und osteuropäischen Ländern kamen. Jedoch betrug der Anteil der im Land geborenen Verkäufer, deren Eltern beide oder zu einem Teil eingewandert waren (second generation) 1890 bis 1920 zwischen 25 und 30 %, wobei die Zahl bei den Männern bis 1910 leicht steigende Tendenz, bei den Frauen seit 1900 leicht fallende Tendenz zeigte¹¹⁷. Die folgende Tabelle 2–4 gibt den Grad der Unter- bzw. Überrepräsentation von Einwanderern bzw. Einwandererkindern im Verkäuferberuf und in einigen zum Vergleich herangezogenen nicht-landwirtschaftlichen Berufsgruppen an. Die Zahlen bezeichnen das Verhältnis zwischen dem Einwanderer- bzw. Einwandererkindanteil an der jeweiligen Berufsgruppe und dem Anteil der Einwanderer bzw. der Einwandererkinde an der gesamten (weißen) erwerbstätigen Bevölkerung. 100 bezeichnet also Normalverteilung; je kleiner die Zahl ist, desto deutlicher ist die Unterrepräsentation der Fremden bzw. ihrer Kinder in der jeweiligen Berufsgruppe und umgekehrt.

Die Berufsgruppen in Tab. 2–4 sind nach dem Grad der Unter- bzw. Überrepräsentation der Einwanderer geordnet. Am geringsten ist deren Anteil in den angesehenen „professions“, am höchsten in den Handarbeiterberufen, insbesondere in den angelernten und ungelernten – Beispiel: Spinnereiarbeiter – sowie in bestimmten Handwerken (Schneider). Die Verkäufer und Verkäuferinnen liegen in der Mitte mit einem geringfügig höheren Einwandereranteil als andere Angestelltenberufe, aber mit weniger Einwanderern als die Selbständigen in Industrie und Handel und deutlich „einheimischer“ als die Handarbeiter und die Bediensteten. Eindeutig gehörte der Verkäuferberuf zu jenen Berufen, in die der Immigrant wegen unzureichender Kenntnis der Sprache und Umgangsformen, wegen anderer Vorbildung¹¹⁸ und aufgrund von Vorurteilen seiner Umgebung schwer gelangte. „Viele Kunden ziehen es vor, von Amerikanern (by Americans) bedient zu werden“, stellte eine gründliche Untersuchung von sechzig größeren Geschäften in Philadelphia 1909 fest und begründete u. a. damit, daß die große Mehrheit der Verkäuferinnen im Land geboren und angelsächsischer, deutscher und nordeuropäischer Herkunft war. Die Vorurteile der Umgebung waren für die Rekrutierung in diesem Beruf, der soviel Kontakt mit der Kundschaft mit sich brachte, von großer Bedeutung¹²⁰. Das größte Kontingent unter den im Ausland geborenen Verkäufern stellten 1900 noch die Deutschen, es folgten die Engländer (einschließ-

Tab. 2-4: Unter- bzw. Überrepräsentation von Einwanderern und Einwandererkindern in ausgewählten Berufsgruppen, 1890-1950¹¹⁸

	1890				1900				1910				1920				1950			
	männl.		weibl		männl.		weibl		männl.		weibl		männl.		weibl		männl.		weibl	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Rechtsanwälte und Richter	26	75	-	-	27	89	-	-	25	102	-	-	28	106	-	-	54	133	76	111
Lehrer (und Professoren)	34	74	22	89	39	74	25	95	39	75	27	95	39	78	27	83	56	87	37	80
Stenographen, Sekretär(innen)	47	152	24	120	37	153	32	134	27	167	28	147	29	174	36	133	51	126	41	115
etc.																				
Büroangestellte, Schreiber (clerks)	56	178	39	146	55	164	43	136	einbezogen in „Buchhalter“											
Regierungsbeamte	60	105	26	56	55	96	23	64												
Buchhalter	62	153	30	140	63	150	39	143												
Verkäufer(innen)	64	157	45	183	66	146	55	155	44	157	35	138	45	147	40	121	56	119	45	109
Ingenieure	69	105	-	-	63	96	-	-	65	141	54	139	67	130	64	111	72	107	81	96
Industrielle Unternehmer und Manager	100	102	-	-	108	110	104	100	47	104	-	-	52	108	-	-	68	87	103	110
Händler, Kaufleute (ohne Großhandel)	103	103	184	78	119	104	196	85	[91	114	99	88	85	113	97	87]				
Tischler	103	81	-	-	113	85	-	-												
Zeichner, Techniker	106	122	-	-	98	128	-	-												
Meister, Aufseher	144	105	-	-	122	106	-	-	109	87	-	-	116	86	-	-	108	78	149	78
Diener, Haushilfen	178	109	155	83	182	106	161	91	[90	137	100	122	83	141	127	114]				
Baumwollspinnereiarbeiter	192	124	171	98	166	75	174	66	107	120	88	142	97	118	78	159	99	111	124	138
Schneider	280	90	122	158	331	73	174	133	173	87	169	80	193	81	183	79	205	85	197	79
									177	111	150	114	172	108	163	113	102	78	110	91
									330	50	200	130	374	39	250	114				

K = Kinder aus Einwanderer- oder „gemischten“ Ehen (second generation)

E = Einwanderer

lich Wales), also die beiden Herkunftsgruppen, die auch in den Jahrzehnten zuvor den größten Teil der Einwanderer unter den Verkäufern ausgemacht hatten; auch Schotten und Kanadier waren 1900 weniger unterrepräsentiert als der Durchschnitt der Einwanderergruppen, doch fiel das weniger ins Gewicht, weil die Gesamtzahlen der aus diesen Ländern Zuwandernden deutlich hinter den deutschen und englischen Gesamtzahlen zurückblieben. Das galt erst recht für die stark vom Verkäuferberuf angezogenen Einwanderer aus Rußland, die vermutlich häufig der jüdischen Religion angehörten; ihre Gesamtzahl machte 1900 noch kein Prozent aller Erwerbstätigen aus. Deutlich unterrepräsentiert waren dagegen: Schweizer, Polen, Ungarn, Schweden, Norweger und Iren¹²¹.

Ebenso eindeutig stellte der Verkäuferberuf ähnlich anderen unteren und mittleren Angestelltenberufen bereits vor dem Ersten Weltkrieg eine Aufstiegsstelle für Immigrantensöhne und -töchter dar; deren Anteil war 1890 nur in wenigen Berufen höher als unter den Verkäufern; besonders gilt das für die „saleswomen“ und das späte 19. Jahrhundert. Auch in dieser zweiten Generation dürften um 1900 die Deutsch- und Englischstämmigen noch am zahlreichsten vertreten gewesen sein, nicht, weil diese Herkunftsgruppen den Verkäuferberuf anderen Berufen so deutlich vorzogen (dies ließ vielmehr, offenbar angesichts lukrativerer Alternativen, nach), sondern weil diese Herkunftsgruppen unter den Kindern der Einwanderer insgesamt noch besonders stark vertreten waren; aus diesem Grund gab es auch eine größere Zahl von Iren der zweiten Generation, obwohl diese im Vergleich zu ihrer Vertretung unter allen Erwerbstätigen unter den Verkäufern unterrepräsentiert waren, ähnlich den Kindern von Französisch-Kanadiern, Norwegern, Schweizern, Böhmen, Dänen, Engländern und Schotten. Dagegen erreichten kleinere und zum Teil neuere Herkunftsgruppen jetzt besonders hohe Überrepräsentationsraten unter den Verkäufern, so die Abkömmlinge von österreichischen, ungarischen und wiederum russischen Familien¹²².

Die Namen und die Kurzbiographien der RCIPA-Führer, aber auch die Namen der einfachen Mitglieder, soweit sie beiläufig in den Quellen genannt werden, vermitteln das Bild, daß diese Gewerkschaft ganz eindeutig von im Land geborenen oder aus Großbritannien, Deutschland und Skandinavien stammenden Amerikanern aktiv getragen wurde und wohl auch aus solchen weitgehend zusammengesetzt war¹²³. Besondere Bemühungen um die Organisation der neueren Einwanderer und ihrer Kinder fanden offenbar nicht statt. Andererseits fehlen alle Hinweise auf eine minoritäten-feindliche, diskriminierende Politik. Zwar mischten sich in die ökonomisch begründeten Forderungen nach einer gewissen Erschwerung der Einwanderung neuer, billiger Arbeitskräfte in Einzelfällen rassistische Töne, so in einer Diskussion über die Japaner an der Westküste. Wiederholt sprachen sich die Verkäufer kurz vor dem Weltkrieg für eine Verschärfung der Einwanderungsgesetzgebung aus, doch scheint es, als ob diese Frage nur zweitrangige Bedeutung im Verbandsleben hatte. Bemerkenswerterweise verband sich die Abneigung gegen die lohndrückende

Konkurrenz der Immigranten selbst im Trubel imperialistischer Propaganda unmittelbar nach dem Spanisch-Amerikanischen Krieg von 1898 mit dezidiert-ter Abneigung gegen imperialistische Expansion, jedenfalls soweit diese zu Gebietserwerbungen führte¹²⁴.

Im Unterschied zu anderen AFL-Gewerkschaften, die entgegen den Grundsätzen der AFL-Führung nicht-weiße Amerikaner von der Mitgliedschaft formell ausschlossen, enthielt die Satzung der RCIPA keinen Rasseparagrafen¹²⁵. Mit dem Hinweis auf die Grundsätze der AFL, die Diskriminierung aufgrund von Rassenzugehörigkeit, Nationalität, Religion und Geschlecht verboten, wehrte die RCIPA-Führung einen Antrag auf Aufnahme eines diskriminierenden Absatzes in die Satzung ab¹²⁶. Seit 1913 bestand mindestens eine RCIPA-Ortsgruppe in Puerto Rico, an die sich die Verbandszeitung einzeln in spanischer Sprache wandte¹²⁷. Es ist jedoch äußerst wahrscheinlich, daß die Ortsgruppen der Gewerkschaft, wie die meisten anderen Gewerkschaften auch, Schwarze und Mitglieder anderer nicht-weißer Minoritäten informell aber wirksam diskriminierten und in der Regel von der Mitgliedschaft ausschlossen. Die Verbandstage und die Verbandszeitung mieden das Problem, das sich für die Verkäufer auch weniger hart stellte als für viele Fabrikarbeiter. Sieht man von Geschäften, die von Schwarzen für Schwarze – vor 1914: fast ausschließlich in den Südstaaten – betrieben wurden und von ihrem sicherlich von der RCIPA nicht mitorganisierten, schon weil nicht als Konkurrenz empfundenen Personal einmal ab, so dürften Schwarze als Verkäufer im damaligen Einzelhandel kaum eingestellt gewesen sein.

Schließlich befand sich die RCIPA in ihrer Haltung zu politischen Aktionen in genereller Übereinstimmung mit der offiziellen AFL-Politik. Wenig Erfolg versprach sie sich, ganz im Unterschied zu den deutschen Handlungsgehilfen-Verbänden, von Schutzgesetzen, mit Ausnahme der Fragen der Einwanderergesetze, Pflichtschulgesetze, der Regelung von Gefängnisarbeit, der Sonntagsarbeit, einigen Aspekten der Frauen- und Kinderarbeit, zeitweise auch des 8-Stunden-Tags und des Lehrlingswesens. In der Regel propagierte die RCIPA tarifvertragliche Regelungen mit dem AFL-typischen, verbreiteten Argument, auf Verbesserungen durch Gesetze sei aufgrund der schnell wechselnden parlamentarischen Mehrheiten und wegen der Macht konservativer Gerichtshöfe kein Verlaß. Nur ansatzweise scheint es, daß diese schwache Organisation, die sich die Durchsetzung weitreichender Verbesserungen für ihre Mitglieder durch Druck und Verträge mit den Arbeitgebern ja viel weniger zutrauen konnte als eine starke Facharbeitergewerkschaft, den politischen Mitteln gewerkschaftlicher Arbeit etwas weniger skeptisch gegenüberstand als die AFL-Spitze. Immerhin unterstützte die RCIPA die Forderung nach gesetzlicher Festlegung von Mindestgehältern für Frauen (1914). Sehr dezidiert begrüßte sie die verstärkten Gesetzgebungsvorstöße der AFL 1905/6. 1905 sprach sich ihr Präsident ziemlich klar für eine separate, einheitliche, politische Repräsentation der Arbeitnehmerschaft aus, eine Forderung, die von der AFL-Spitze nicht voll geteilt und bekanntlich in den USA nie verwirklicht wurde¹²⁸.

b) *Der Facharbeiter als Vergleichsgruppe –
das Fehlen von Proletarisierungsangst*

Im Unterschied zu den zeitgenössischen deutschen Handlungsgehilfenverbänden suchte und fand die amerikanische Verkäufergewerkschaft die Kooperation der organisierten Arbeiterschaft, und sie teilte deren ideologische Grundhaltungen – so wurde bisher in diesem Kapitel argumentiert. Ein zweiter Aspekt des Verhältnisses dieser Angestellten zur Arbeiterschaft bleibt darzustellen: Eine wichtige Wurzel deutschen Handlungsgehilfenprotestes war die Furcht vor „Proletarisierung“, d. h. die Befürchtung, in bezug auf Verdienst, Lebenshaltung, Bildung, Arbeitsverhältnisse, Arbeitgeberkontakte, Aufstiegschancen, rechtliche Lage und vieles mehr sich dem Lohnarbeiterstatus anzunähern. Mit anderen Worten: Den Handlungsgehilfenverbänden ging es nicht nur um den Kampf gegen die unbestreitbar existierenden Beschwerden und Mißstände in ihrer ökonomischen und sozialen Situation. Diese erschienen ihnen vielmehr in ihrer historischen Dimension, als Stadium in einem Prozeß, als Indizien eines voranschreitenden Verlustes und Abstiegs. Sie protestierten nicht primär gegen ihre *schlechten*, sondern vor allem gegen ihre *schlechter* werdenden Verhältnisse, wobei ihnen die Lohnarbeiterschaft als Maßstab und negative Vergleichsgruppe diene. Mehr oder weniger bewußt lag solchem Protest gegen Abstieg und „Nivellierung“ ein vor allem aus ständischen Wurzeln gespeistes Überlegenheitsgefühl zugrunde, das, durch soziale und ökonomische, mit der Industrialisierung und ihren Folgewirkungen verbundene Veränderungen in Frage gestellt, zum Überlegenheitsanspruch und schließlich zum auf Privilegierung drängenden Protest wurde. Erst seit den 1880er Jahren politisierte sich dieser in seinem Ursprung durchaus ältere antiegalitäre Protest. Angesichts des verschärft hervortretenden Klassengegensatzes der sich entwickelnden Industriegesellschaft verband er sich nunmehr mit antiproletarischer, antisozialistischer Abwehrhaltung und zwar in sehr verschiedenartigen Schattierungen. Durch diese klassengesellschaftliche Überformung erfuhren das ursprünglich ständische Privilegierungsbedürfnis und der damit verbundene Nivellierungsprotest eine Verfestigung und Verschärfung, ja fast eine neue Qualität. Im sich gleichzeitig herausbildenden Interventionsstaat wandten sich die Handlungsgehilfenproteste zudem zunehmend an die politisch-bürokratischen Instanzen als Adressaten^{128a}.

Wenig, fast nichts davon findet sich in den amerikanischen Quellen. Von „Proletarisierungs-“Gefahr war bei den Verkäufern in und – soweit ich zu sehen vermag – außerhalb der RCIPA nicht die Rede. Der Begriff gehörte hier nicht zur politischen Rhetorik der Zeit und der Gruppen, um deren Untersuchung es geht. Diese lassen nicht das Gefühl erkennen, einen Abwehrkampf zu führen, einen abbröckelnden Besitzstand zu verteidigen oder einen ehemaligen zurückzufordern. Sie wehren sich nicht gegen die „nivellierende Flut“ des hier ja auch viel weniger geschlossenen, viel weniger herausfordernden und viel weniger abgedrängten, ausgegrenzten, diskriminierten Proletariats. Im

Gegenteil: Es mutet wie eine Verkehrung der deutschen Verhältnisse an, wenn die Sprecher der RCIPA die Facharbeiter, deren Bezahlung, deren Status und deren Organisationsmuster den Verkäufern als Vorbild hinstellten. Wenn es den deutschen Handlungsgehilfen in ihrer Agitation und ihren Forderungen um die Verteidigung eines Vorsprungs gegenüber der Masse der Arbeitnehmer ging, so setzte sich die RCIPA dafür ein, den ins Hintertreffen geratenen Verkäufern das Aufschließen zum Hauptfeld der Arbeitnehmer zu ermöglichen. „Unter den Millionen, die auf vielfältige Weise ihrer Tätigkeit nachgehen, gibt es keine Klasse, die von den Massen der Bevölkerung weniger berücksichtigt wird als die Ladengehilfen.“ „For many a long day the poor clerk has been told again and again that he is a nobody. He has no trade, he has no skill, and, the greatest lack of all, he has no tools. He works not in iron, nor in wood, nor in cloth. He is in the class designated in the Good Book as ‚those who toil not, neither do they spin‘.“ Das hierin sich äussernde Minderwertigkeitsgefühl gegenüber dem fachlich qualifizierten, mit Werkzeugen schaffenden Handarbeiter konkretisierte sich im Bedauern über die leichte Ersetzbarkeit, die geringe Qualifikation, über die eigene Unfähigkeit, den Zugang zum Verkäuferberuf in der Art der Buchdrucker, Klempner oder Eisengießer zu kontrollieren. Der Berufsverband der Facharbeiter erschien diesen Verkäufern als nachahmenswertes Modell¹²⁹.

In den jurisdiktionellen Streitigkeiten mit den Transportarbeitern oder Fleischern zogen es die betroffenen Arbeitnehmer in der Regel keineswegs vor, als Angestellte von der RCIPA organisiert zu werden; die größere Macht, die günstigeren Leistungen der Fleischer oder Transportarbeiter erwiesen sich als attraktiver. Als im Krieg Verkäufer in kriegswichtige Produktionstätigkeiten transferiert wurden, kommentierte ihr ehemaliger Verband das als Aufstieg. Sie würden wohl nicht mehr zurückkommen. Die RCIPA begründete die Aufnahme des Mindestlohns unter ihre Forderungen u. a. damit, daß man dieses fundamentale gewerkschaftliche Prinzip ernst nehmen müsse, um von den anderen AFL-Verbänden als Gewerkschaft voll anerkannt zu werden¹³⁰. Die Erhöhung der relativ niedrigen Mitgliederbeiträge und die Aufnahme der vergleichsweise bescheidenen Unterstützungszahlungen im Sterbe- und Krankheitsfall wurden von der RCIPA in den gleichen Begründungszusammenhang gestellt¹³¹. Während die deutschen Handlungsgehilfen sich arbeits- und sozialrechtlicher Vorteile erfreuten, die sie aus der Masse der Arbeitnehmer privilegierend hervorhoben¹³², bevorzugte das sich nur langsam entwickelnde Arbeitsrecht in den USA die kaufmännischen Angestellten ebenso wenig wie die Angestellten anderer Sektoren und Berufe. Im Gegenteil: Die Schutzgesetzgebung bezog sich zunächst lediglich auf die Fabrikarbeiter, und die Verkäufer strebten z. T. danach, den Arbeitern gleichgestellt zu werden¹³³. Im Ganzen: ein zu Deutschland geradezu spiegelverkehrtes Bild!

Benachteiligt gegenüber einer Vielzahl von Arbeitern sahen sich die Ladengehilfen schließlich vor allem hinsichtlich ihrer Bezahlung. Die meisten Verkäufer erhielten Wochenlohn ohne Bezahlung von Überstunden, jedoch unter

Abzug von Lohnanteilen im Falle des Ausfalls von Arbeitstagen. Ihr Einkommen differierte sehr stark je nach Geschäft und Stellung. Die Herrenbekleidungsbranche, der Schuhhandel, einige Lebensmittelgeschäfte und Apotheken bezahlten ihre Verkäufer am besten, Zigaretten-, Blumen- und Kurzwarengeschäfte am schlechtesten¹⁸⁴. Kaufhäuser nahmen eine mittlere Position ein. Durchschnittlich lag das Verkäufereinkommen über dem der ungelernten Arbeiter, aber unter dem der Facharbeiter (siehe Tabelle 2-5).

Tab. 2-5: Wochenverdienste in ausgewählten Berufen (Männer) in kaufmännischen Unternehmen Bostons (Innenstadt) 1902 (in Dollar)¹⁸⁵

Beruf	Berücksichtigte Personen	Wochen-durchschnitts-verdienst	Maximum	Minimum
Ladengehilfen, Verkäufer, niedere kaufmännische Angestellte anderer Art („clerks“)	106	9,76	28,00	4,00
Angestellte in Apotheken und Drogerien („drug clerks“)	9	12,22	16,00	9,00
Verkäufer u. a. kaufmännische Angestellte („salesmen“)	2146	14,99	60,00	3,00
Packer	136	10,99	15,00	5,00
Fuhrleute	164	11,27	15,00	8,00
Träger	274	10,18	18,00	4,00
Buchhalter	172	19,73	38,50	9,00
Kassierer	8	13,20	23,00	5,00
Managers (ohne „floor managers“)	43	30,15	125,00	18,00
Stenographen	10	12,03	16,00	8,00
Reisende Kaufleute	56	28,22	100,00	10,00
Köche	23	16,49	34,62	10,00
Tapezierer	12	17,08	25,00	9,00
Zimmerleute	6	16,33	25,00	13,00
<i>Wochenverdienste von Facharbeitern in Massachusetts 1904</i>				
Maurer („bricklayers“)		15,96		
Zimmerleute		15,37		
Grobschmiede		13,48		
Maurer („masons“)		17,12		
Modellmacher		19,72		
Maler		13,78		

Auch die Verkäuferinnenverdienste lagen zwischen ungelernten und gelernten Arbeiterlöhnen. Doch standen weiblichen Arbeitnehmern relativ wenig Alter-

nativen als gutbezahlte Facharbeiterinnen zur Verfügung. Eindeutiger als bei den Männern lag bei ihnen der Verkäuferinnenverdienst unter dem, was man als Bürohilfe mit stenographischer, maschinenschriftlicher oder buchhalterischer Ausbildung verdienen konnte (siehe Tabelle 2-6).

Tab. 2-6: Wochenverdienste in ausgewählten Berufen (Frauen)

a) in Massachusetts 1872¹³⁶

Beruf	Berücksichtigte Personen	Wochendurchschnittsverdienst (in Dollar)
Verkäuferinnen	680	6,28
Konfektionsschneiderinnen	1945	7,77
Zuschneiderinnen	28	10,28
Saloon-Bedienstete	174	4,33

b) in kaufmännischen Unternehmen in Boston (Innenstadt) 1902¹³⁷

Beruf	Zahl der berücksichtigten Personen	Wochendurchschnittsverdienst (in Dollar)
Ladengehilfinnen, niedere kaufmänn. Angestellte anderer Art („clerks“)	75	7,31
Verkäuferinnen, kaufmänn. Angestellte („saleswomen“)	2404	8,04
Kellnerinnen	258	4,83
Küchenmädchen	70	4,49
Tellerwäscherinnen	21	4,17
Buchhalterinnen	215	11,06
Stenographinnen	44	10,86

Die Verdienste der Verkäuferinnen lagen also deutlich unter denen der Verkäufer. Sie lagen überdies häufig unter dem, was Beobachter als örtliches Existenzminimum für alleinstehende Frauen bezeichneten. Eine Untersuchung von 4048 Frauen in 60 Geschäften in Baltimore (1909) ergab, daß 54 % weniger als 5 Dollar, 81 % weniger als 6 Dollar pro Woche verdienten. Nur 658 Frauen verdienten 7 bis 11, nur 124 11 bis 15 Dollar. Die Untersuchung kam zu dem Schluß, daß nur in 19 % der Fälle der Verdienst über dem örtlichen Existenzminimum für alleinstehende Frauen lag¹³⁸. Dieses Minimum wurde von der „Massachusetts Minimum Wage Commission“ 1916 mit 8,25 Dollar für Boston errechnet. Der tatsächlich verdiente Durchschnitt von 1152 weiblichen Bostoner Einzelhandelsangestellten betrug zur selben Zeit jedoch nur 6,09 Dollar pro Woche; selbst wenn man nur auf die tatsächlich gearbeitete Zeit blickte, die temporären Entlassungen in Flauten, Kurzarbeit etc. also vernachlässigte,

stieg der Durchschnittswochenverdienst lediglich auf 7,54 Dollar¹³⁹. Selbst wenn man überhöhte Angaben des Existenzminimums unterstellt und annimmt, daß ein großer Teil der meist unter 25, oft unter 18 Jahre alten Angestellten Unterstützung vom Elternhaus und von Freunden erhielt – verheiratete Frauen arbeiteten offenbar nur äußerst selten als Verkäuferinnen¹⁴⁰ –, so wird man solche Zahlen doch als Indiz von Abhängigkeit, Not und Ausbeutung begreifen müssen, zumal größere Geschäfte in Verkaufsflauten (nach Weihnachten und im Sommer) häufig einen Teil ihrer Belegschaft von einen auf den anderen Tag entließen und die meisten bei Krankheit etc. keine Lohnfortzahlungen leisteten. In den geringen Löhnen spiegelte sich die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung der arbeitenden Frau, bzw. die auch in den USA mächtige, zunehmend fiktive Konvention, daß Frauen im Grunde durch ihre Männer, Familien und Verwandte zu versorgen seien, daß der Verdienst aus ihrer Arbeit lediglich eine supplementäre Rolle, als Nadelgeld sozusagen, spielen dürfe¹⁴¹. Ohne Freund oder Familienunterstützung, ohne Nebeneinkommen – und sei es aus Prostitution oder ähnlichen Beziehungen – war auf der Basis eines Ladenmädchen- oder Verkäuferinnenverdienstes kaum auf die Dauer zu leben¹⁴². Die in der Regel auch zutreffende und durch diese Verdienstverhältnisse fast zum Zwang werdende Aussicht, lediglich die Zeit bis zum Heiraten überbrücken zu müssen, Unkenntnis und entsprechende Einstellungen machten diese Art von Ausbeutung vor dem Ersten Weltkrieg möglich, zumal die Fabriken den ungelernten Frauen kaum bessere Verdienste boten und gehobene Stellen für die vielen Frauen mit Sekundarschulbildung, sieht man von der schlecht bezahlten Lehrerin ab, noch kaum zur Verfügung standen¹⁴³.

Wie aus den aufgeführten Zahlen hervorgeht, hatten vor allem die männlichen Verkäufer durchaus Grund, zu den besseren Verdiensten der gelernten Arbeiter aufzusehen. Ihre Forderungen nach mehr Lohn stellten sie zunehmend mit der Perspektive, an die Arbeiterverdienste heranzukommen¹⁴⁴. Die Größenrelation zwischen industriellen Löhnen und den Gehältern kaufmännischer Angestellter blieb von der Jahrhundertwende bis 1916 jedoch in etwa konstant. In den konjunkturellen Einbrüchen von 1908, 1913 und 1915 erwiesen sich die industriellen Verdienste als krisenanfälliger als die relativ widerstandsfähigen kaufmännischen Gehälter. In der Kriegsinflation von 1917 bis 1920 vergrößerte sich der Abstand zwischen Löhnen und kaufmännischen Gehältern jedoch beträchtlich (siehe unten Tabelle 2–10). Die für sie nachteilige Wirkung der Kriegsinflation war den Verkäufern bewußt. Wie zu zeigen sein wird, nahm ihre gewerkschaftliche Aktivität im Krieg ein wenig an Radikalität zu. Der Anspruch auf eine ökonomische oder soziale Stellung oberhalb der Arbeiterschaft wurde aber in den Verkäufer-Publikationen auch 1918/19 nicht deutlich.

c) Das Fehlen ständischer Traditionen und Ansprüche

Wenn Proletarisierungsangst, Abstiegsbewußtsein und daraus hervorgehende Privilegierungsansprüche gegenüber Unternehmern und Staat für die amerikanischen Verkäufer so gut wie keine Rolle spielten, so lag das wohl nicht daran, daß es ihnen objektiv besser ergangen wäre als ihren deutschen Berufskollegen. Der relativ geringe Lohn, die mit der Fortentwicklung der Handelspraktiken und der Verallgemeinerung der Grundbildung immer leichter werdende Ersetzbarkeit, die Unterordnung unter die rücksichtslosen Bedingungen eines privatwirtschaftlich-kapitalistischen Arbeitsmarktes, die Rekrutierung eines Teils ihres Nachwuchses aus der weiblichen Bevölkerung und aus Kreisen mit nicht mehr als durchschnittlicher Schulbildung¹⁴⁵, die sich auch in den USA – wenn auch etwas langsamer und später als in Deutschland – verringernde Chance auf Selbständigkeit¹⁴⁶, die lange Arbeitszeit und die empfindliche Abhängigkeit von den Entscheidungen des Arbeitgebers – diese und andere Situationsfaktoren bestanden für amerikanische und deutsche Handlungsgehilfen wahrscheinlich in sehr ähnlicher Weise. Es drängt sich sogar der Eindruck auf, daß die amerikanischen kaufmännischen Angestellten auf gewisse Schonungs- und Schutzeinrichtungen ihrer deutschen Kollegen verzichten mußten. Weder genossen sie deren Kündigungsschutz, noch deren Sozialversicherung; sie erhielten ihre Bezahlung nicht in Form des monatlichen Gehalts, und sie hatten kein Recht auf begrenzte Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall; Arbeitslosigkeit unter kaufmännischen Angestellten ist für die USA früh belegt, ohne daß dies zur Entstehung spezifischer Handlungsgehilfenproteste geführt hätte: 7 % der männlichen und 12 % der weiblichen Verkäufer waren 1887 in Massachusetts ohne Stellung¹⁴⁷.

Eher schon erklärt sich die Unterschiedlichkeit zwischen deutschen und amerikanischen Handlungsgehilfen-Reaktionen aus Verschiedenheiten in den Merkmalen, der sozialen Situation und der allgemeinen Einschätzung der deutschen und der amerikanischen Arbeiterschaft. Proletarisierungsangst konnte für amerikanische Verkäufer schon deshalb nicht so akut werden, weil es aus zahlreichen Gründen ein radikal-oppositionelles, homogen erscheinendes, nach ökonomischer Situation, Sozialverhalten, Prestige, Ideologie und politischer Partizipation klar ausgegrenztes, ungelernte und gelernte Arbeiter zugleich umfassendes Proletariat in den USA sehr viel weniger gab als in Deutschland. Doch kann das die ganze Erklärung nicht sein, denn: So wie die Entstehung eines radikaloppositionellen Proletariats letztlich aus der Inflexibilität, der Diskriminierung und den besonderen Herrschaftsformen der bürgerlichen Gesellschaft erklärt werden muß, gegen die sich jene radikale Opposition wendet, so gilt es ebenso, die Anpassungsbereitschaft und den Gradualismus der amerikanischen Arbeiterschaft, das Fehlen eines radikal-oppositionellen Proletariats in den USA aus dem Charakter der amerikanischen bürgerlichen Gesellschaft zu erklären. Dies ist ein zu weites Feld, als daß es hier insgesamt behandelt werden könnte. Der Hinweis auf die Prosperität, das

besonders schnelle Wirtschaftswachstum Nordamerikas und die resultierenden höheren Realverdienste als Dämpfer sozialer Konflikte wäre dabei an erster Stelle anzuführen¹⁴⁸. Die hervorragende Rolle von Freiheits- und Gleichheitsnormen in der politischen Kultur eines neuen revolutionär entstandenen Landes ohne feudale, autokratische Vergangenheit wäre zu untersuchen¹⁴⁹, u. a. im Hinblick auf die Hindernisse, die solche Normen *jeder* expliziten Forderung auf Privilegierung, so auch dem Absetzungsstreben der Angestellten gegenüber den Arbeitern, in den Weg legen mußten. Beachtung verdient die Bedeutung der Westwanderung, der „frontier“, über deren reale und vor allem ideologische Konsequenzen nicht vorschnell hinweggegangen werden kann¹⁵⁰. Der Einfluß der Einwanderung und der ethnisch-rassischen Heterogenität der amerikanischen Gesellschaft wäre zu diskutieren. Auf all dies ist später zurückzukommen¹⁵¹. Wir beschränken uns hier jedoch weiterhin auf eine Teilfrage des komplexen Problems, in der Hoffnung, diesem dadurch auf unausgetretenen Pfaden etwas näher zu kommen. Gefragt wird nach den Faktoren in der Gruppe der kaufmännischen Angestellten selbst, die jene für ihre deutschen Kollegen so zentralen Reaktionen auf ähnliche Beschwerden nicht entstehen ließen.

Die geringere und vor allem andersartige Protesthaltung der amerikanischen kaufmännischen Angestellten resultierte vor allem aus der Tatsache, daß ihre tatsächliche ökonomische und soziale Entwicklung mit all ihren Herausforderungen und Beschwerden nicht wie in Deutschland im Rahmen eines ständisch geprägten Erwartungshorizontes und damit – mangels hochgesteckten Ausgangspunktes und mangels traditionell geprägter Maßstäbe – von ihnen nicht als radikale Herausforderung und bedrückender Abstieg registriert wurde. In den USA fehlten jene traditionellen, vorindustriellen, berufsständisch gefärbten Statuserwartungen – und die ihnen lange, wenigstens zum Teil entsprechende soziale Realität¹⁵², mit der in Deutschland die Folgen der Industrialisierung kollidierten – und weil sie weitgehend fehlten, konnten sie nicht verletzt werden und in entsprechende Proteste umschlagen. So traf etwa die zunehmende Anonymisierung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen im sich vergrößernden kaufmännischen Betrieb auf der amerikanischen Seite nicht auf einen Erwartungshorizont der Gehilfen, der an patriarchalisch-ständischen Prinzipal-Gehilfen-Beziehungen orientiert war. So wie das amerikanische Lehrlingswesen nur geringfügig ausgeprägt war, so war das Zusammenleben des „Gehilfen“ – man scheut die Anwendung des ständisch geprägten Wortes auf den ganz unständischen amerikanischen „clerk“ – mit der Familie des „Prinzipals“, wie es scheint, in den USA die große Ausnahme. Die meisten „clerks“ wohnten in „boarding houses“ oder bei privaten Vermietern¹⁵³. Das Privatleben des amerikanischen „clerk“ blieb der direkten Kontrolle des Geschäftsherrn meist entzogen – wenn nicht die langen Arbeitsstunden ohnehin ein Privatleben illusorisch machten und wenn nicht die Internalisierung der Geschäftsprinzipien durch den Gehilfen so vollkommen war, daß er „freiwillig“ sein Leben aufs Geschäft hin ausrichtete¹⁵⁴. Kaufmännische Ratschlagsbücher

von Autoren, die ihre kaufmännischen Erfahrungen dem späten 19. Jahrhundert verdankten, empfahlen als Regel oder lassen implizit als Norm erkennen, den Angestellten primär, ja fast ausschließlich nach seiner Geschäftsleistung („business performance“) zu beurteilen und sich um ihn als ganze Person nicht allzusehr zu kümmern. Doch kennen sie zwei Ausnahmen: Da man ihm das eigene Geld anvertraue, müsse man sich von seiner Ehrlichkeit immer wieder überzeugen, und: im Interesse des Geschäftserfolges müsse er den Eindruck einer fairen Behandlung gewinnen¹⁵⁵.

Wenn die Arbeitszeit es erlaubte, lag es den amerikanischen kaufmännischen Angestellten nahe, nach Nebenbeschäftigungen zu suchen und etwa die Buchhaltungsarbeiten eines Kleinbetriebs nebenbei zu erledigen¹⁵⁶. Dagegen verbot das Handelsgesetzbuch dem deutschen Handlungsgehilfen im Regelfall jede Nebenbeschäftigung¹⁵⁷. Dahinter steckte ein Bild – zunehmend eine Fiktion – vom Verhältnis des Gehilfen zu seinem Chef, das noch weit von einem reinen Arbeitsvertrags- und Tauschverhältnis entfernt war. Ein „Dienstverhältnis“ sah das HGB vor, in dem „Vertrauen“, „Treue“ und „gute Sitten“ im Dienst ebenso eine Rolle spielten wie der private Lebenswandel des Gehilfen und des mit Erziehungspflichten ausgestatteten Dienstherrn¹⁵⁸. Wenn sich auch die Realität zunehmend auf ein gewöhnliches Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis hin entwickelte, gingen das Gesetzbuch und viele der Beteiligten davon aus, daß der Tausch von Arbeitsleistungen gegen Lohn nicht den Kern des Prinzipal-Gehilfen-Verhältnisses ausmachte; daß es sich dabei vielmehr um ein vieldimensionales, auf beiden Seiten den ganzen Menschen beanspruchendes Dienstverhältnis handele, das sich denn auch durch Gehalt (statt Lohn), durch Gehaltsfortzahlungen, Kündigungsschutz und andere über den bloßen Arbeitsvertrag hinausgehende Verpflichtungen äußerte. Noch 1892 standen knapp die Hälfte aller deutschen Einzelhandelsgehilfen in Kost und Wohnung beim Prinzipal¹⁵⁹. Patriarchalisch geprägte Sozial- und Abhängigkeitsverhältnisse, in Freytags „Soll und Haben“ stilisiert geschildert, waren noch Norm und Realität für viele. Gegen den Zerfall dieser Tradition, gegen die Umwandlung des Gehilfen zum Angestellten, gegen die sich durchsetzende Markt- und Profitorientierung der Kaufleute im sich vergrößernden Betrieb, gegen das Abbröckeln des überkommenen, die ganze Person umfassenden, gern idealisierten, aber nicht aus der Luft gegriffenen Vertrauensverhältnisses wandten sich Sprecher der deutschen Handlungsgehilfen, so der Vorsitzende des (liberalen) „Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen“ 1890: Des Gehilfen „Gesellschaft, sein gesellschaftliches Nähertreten wird vom Prinzipal nicht gelitten, der herzliche Ton, der früher noch zwischen Prinzipal und Gehülfen herrschte, wird kaum mehr gepflegt, es wird leider in dieser Beziehung jede mögliche Schranke aufgerichtet und der Gehülfe nicht mehr vom Prinzipal als Fleisch von seinem Fleisch, nicht mehr als sein Mitarbeiter, sondern nur als sein Arbeiter angesehen. Naturgemäß müssen sich dann die Verhältnisse auch im Kaufmannsstande lockern und es muß eine gewisse Verstimmung Platz greifen“¹⁶⁰. Eine solche Klage wäre von zeitgenössischen amerikanischen

Handlungsgehilfen wohl nicht formuliert, wahrscheinlich nicht einmal verstanden worden.

Während der schnelle Wechsel der Stellung von vielen deutschen Gehilfen als „unanständig“ begriffen und „Wanderschaft“ zwar für Handwerksgesellen gebilligt, aber für Handlungsgehilfen als unwürdig abgelehnt wurde¹⁶¹, existierte in den USA zwar kaum eine Institution der Wanderschaft (weil diese eine Sesshaftigkeit als Regelfall voraussetzte, an der es in dem neu zu erschließenden Land erst recht mangelte), doch war der häufige und schnelle Wechsel der „position“ für Angestellte und Arbeitgeber normal und akzeptiert. Überhaupt war die geographische Mobilität im Einwandererland USA mit seiner langen offenen „Grenze“ gesellschaftlich akzeptierter als in Europa; vermutlich war sie auch quantitativ ausgeprägter, auch wenn dies derzeit noch nicht eindeutig nachgewiesen ist. Den amerikanischen kaufmännischen Angestellten dienten Zeitungsannoncen, Hinweise von Freunden, zu Anfang der Karriere auch die direkte Nachfrage bei zahlreichen Geschäften – kaum aber durch Handlungsgehilfen selbst betriebene Stellenvermittlungen wie in Deutschland – als Instrumente der Mobilität¹⁶². Kaufleuten wurde empfohlen, ihre „clerks“ nicht zu lange zu halten, da sie sonst ruhelos würden oder aber behäbig¹⁶³. Senioritätsvorteile waren wahrscheinlich in den USA seltener als in Deutschland¹⁶⁴. Ein gewisses Risiko, schnellere Kündigungen, markt- bzw. konjunkturbedingte Veränderungen der eigenen Stellung sowie deren vorwiegende Abhängigkeit von in Geld ausdrückbaren Erfolgen – all das erschien den meisten amerikanischen „clerks“ wahrscheinlich als selbstverständlich und relativ akzeptabel, während eben diese mit Industrialisierung und Kommerzialisierung im letzten Drittel des Jahrhunderts auch in Deutschland vordringenden Merkmale einer privatkapitalistischen Marktwirtschaft dem Selbstverständnis der deutschen Handlungsgehilfen häufig zuwiderliefen¹⁶⁵.

Es spiegelte den im Vergleich zu Deutschland lockereren und marktbestimmteren, primär auf den arbeitsvertraglichen Austausch von Arbeitsleistungen und Geld bezogenen Charakter des Verhältnisses von Kaufmann und „clerk“ in den USA wider, daß dieser nur im Ausnahmefall seinen Verdienst in Form des Monatsgehaltens erhielt, vielmehr in kürzeren Zeitabständen, etwa im Wochenlohn, bezahlt wurde, also in der Regel nicht in den Genuß gehaltsbedingter Vorteile (wie relativer Unabhängigkeit von kurzfristigen Leistungs- und Marktschwankungen, größerer Vorausschbarkeit und gewissen Schutzes vor fristloser oder kurzfristiger Kündigung) kam. Auch insofern unterschieden sich amerikanische Verkäufer also weniger klar von den Lohnarbeitern als die deutschen. Ausdrücklich machte der Vertrauensmann der New Yorker Ortsgruppe des DHV – die dieser offenbar für reisende und auswandernde deutsche Handlungsgehilfen gegründet hatte – die Leser der „Handels-Wacht“ in Deutschland darauf aufmerksam, daß die Bezahlung des „jungen Kaufmanns“ in den USA in der Regel wöchentlich erfolge, bei einigen Firmen halbmonatlich. „Zur Erläuterung diene noch, daß das amerikanische Geschäftsleben eine Kündigungsfrist nicht kennt. Man wird für die Woche angestellt und kann jeden

Sonnabend entlassen werden.“ Er warnte seine Kollegen in Deutschland davor, nach New York zu kommen, wenn sie dies in der Erwartung und mit der Absicht täten, auf diese Weise eine bessere Stelle zu erhalten; auch wenn man große Anforderungen an Lebensweise, Vergnügungen und künstlerische Unterhaltungen stelle, solle man besser in der alten Heimat bleiben; viele der eingewanderten Handlungsgehilfen gingen enttäuscht nach einer Weile nach Deutschland zurück¹⁶⁶.

Die Bezahlung der meisten Verkäufer im Wochenlohn (statt durch Monatsgehalt) wirft zudem Licht auf die soziale Position dieser Gruppe. Zwar unterschied (und unterscheidet) die amerikanische Umgangssprache nicht immer eindeutig zwischen „salary“ und „wage“. Insbesondere war die Zahlungsspanne kein exaktes, hinreichendes Kriterium zur Unterscheidung zwischen „salaries“ und „wages“, wenn auch monatliche Zahlungen kaum als „wages“ bezeichnet wurden. Auch die Höhe des Verdienstes war kein hinreichendes Kriterium, obwohl eher die höheren unselbständigen Einkommen als „salaries“ bezeichnet wurden als die niederen¹⁶⁷. So ungenau sie war, so unbestreitbar hatte diese begriffliche Unterscheidung um 1900 auch soziale, status- und prestigemäßige Implikationen. „Unter Gehalt“, so formulierte es die Arbeiterstatistik von Massachusetts 1903, „versteht man die Summe, die für eine bestimmte Dienstleistung (service), in hauptsächlich geistigen (mental) Beschäftigungen gezahlt wird, oder in jenen Beschäftigungen, die einen höheren Grad an Können verlangen als die Beschäftigungen, in denen die Arbeit manuell oder mechanisch (manual or mechanical) durchgeführt wird. Wo Gehälter gezahlt werden, werden Abzüge für verlorene Zeit, Ferien usw. selten gemacht, und das gilt besonders im Falle von Angestellten in Vertrauensstellungen (trusted employees) oder jenen, deren Können und Wissen von einer Art sind, daß der Verzicht auf Abzüge bei Ferien etc. als Anzeichen für die Hochschätzung durch den Arbeitgeber angesehen wird.“¹⁶⁸ Zu dieser gehobenen Schicht von Arbeitnehmern gehörten die Verkäufer, die meistens in Wochenspannen bezahlt wurden, wenigstens teilweise mit Abzügen für ausgefallene Zeit rechnen mußten, nicht durchweg Ferien (schon gar nicht bezahlte)¹⁶⁹ erhielten und deren Verdienst meist als „wages“ bezeichnet wurde, ebensowenig wie die Arbeiter. Die Bezeichnung der Verkäuferverdienste als „salaries“, so scheint es, hatte um 1900 im Amerikanischen leicht eine ähnliche Funktion wie die deutsche Klassifizierung von Angestellten als „neuer Mittelstand“ zur selben Zeit: Sie schmeichelte, betonte prekäre Differenzierungen und war leicht ideologisch¹⁷⁰.

Während deutsche Handlungsgehilfen sich im eigenen Verständnis und Sozialverhalten, aber auch in ihrer Beurteilung durch die Öffentlichkeit, in ihrem Status und ihrem Prestige traditionell klar von den Handwerksgesellen und von den Fabrikarbeitern abhoben¹⁷¹, war dies in den USA selbst im ersten Teil des Jahrhunderts, geschweige denn später, sehr viel weniger der Fall. Meist sind die Hinweise, die diesen Schluß nahelegen, sehr indirekt und implizit. Die Ratgeber-Literatur der Jahrhundertmitte wandte sich an „apprentices, clerks and laborers“ in einem Atemzug, empfahl ihnen dieselben Tugenden

und Techniken des sozialen Aufstiegs¹⁷². Wohlmeinende Belehrungen über richtige Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisse wandten sich an industrielle und kaufmännische Unternehmer und Beschäftigte in identischer Weise¹⁷³. Ohne ständische Traditionen bildete sich kein separates Kaufmanns- und Handlungsgehilfenrecht (wie im deutschen Handelsgesetzbuch) heraus. Das nur sehr langsam entstehende Arbeitsrecht regelte die Verhältnisse von Arbeitnehmern schlechthin und differenzierte nach Bedürftigkeit und anderen, nicht aber nach ständischen Kriterien. Ein spezifisches kaufmännisches Schulwesen, in klarer Unterscheidung zum gewerblichen, bildete sich in den USA nicht heraus¹⁷⁴.

Insofern Lebensführung, Stil, Bildung und Ansehen wichtige Merkmale ständischer Gruppen und ständischen Selbstverständnisses waren, gehörten die Geselligkeit im eigenen Kreis wie auch standesgemäße Bildungsanstrengungen und Repräsentation – bis hin zur Sorge um ein standesgemäßes Begräbnis eines verarmten Kollegen – ganz zentral zur Tätigkeit der deutschen Handlungsgehilfenverbände¹⁷⁵. Sicherlich fehlte der Geselligkeits- und Bildungsaspekt nicht völlig in der Arbeit der amerikanischen¹⁷⁶. Doch ist es sehr bezeichnend, daß die von jungen Kaufleuten nach englischem Beispiel gegründete „Young Men's Christian Association (YMCA)“ mit ihren erzieherischen, sozialen, protestantisch-philantropischen Zielsetzungen zwar viele neu in die Stadt kommende Kontor- und Ladengehilfen zu ihren Mitgliedern zählte und ihnen sogar Stellen vermittelte, aber doch zugleich junge Männer aus anderen, auch manuellen Berufen aufnahm¹⁷⁷. Die Forderungen nach Bildung und moralischem Aufschwung wurden, so scheint es, in den USA sehr viel weniger als in Deutschland auf der Basis beruflichen, bzw. berufsständischen Zusammengehörigkeitsgefühls formuliert und befriedigt. In der RCIPA der Jahrhundertwende spielten sie kaum eine Rolle.

Vor allem die eigene Arbeit erschien den deutschen Handlungsgehilfen in standesbezogenen Kategorien. Die Arbeit von manuellen Helfern, von Mägden und Kutschern ließen sie sich nur ungern übertragen, weil ihr „Ehrgefühl“ dadurch verletzt wurde. Auch wenn ihre tatsächliche alltägliche Tätigkeit an Einfachheit und Mittelmäßigkeit zunahm, begriffen viele Handlungsgehilfen ihre Arbeit in einem größeren durch Bildung und Standeszugehörigkeit vermittelten Zusammenhang. „Der kaufmännische Geist ist etwas anderes als der gewöhnliche Handgriff um ein Pfund Kaffee [sic!] einzupacken oder einen Meter Barchent abzuschneiden.“¹⁷⁸ Derartige Haltungen dürften amerikanischen Kontor- und Ladengehilfen eher fremd gewesen sein. Wer nicht gewillt sei, Arbeiten zu verrichten, die man in der alten Heimat als „nicht standesgemäß“ bezeichne, solle lieber nicht nach New York kommen und dort eine Stellung suchen – so warnte der bereits erwähnte Gewährsmann des DHV aus den USA seine deutschen Kollegen¹⁷⁹. Der Mangel an ständischem Ballast erlaubte es der RCIPA, sich ziemlich eindimensional auf ökonomische, beschäftigungsbezogene Probleme zu konzentrieren und das Bündel von umfassend-sozialen, ideologischen und politischen Dimensionen, die zum Arbeitsgebiet deutscher Verbände gehörten, weitgehend außer Acht, d. h. aber dem einzelnen

Mitglied selbst zu überlassen. Dieses befriedigte seine entsprechenden Bedürfnisse dann außerhalb des Verbandes, in seiner ethnischen Gruppe, Loge, Kirche, lokalen Partei etc. Daß sich die amerikanischen Arbeitergewerkschaften – aus zum Teil anderen Gründen – in ähnlicher Weise von den multifunktionalen deutschen Gewerkschaften unterschieden, wenn auch nur graduell, sei hier zunächst nur angemerkt. Die Differenzierung von Rollen und ihre differenzierte Wahrnehmung auf verschiedenen, einander kreuzenden, aber nicht zusammenfallenden Handlungs- und institutionellen Ebenen waren insofern in den USA um 1900 weiter fortgeschritten als in Deutschland. Darauf bleibt zurückzukommen.

4. Zum Selbstverständnis der Verkäufer

a) Statusüberlegenheit

In der Absetzung von den deutschen Verhältnissen hat die bisherige Argumentation den Status- und Prestigeunterschied von amerikanischen Arbeitern und Handelsangestellten vielleicht allzu stark reduziert. Es gilt daher, einige Modifikationen anzufügen.

Der relativ geringe Anteil von Einwanderern, insbesondere von „new immigrants“ (aus Süd-, Ost- und Südosteuropa) am Beruf der Verkäufer signalisiert einen gewissen Status-Vorsprung dieses Berufs gegenüber gelernten und erst recht ungelernten Handarbeiterberufen; dies ergibt sich aus dem deutlich geringeren Status, den Einwanderer, besonders die „neuen“, die die Städte nach 1890 füllten, im Vergleich zu den Alteingesessenen besaßen. Insbesondere für die Kinder der Einwanderer erschien dieser Beruf wie andere mittlere und untere Angestelltenberufe als *erreichbare* Aufstiegsposition, in die man sich, von der (meist ungelernten oder angelernten) Handarbeiterebene kommend, vorarbeitete; sonst wären die Einwanderersöhne und -töchter nicht so deutlich in diesen Berufen – ganz im Unterschied zu ihren Eltern – überrepräsentiert gewesen. Andererseits spiegelt sich in eben dieser Tatsache zugleich die im Vergleich zu den „professions“ und ein wenig auch zu den Büroangestellten größere Zugänglichkeit dieser Positionen für Gruppen wider, die zwar nicht mehr direkt zu den Einwanderern aber doch zum sog. „foreign stock“ gehörten; darin drücken sich deutliche Grenzen der Statusüberlegenheit der Verkäuferposition ebenso aus wie die Geringfügigkeit der Qualifikationen, die sie voraussetzten, und die Unfähigkeit dieser Angestellten, den Zugang zu ihrem Beruf zu kontrollieren¹⁷⁹.

Die unterschiedliche Einschätzung und Bewertung von manueller und nicht-manueller Arbeit fehlten auch in den USA nicht ganz. Dies galt insbesondere bei der Beschäftigung von Frauen. Trotz der geringen Verdienste – die allerdings auf dem Hintergrund z. T. noch schlechter zahlender Fabrikbeschäftigung zu sehen sind – waren Verkäuferinnenstellungen, vor allem in besseren

Geschäften und in den meisten Kaufhäusern sehr begehrt. In großen Städten wie Pittsburgh, Portland und Washington führten die Kaufhäuser 1913 „Wartelisten“ von Mädchen und jungen Frauen, die sich um Stellen beworben hatten, aber nicht angenommen worden waren. „Im Land geborene Frauen mieden wenn möglich die Fabriken und suchten saubere (white-handed) Beschäftigungen – im Büro, wenn sie Zeit für ein wenig Ausbildung gehabt hatten, in Verkaufsgeschäften, falls nicht. In Geschäften können unausgebildete Frauen ihr ‚Nadelgeld‘ verdienen, ohne ihre soziale Position ganz zu verlieren.“¹⁸⁰ Die saubere Arbeit und gute Kleidung, die größere Möglichkeit, bessere Männerbekanntschaften mit Heiratschance zu machen¹⁸¹, die Meidung des Kontakts mit den in den Fabriken tätigen „new immigrants“, die Chance, einige brauchbare Kenntnisse für die spätere Hausfrauentätigkeit zu erwerben, die Nähe zum ersehnten Konsum und zum oft gut gestellten Kunden, manchmal auch das Prestige eines geschätzten Kaufhauses oder Spezialgeschäfts, sicher auch die Auffassung, daß solche der Hausarbeit, dem Einkaufen ähnliche Arbeit der Frau noch am gemäßigsten sei – das alles wirkte zugunsten der Popularität des Verkäuferinnenberufs (und begründete seine Überfüllung) trotz schlechter Bezahlung¹⁸². Hinzu kam, daß die Arbeit für den weiblichen (nicht aber den männlichen) Stellungssuchenden in aller Regel nur als Überbrückung der Zeit bis zur Ehe geplant war, in der Regel eine berufliche Ausbildung fehlte und als Alternative dann nur die ungelernete Fabrik- oder Hausarbeit sich anbot¹⁸³. Allerdings besaßen um 1900 sehr viel mehr junge Frauen als junge Männer High School-Diplome; dies qualifizierte sie sehr für die sich vermehrenden Angestelltenstellungen¹⁸⁴.

Doch auch dem männlichen „clerk“ war ein gewisses Überlegenheitsgefühl gegenüber den Arbeitern und ihren Gewerkschaften nicht fremd. So rügte ein Artikel im „Advocate“, daß mancher Verkäufer einen sehr hohen Kragen trage, als „gentleman“ sich vorkomme und sich nicht so gern mit Leuten verbünde, die „wegen der Art ihrer Arbeit Overalls trügen.“ Die gute, gepflegtere Kleidung wurde einerseits von der Verbandszeitung wärmstens empfohlen; sie sollte, insbesondere bei der Bewerbung, einen Hauch von Wohlhabenheit und Gedeihenheit („air of prosperity and gentility“), ausstrahlen; Kragen, Krawatte und gesteierte Hemden seien wichtig; der Geschäftsanzug müsse gedeckt, einfach, würdig und in Absetzung vom „college chap“ nicht zu modisch oder kontrastreich sein¹⁸⁵. Andererseits scheinen der Kragen und das weiße Hemd die Überlegenheit, bzw. den Absetzungsanspruch des „white collar man“ geradezu symbolisiert zu haben, in gewissem, mindestens graduelltem Unterschied zu Deutschland, wo die geistige, nicht-manuelle, mit Bildung verbundene Arbeit, der nicht proletarische Status, die festere Anstellung des Angestellten, sein besonderes Verhältnis zum Vorgesetzten – weniger jedoch kleidungsmäßige Äußerlichkeiten – zur Bezeichnung und Begründung des Arbeiter-Angestellten-Unterschiedes herangezogen wurden (wie ja schon die verschiedenartige Etymologie von „Angestellter“ und „white collar worker“ erkennen läßt). In wiederholten Ermahnungen der RCIPA-Führung, jedoch vor allem in Ressentiments

und Kritik von Arbeiterseite wurden Tendenzen zum Überlegenheitsanspruch der Verkäufer sichtbar. „What do you expect to do with those white collared stiff? ... a 15-Dollar a week collar and cuff clerk thinks he's far superior to a 25-Dollar a week blouse and overall mechanic“, meinte ein organisierter Klempner, als es 1888 um die Zusammenarbeit der lokalen Arbeitergewerkschaften mit sich organisierenden Verkäufern ging. 1902 beklagte der „Advocate“, daß ein unvernünftiges Vorurteil unter einigen Bergarbeitern gegen diejenigen bestehe, die ihren Beruf mit sauberer Wäsche und sauberen Händen verfolgten: Wiederholt klagte die RCIPA über die Gleichgültigkeit von Verkäufern gegenüber gewerkschaftlicher Organisation, über ihre Neigung, eine Gewerkschaft unter ihrer Würde zu halten und lieber in einen „club“ einzutreten¹⁸⁶.

In solchen Zitaten spiegelt sich einerseits eine der Ursachen für die Grenzen der Kooperation, die die Arbeitergewerkschaften den Angestellten zu bieten bereit waren. In der Tat scheinen Ressentiments der Arbeiter gegen die „white collar stiff“ mindestens ebenso häufig gewesen zu sein wie umgekehrt. Arbeitervertreter nahmen die „clerks“ als Gewerkschaftler meist nicht ganz ernst, zumal diese so geringe Organisationsbereitschaft bewiesen¹⁸⁷.

b) Aussicht auf Selbständigkeit – der Unternehmer als Modell

Zum anderen verweisen solche Zitate auf eine Komponente im Bewußtsein der Verkäufer, die im bisher in diesem Kapitel betonten Arbeitnehmerbewußtsein der RCIPA nicht aufging, die die gewerkschaftliche Organisation dieses Berufes erschwerte und die als Ansatz zu einem Verkäufersonderbewußtsein jetzt herausgearbeitet werden soll. Zwei Formen solchen Sonderbewußtseins können idealtypisch unterschieden werden:

Zum einen fühlten sich „clerks“ als zukünftige Kaufleute. In ihrem Selbstverständnis und ihrem Ansehen hatten sie damit antizipierend Teil an dem positiven Image und an dem relativ hohen Prestige des Unternehmers, des Geschäftsmanns, des „business-man“. Soweit dies aus den verstreuten Quelleninformationen abgeleitet werden kann, beanspruchte der durchschnittliche „clerk“ eine gewisse, ihm in der Öffentlichkeit auch zum Teil zugebilligte Sonderstellung nicht, weil er besseren und besonderen Standes war, nicht primär, weil er über mehr Bildung verfügte und zur „guten Gesellschaft“ gehörte, auch nicht so sehr, weil er nicht-manuelle, saubere Arbeit tat und einen weißen Kragen trug¹⁸⁸, sondern primär, weil er die den meisten Arbeitnehmern um 1900 schon sehr erschwerte Chance in großem Maß zu besitzen schien, später einmal selbst ein selbständiges Geschäft zu betreiben. „Für die meisten ungebildeten Bauernjungen stellte die Hoffnung, ein Lehrjunge, Helfer oder clerk, später Besitzer des eigenen Ladens zu werden, jede andere Aussicht, die sie vernünftigerweise damit vergleichen konnten, bei weitem in den Schatten.“¹⁸⁹ In einer Gesellschaft, in der ein Bauernstand europäischen Musters nie existiert hatte, sondern der gewinnorientierte, relativ mobile landwirtschaftliche

Kleinunternehmer in vorindustrieller Zeit dominierte; in der mangels autokratisch-bürokratischer Tradition der Typ des unselbständigen, aber mächtigen und hoch geachteten Beamten nicht existierte; in deren gewerblichem Sektor Erwerbsstreben und Unternehmungslust nicht erst mühsam gegen das Denken in Kategorien der „ehrliehen Nahrung“ oder gegen berufsständische Schranken anderer Art sich durchsetzen mußten, hatten, wie oft beschrieben, klein-kapitalistische, unternehmerische Leitbilder und Tugenden eine verhältnismäßig starke Wirkung¹⁹⁰. Stärker und länger als in Deutschland galt in den USA permanente Arbeit in unselbständiger Stellung, (auch wenn sie nicht-manuell war) als Makel¹⁹¹. Wenn sich der „clerk“ also besser dünkte als der Mechaniker, wenn seine Stellung erstrebenswerter erschien als die des Handarbeiters, so vor allem deshalb, weil er dem eigenen Geschäft und dessen vielfältigen unternehmerischen Chancen so nahe zu stehen schien¹⁹².

Diese Einschätzung des Verkäufers als eines zukünftigen Handelsunternehmers war weit verbreitet. 1905 schätzte man in der RCIPA, daß ca. 50 % der Verkäufer ihre abhängige Position als bloße Durchgangsstufe auffaßten. Die RCIPA bemühte sich, den clerks zu versichern, daß der Spruch „der Gehilfe von heute ist der Kaufmann von morgen“ nicht mehr stimme. Sie bekämpfte dieses Unternehmerbewußtsein der Verkäufer als Haupthindernis ihrer gewerkschaftlichen Organisation und als falsches Bewußtsein¹⁹³. Doch muß betont werden, daß die Chance, im Handelsgewerbe selbständig zu werden, für den amerikanischen Verkäufer der Jahrhundertwende tatsächlich keineswegs unbedeutend war; sie war jedenfalls größer als für seinen deutschen Berufs-

Tab. 2-7: Selbständige und Arbeitnehmer im amerikanischen und deutschen Handelsgewerbe, 1895-1939¹⁹⁴

	Selbständige (in 1000)	Arbeitnehmer (in 1000)	Selbständige als Anteil aller im Handel Beschäf- tigten
USA			
1900	1337	2502	53%
1909	1630	3585	45%
1919	1759	4213	42%
1929	2115	6123	35%
1939	2328	6426	37%
Deutschland			
1895	578	627	48%
1907	667	1073	38%
1925	936	2035	32%
1933	987	1739	36%
1939	958	2116	31%

kollegen. Schon 1895 überstieg in Deutschland die Zahl der im Handel beschäftigten Arbeitnehmer die der Selbständigen. In den USA machten die Selbständigen im Handel 1900 immerhin noch 53 % aus (siehe Tabelle 2-7). Wenn die amerikanischen Verkäufer sich stärker als die deutschen als zukünftige Unternehmer fühlten, so hatten sie – obwohl dies für viele von ihnen immer mehr zur bloßen Hoffnung, Illusion und Ideologie wurde – dazu objektiv auch mehr Berechtigung als jene.

Aus solcher am Unternehmermodell orientierten Selbstidentifikation vieler „clerks“ erklären sich eine Reihe von ideologischen Merkmalen, die sowohl in den um 1900 häufigen Ratschlags- oder Erfolgsbüchern für junge Kaufleute, wie auch in biographischen Quellen und in Artikeln der RCIPA-Verbandszeitung immer wieder als Kennzeichen des guten „clerks“ genannt wurden. Der darin abgebildete ideale Verkäufer akzeptierte hundertprozentig das Konkurrenzprinzip in seinem bestimmenden Einfluß auf sich und seine Karriere¹⁹⁵. Er war seines eigenen Glückes Schmied und durfte davon überzeugt sein, daß dauerndes Streben, harter Wille, Selbstbeherrschung und Leistung sichere Mittel zum Erfolg bedeuteten. Individualität stand als Wert für ihn mit an oberster Stelle¹⁹⁶. Kühnheit, Einfallsreichtum und Wagemut wurden vom guten Verkäufer verlangt, den die Erfolgsliteratur gern in sozialdarwinistischen Metaphern als aggressiven „fighter“, als explosiven Sprinter, als spannungsgeladenes Rennpferd und erfolgreichen Sportler symbolisierte¹⁹⁷. Völliges Aufgehen in der Tätigkeit des Verkaufens, Begeisterung, zweifelsfreies Selbstvertrauen und Optimismus wurden gefordert. „The reason you are not selling more goods . . . is that you haven't all sold yourself yet.“ „Elektrische Funken der Begeisterung“ über den Artikel mußten vom guten Verkäufer zum Kunden überspringen¹⁹⁸. Dieser ideale Verkäufer war von der Interessenidentität zwischen sich und seinem Geschäft überzeugt. „Remember that the success of your firm is your success“, stand selbst in der Zeitung der Verkäufergewerkschaft, die diesem interessenharmonischen Denken ihrer potentiellen Mitglieder besonders in den ersten Jahren ihrer Existenz durch Betonung ihrer „konservativen geschäftsmäßigen“ Methoden und des Nutzens, den sie letztlich auch den Unternehmern bringen würde, entgegenzukommen versuchte¹⁹⁹.

1914 ließ die Verbandszeitung der RCIPA einen gewerkschaftlich organisierten Arbeiter folgendermaßen zu Worte kommen: „Mr. Store Clerk, you are making a serious mistake. You should not look upon yourself as a superior being, for you aren't. You're just a workingman, even though you don't care to admit it. You may draw a salary instead of wages, and you may have a position instead of a job, but you are a plain wage slave, exploited like the rest of the workers – yes, even more so. You, Mr. Store Clerk, get an average wage of 12 Dollar a week. You know that isn't enough to live on decently. Isn't that a fact? You know you can never hope to marry and keep a family on that miserable wage. A union workman would fight his head off rather than accept what you take as a matter of course. We realize that you clerks are the hardest people to reach. Why is that so? The answer isn't hard to find. . . . Your minds

reflect the ideas of your employers. ... You have an idea that you are „above“ the working class; your mind is thoroughly capitalistic.“²⁰⁰

Es liegt auf der Hand, daß diese hochkapitalistische, am Unternehmermodell orientierte Ideologie, die die Verkäufer mit anderen Sozialgruppen teilten und die die amerikanische Gesellschaft des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts so stark geprägt hat²⁰¹, größeren Erfolgen gewerkschaftlicher Arbeit im Sinne der RCIPA entgegenstand. Soweit sie wirksam war, behinderte sie aber auch jeden Ansatz zu *kollektiver* Interessenwahrnehmung oder Protestorganisation *außerhalb* der Arbeitergewerkschaften. *Individuelle* Interpretation von Erfolgen und Mißerfolgen, von Aufstieg und Abstieg gehörte nämlich zentral zu dieser Ideologie, genauso wie die Überzeugung von der individuellen Gestaltbarkeit des eigenen Schicksals²⁰². Das Verständnis für den kollektiv-überindividuellen, sozial bedingten Charakter der eigenen Situation war diesem Denken erschwert.

Hier soll keineswegs behauptet werden, daß sich die amerikanischen Verkäufer durchweg als zukünftige Unternehmer und Kapitalisten fühlten. Jedoch: *soweit* sie ein spezifisches, sie vom Arbeiter abhebendes Sonderbewußtsein entwickelten, formte dieses nicht die Basis für kollektive Interessenvertretung und kollektiven Protest, ganz im Unterschied zum vorherrschenden Bewußtsein deutscher Handlungsgehilfen, in dem die Hoffnung auf Selbständigkeit eine geringere, neben berufsständisch-mittelständischen ideologischen Momenten eine immer mehr abnehmende Rolle spielte und das eine Basis für kollektive Organisation abseits der großen Masse der Arbeitnehmerschaft durchaus abgeben konnte und ja tatsächlich abgab²⁰³. Kurz und vergrößert ausgedrückt: Den amerikanischen „clerks“ blieb die Wahl zwischen Organisation als Arbeitnehmer schlechthin und Nicht-Organisation im Vertrauen auf individuelle unternehmerähnliche Meisterung der eigenen Lage; der „dritte Weg“, d. h. die Organisation zur kollektiven Vertretung ihrer Interessen und Proteste bei gleichzeitiger Absetzung von der Arbeiterschaft und Nicht-Identifikation mit den Unternehmern fehlte ihnen im Unterschied zu ihren deutschen Kollegen.

c) Professionelle Ansätze

Doch auch das ist nicht das ganze Bild. Wie angedeutet, versuchte die RCIPA das Berufsbewußtsein der Verkäufer zu pflegen und zu fördern. Als „craft“ beanspruchte man spezifische „skills“, u. a. Menschenkenntnis, Höflichkeit, Warenkenntnis und praktische, vielseitige Übung in allen Tätigkeiten des Ladengeschäftslebens²⁰⁴. Wie angedeutet, widersprach solch ein berufsbezogenes Bewußtsein nicht der Mitarbeit in einer Gewerkschaftsbewegung, die ihrerseits das Berufsprinzip als wichtigste Organisationsgrundlage anerkannte; vielmehr nahmen sich die Verkäufer das Berufsbewußtsein der gewerkschaftlich starken Maurer, Tischler und Werkzeugmacher geradezu zum Vorbild; ange-

sichts des leichten Zugangs zu ihrem Beruf, des fehlenden Lehrlingswesens, der in der Regel nicht allzu hohen Qualifikationsanforderungen, der Verschiedenartigkeit von Verkaufstätigkeiten nach Sparte, Rang und Funktion, angesichts ihrer mangelnden beruflichen Solidarität und Kohäsion blieben sie empfindlich hinter den „craft standards“ der großen Handarbeiterberufe und entsprechenden AFL-Gewerkschaften zurück²⁰⁵.

Zwischen Jahrhundertwende und Kriegsausbruch erfuhr dieses Berufsbeußtsein der RCIPA eine Verschärfung und Akzentuierung, die den Handarbeitern einschließlich der Facharbeiter und ihren Organisationen fremd blieb. „... salesmanship is really a science and a profession, and is fast becoming recognized as such...“, schrieb die Verbandszeitung 1909. „Salesmanship is the greatest of all professions. We are all salesmen, in that we have something to sell – either merchandise, our own services or the services of others.“ Wenn man den eigenen Beruf bisher vor allem als „craft“, „trade“, „vocation“, „occupation“, manchmal auch als „calling“ bezeichnet hatte, so kam es nun immer häufiger vor, daß man sich mit Hilfe des Begriffs „profession“ beschrieb und auf dieser Basis den Aufschwung, die steigende Bedeutung des kaufmännischen Berufs, der Verkäuferfunktion, zu behaupten pflegte. „The salesman – meaning also the saleswoman – is more and more the deciding factor in the success or failure of a retail store ... this calling is being hailed as the fourth profession ... the conditions of their calling are steadily improving.“²⁰⁶ Diese Ansätze zu einem professionellen Bild des Verkäuferberufs wurden insbesondere von den sich nun stark vermehrenden Hand- und Lehrbüchern über „salesmanship“ formuliert²⁰⁷. Sie fügten sich bruchlos in die Diskussion von Funktionalismus, Spezialisierung und Professionalisierung, in die populäre Bewegung zugunsten von Rationalisierung und „scientific management“, wie sie für die sog. „progressive Ära“ amerikanischer Geschichte in den ersten zwanzig Jahren dieses Jahrhunderts so typisch war²⁰⁸.

Die einzelnen Elemente dieses tendenziell professionellen Bewußtseins traten äußerst ansatzweise und unvollständig hervor. Die fachmännische Qualifikation, als streng funktionsbezogene Kompetenz verstanden, rückte ins Zentrum der Merkmale, die den guten Kaufmann oder Verkäufer ausmachten. Das spezialisierte Wissen und Können des „expert salesman“ – von den entsprechenden Handbüchern in immer neuen Formen vorgestellt – fungierte zunehmend als Grundlage des Anspruchs auf gesellschaftliche Anerkennung. Branchenkenntnis, Grundkenntnisse über Geschäftsorganisation, Reklame und Buchhaltung gehörten dazu ebenso wie die erlernbare Technik, Strategie und Psychologie des Verkaufsaktes. Die eigenen Persönlichkeitsmerkmale – Liebenswürdigkeit, Höflichkeit, Aggressivität, Begeisterungsfähigkeit, Anpassung, Takt und Überzeugungsfähigkeit – gelte es planvoll und gemäß angebbaren Regeln zu entwickeln und zu trainieren, um sie als Instrumente effizienter „salesmanship“ einzusetzen²⁰⁹. Die zwischenmenschliche Beziehung zwischen Kunden und Verkäufern wurde zum Gegenstand bewußter Reflexion und empfohlenen Stu-

diums, um sie im Interesse des Verkaufserfolgs optimal steuern und nutzen zu können. Die Einzelheiten dieses nun nicht mehr durch nachahmende Praxis, sondern durch Lehre und Studium zu vermittelnden Regelsystems, das man oft vollmundig als „science“ bezeichnete, brauchen hier nicht dargestellt zu werden.

Das bis dahin in der RCIPA weitgehend fehlende, jetzt auftauchende Interesse für kaufmännische Ausbildungseinrichtungen war Teil dieses entstehenden semi-professionellen Bewußtseins. Der „Advocate“ begrüßte die Einrichtung von „salesmanship“-Kursen in einigen Universitäten und empfahl deren Ausweitung²⁰⁹.

Die primär auf privatwirtschaftlicher Basis betriebenen, im Gegensatz zu Deutschland in kein System von formalen Eintrittsqualifikationen und Berechtigungen eingebetteten kaufmännischen Fachschulen in den USA – 1850 gab es ca. 20, 1900 373 und 1920 902 davon – konzentrierten sich seit den 1880er Jahren vor allem auf die Vermittlung von Kenntnissen in Buchhaltung, Kurz- und Maschinenschrift. Sie bereiteten primär auf Tätigkeiten in Kontor und Büro, kaum auf den Verkäuferberuf vor. Die Ausweitung der kommerziellen Fächer in den öffentlichen Sekundarschulen (High Schools) seit 1900 kam ebenfalls primär der Vorbereitung auf Bürotätigkeiten zugute; die seit 1900 entstehenden öffentlichen Handelsschulen (High Schools of Commerce) zählten jedoch Kurse in Verkaufstechniken (salesmanship) kaum zu ihrem Programm²¹⁰. Die Entwicklung eines Handelshochschulwesens, die – sieht man von der „Wharton School“ in Philadelphia (1881) einmal ab – ebenfalls erst seit der Jahrhundertwende stattfand und den generellen Zug zur Professionalisierung im gewerblichen und Handelssektor spiegelte, zielte primär auf die Ausbildung von Führungskräften und gehobenen Angestellten, nicht aber von Verkäufern ab²¹¹. Die in der Literatur über Verkäufer und Verkauf zunehmend geforderte spezialisierte Verkäuferausbildung²¹² wurde vor 1914 vor allem von einigen großen Kaufhäusern eingeführt, die damit sowohl die Effizienz ihrer „sales force“ wie deren Loyalität zum Unternehmen zu fördern gedachten. Für solche größeren Unternehmen waren Anfängerschulungskurse, Fortbildungslehrgänge und kurze, die gesamte Belegschaft versammelnde „Inspirationstreffen“ wichtige Mittel großbetrieblichen Managements, auf die der Klein- und Mittelbetrieb in der Regel noch verzichtete²¹³.

Mit dieser Besinnung auf Kompetenz und systematische Ausbildung des Verkäuferberufs gingen erste Ansätze zur später sehr viel wirksameren „service“-Ideologie Hand in Hand. Die Bedeutung guter Bedienung – des Dienstes am Kunden – und damit der Geschicklichkeit, Erfahrung und Persönlichkeitsvorzüge für den Erfolg jedes Geschäftes wurde zunehmend herausgestellt. Dabei gehe es aber nicht nur um maximale Profite, sondern auch um den Dienst an der Öffentlichkeit. Als „verbindendes und wichtigstes Glied zwischen Produzent und Konsument“ trage der Verkäufer große soziale Verantwortung, die sich häufig nicht in der Höhe des Gehaltes spiegle, aber innere Befriedigungen nicht-materiellen Charakters mit sich bringe²¹⁴.

Die Betonung funktionsorientierter Kompetenz auf der Basis generalisierten, systematischen Wissens, daraus abgeleitete Ansprüche auf funktionale Autorität und soziale Geltung, die Unterstreichung schulischer, formalisierter Ausbildung, möglichst auf akademischer Ebene, und die Orientierung am Dienst für die Allgemeinheit statt primär am individuellen Profitinteresse sind zentrale Merkmale *professionellen* Denkens und Verhaltens, wie es traditionell am klarsten von Rechtsanwälten, Ärzten und Ingenieuren formuliert, praktiziert, oft aber nur beansprucht worden ist²¹⁵. Andere Merkmale professioneller Gruppen wie Berechtigungen und Titel, öffentliche Prüfungen, Ehrenkodices mit berufsspezifischen ethischen Grundsätzen sowie Kontrollen der Mitglieder durch gruppeninterne Mechanismen traten in den Diskussionen der Verkäufer- und Verkaufshandbücher dagegen nicht auf.

Soweit professionelle Grundsätze aufgestellt wurden, blieben sie zweifellos weit von der Realität des durchschnittlichen Verkäuferalltags entfernt. Das galt sowohl in bezug auf die generell geringen Qualifikationsanforderungen des Verkäuferberufs, die sich am Zulauf wenig ausgebildeter Männer und Frauen in die entsprechenden Stellungen immer neu erwiesen, auf die sehr bescheidenen verkaufsspezialisierten Ausbildungseinrichtungen und auf das Reden vom Dienst und von öffentlicher Verantwortung im Widerspruch zur kommerziellen, gewinnorientierten Realität. Diese Ansätze zum Professionalismus stellten vielmehr ein neues, zunächst sehr geringfügiges Moment in der Ideologie dieser kaufmännischen Angestellten dar. Mit seiner Betonung der systematischen, lernbaren Kompetenz auf der Basis genereller, durch theoretisch informierte Lehre vermittelbarer Regeln sowie mit der Beanspruchung nichtprofitorientierter Motive und Ziele unterschied sich das professionelle Moment im Verkäuferbewußtsein scharf und prinzipiell von zentralen Merkmalen der daneben dennoch weiter vorherrschenden, traditionellen, hochkapitalistischen Unternehmer-Identifikation, zu der ja eine gewisse Verachtung theoretischer Schulbildung, eine Vorliebe für praktisches Lernen durch die Aktion selbst, die Hochachtung für individuellen, durch möglichst wenig Regeln begrenzten Wettbewerb und Kampf sowie eine radikale Markt- und Profitorientierung wesentlich gehörten. Diese ideologische Umorientierung fügte sich gut in die atmosphärischen und realen Veränderungen, die die amerikanische Gesellschaft auf ihrem Weg in den Organisierten Kapitalismus durchlief und die oben skizziert wurden²¹⁶. Mit seiner Betonung theoretisch-wissenschaftlicher Qualifikationsvoraussetzung, mit seinem Anspruch auf funktionale Autorität und besondere Geltung sowie mit seiner ansatzweisen Minderbewertung der finanziellen Ergebnisse eigener Arbeit zugunsten des der Arbeit angeblich immanenten, immateriellen Lohns unterschied sich dieser Ansatz zum Professionalismus graduell auch vom Berufs- und Arbeitnehmerbewußtsein der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter.

Tatsächlich entstand seit ungefähr der Jahrhundertwende²¹⁷ in dem ansatzweise professionellen Selbstbewußtsein der Verkäufer ein Hindernis gewerkschaftlicher Selbstorganisation, das auch dann nicht seine Wirksamkeit verlor,

wenn der Glaube an die eigene zukünftige Selbständigkeit dahinschwand. Der Appell an die „professionelle Würde“ und die „professionelle Überlegenheit“ der Verkäufer diene denn auch, in Ansätzen schon vor dem Ersten Weltkrieg und vor allem danach, antigewerkschaftlichen Argumenten als Hebel²¹⁸.

III. Angestellte in der Industrie

1. Arbeiter-Angestellten-Unterschiede im Industrieunternehmen

a) Kriterien und Status

Die Unterteilung industrieller Arbeitnehmer in Arbeiter und Angestellte folgt bis zu einem gewissen Grade aus den Funktionsanforderungen und den daraus folgenden Beschäftigungsstrukturen jedes Industrialisierungsprozesses, obwohl die Stärke, die Ausprägung und die Bedeutung dieser Unterteilung auf verschiedenen Stufen des Industrialisierungsprozesses und vor allem international, unter differierenden historischen, ökonomischen, sozialen und politischen Bedingungen sehr verschiedenartig sind²¹⁹. Auch in den Vereinigten Staaten war die Unterscheidung zwischen Gehalt empfangenden Angestellten und Lohn erhaltenden Arbeitern in den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts vorhanden und bewußt. Ohne besondere Begründung veröffentlichte das Amt für Arbeiterstatistik von Massachusetts 1876 eine soziale Repräsentativerhebung unter Bürgern dieses Staates, deren Hauptdifferenzierungskriterium die Unterscheidung zwischen „salary receivers“ und „wage receivers“ war. Dabei stützte sich diese Untersuchung auf mehr als den – zudem nicht immer klaren – Unterschied zwischen Gehalt und Lohn. Zur Klasse der „salaried persons“ zählte man vielmehr alle Berufe mit hauptsächlich geistiger und schriftlicher Qualifikation, aber auch Personen mit ausnehmend hoher Bezahlung. Zu den „wage earners“ gehörten die mit der Hand und mit Werkzeugen Arbeitenden. Sehr gute Bezahlung, hohe Qualifikation und besondere Vergünstigungen (wie regelmäßige Ferien) wurden in der Regel als Kennzeichen der „salaried class“ aufgefaßt, der implizit ein höherer, nicht nur aus besserer Bezahlung resultierender Status zugebilligt wurde als den „wage earners“²²⁰.

Auch das Statistische Bundesamt unterschied seit den 1890er Jahren zwischen „wage earners“ und „salaried employees“ im Industrieunternehmen (wobei diese manchmal auch „salaried officers and employees“ genannt wurden). Nicht so sehr die jeweilige Bezahlungsspanne, sondern den „Charakter der geleisteten Arbeit“ wollte das Amt als Einteilungskriterium benutzt sehen²²¹. Es ist klar, daß solche Formulierungen den auf die Fragebogen antwortenden Unternehmen einen gewissen Spielraum darüber einräumten, wen sie zu den „wage earners“, wen zu den „salaried employees“ zählen wollten. Daraus folgt ein nicht

eliminierbarer Unsicherheitsfaktor innerhalb der zur Verfügung stehenden und auch in dieser Arbeit benutzten Statistiken. Aus den Erläuterungen der Census-Definition ergibt sich jedoch eine bemerkenswerte Übereinstimmung mit dem deutschen Angestelltenbegriff, wie er sich in den anderthalb Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg entwickelte. Lediglich ein Teil der Werkmeister und andere untere Werkstattangestellte rechneten in den USA im Unterschied zu Deutschland zu den Lohnarbeitern, während in Deutschland mehr leitende Angestellte, so scheint es, aus der Angestelltengruppe ausgeklammert und den Eigentümern zugerechnet wurden als in den USA²²².

So wie die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ein allgemeines Merkmal aller bisherigen Industrialisierungen zu sein scheint, so kennzeichnet die Zunahme des Angestelltenanteils an der gesamten industriellen Arbeitnehmerschaft jede Industrialisierung in fortgeschrittenem Stadium, wenn auch historische und soziokulturelle Faktoren, variierende Betriebsgrößen, differierende Schwerpunkte in der Verteilung der Wirtschaftszweige und andere Faktoren zu leicht verschiedenartigen Arbeiter-Angestellten-Proportionen in den verschiedenen Ländern (trotz ungefähr gleicher Entwicklungsstufe) führen können²²³. Wie aus der folgenden, in den absoluten Werten keine letzte Genauigkeit beanspruchenden, doch die Entwicklung in der Zeit für unsere Zwecke hinreichend exakt wiedergebenden Tabelle hervorgeht, nahm die Zahl der industriellen Angestellten (salaried employees) in den USA vom Ende der 90er Jahre bis zum Ende des Ersten Weltkrieges fast doppelt so stark zu wie die der industriellen Arbeiter (wage earners) (siehe Tabelle 2–8).

*Tab. 2–8: Arbeiter und Angestellte in der amerikanischen Industrie
(ohne Bergbau und Baugewerbe), 1899–1938 (in 1000)²²⁴*

	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter: Angestellte
1899	4496	394	11,4
1904	5173	546	9,5
1909	6256	750	8,3
1914	6592	911	7,2
1919	8482	1384	6,1
1921	6487	1087	5,8
1925	7873	1270	6,2
1933	5787	1003	5,8
1938	7086	1246	5,7

Eine ähnliche Verschiebung des Angestellten-Arbeiter-Verhältnisses fand zur gleichen Zeit in Deutschland statt, hier allerdings, wenn man den wenigen verfügbaren Zahlen trauen kann, etwas später und dann heftiger: Ende der 90er Jahre war der Angestelltenanteil an der gesamten Arbeitnehmerschaft in der deutschen Industrie noch geringer als in der amerikanischen, 1925 war etwa

das gleiche Verhältnis – 1 Angestellter auf 6 Arbeiter – erreicht²²⁵ (siehe Tabelle 2–9).

Tab. 2–9: Arbeiter und Angestellte (einschl. Beamte) in Industrie und Handwerk (ohne Bergbau und Baugewerbe) in Deutschland 1895–1939 (in 1000)²²⁶

	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter: Angestellte
1895	4216	186	22,6
1907	6119	510	12,0
1925	7660	1257	6,1
1933	8951	1205	7,4
1939	9705	1628	6,0

Zunehmende Kommerzialisierung und Bürokratisierung der Industrieunternehmen; die konsequenter Trennung von Kopf- und Handarbeit; die Ausgliederung planender, vorbereitender, verwaltender und kontrollierender Tätigkeiten aus dem ehemals einheitlichen Arbeitsvorgang; die arbeitsteilige Organisation der Unternehmer- und Managerfunktionen; Verwaltungs-, Kontroll- und Aufsichtsaufgaben, die mit wachsender Größe der Unternehmen und mit der Tendenz zur kollektiven Organisation des Marktes und der Intensivierung der Beziehungen zwischen Staat und Wirtschaft zunahmen; Mechanisierung und Verwissenschaftlichung der Produktion, dann auch der anderen Unternehmensfunktionen, die Rationalisierung des Managements – all diese und andere Faktoren lagen in den USA wie in Deutschland und auch in anderen Ländern ähnlichen Industrialisierungsgrades dem absoluten und relativen Wachstum der industriellen Angestelltenschaft zugrunde, wenn auch in einer noch keineswegs voll geklärten Weise²²⁷.

In den deutschen Großunternehmen dieser zwei Jahrzehnte vor dem Ersten Weltkrieg war der Unterschied zwischen Angestellten und Arbeitern, zwischen wachsenden Büroabteilungen und Werkstätten eine bedeutsame und von den Beteiligten sowie von beobachtenden Zeitgenossen stark empfundene ökonomische und soziale Realität. Nach Tätigkeit, Bezahlungsart und Bezahlungshöhe, nach durchschnittlicher Bildung, Karrierechancen und -erwartungen, nach Teilhabe an Autorität und betriebsinternen Sozialleistungen, nach Selbstverständnis, Status und innerbetrieblichen Geselligkeitsformen bestand zwischen diesen beiden Gruppierungen ein allerdings nicht immer reinlich gezogener und im ganzen eher abnehmender Unterschied, der von den Unternehmensleitungen respektiert, z. T. auch gepflegt und ausgenutzt wurde, und der sich häufig zu gegenseitigem Mißtrauen und zu Abneigung zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen steigerte²²⁸.

Grundsätzlich bestand in den amerikanischen Großunternehmen eine ähnliche Situation. Mitte 1892 hatte z. B. die 1880/83 gegründete Thomson-Hou-

ston Electric Company in Lynn (Massachusetts), die im selben Jahr in der neu gegründeten „General Electric Company“ aufging, bei einer Belegschaft von ca. 4000 Personen und einer aus acht Gebäuden bestehenden Fabrikanlage ein völlig separates, 1890 gebautes Bürogebäude. Es war dreistöckig, hatte einen Grundriß von 40 x 16 m und beherbergte zwölf Büro-, Zeichen- und Bibliotheksräume sowie einen Test- und Experimentierraum im Keller. Der Zeichensaal beschäftigte bereits 97 Konstrukteure und Zeichner. Der Kopierraum war ständig besetzt, jeder Raum hatte Telefonanschluß, nur der Direktor und der Werkstättenleiter verfügten über Einzelbüros mit Privatsekretären. Die Firmenleitung („General Office“) und der Verkauf residierten in der Hauptstadt Boston²²⁹. 1904 beschäftigte der General Electric-Zweig in Schenectady, (Staat New York) ca. 10 000 Personen. Ein fünfstöckiges Gebäude mit Aufzügen, Rohrpost- und Telefonsystem sowie telegrafischem Anschluß beherbergte die Vorstandsbüros, die technischen und kaufmännischen Abteilungen, die Buchhaltung, den Einkauf, die Produktionsleitung, die Rechts- und Patentabteilung. Allein 300 Zeichner und Konstrukteure stellten jährlich 25 000 neue Konstruktionen her. 200 000 Zeichnungen waren in einem System von 900 000 Karten indiziert und feuersicher aufbewahrt. Ein anderer Teil der technischen Angestellten war dezentralisiert, in Büros nahe den Werkstätten untergebracht²³⁰. Die Beispiele ließen sich vermehren. Relativ separate Büroabteilungen und Großbüros, systematisierte „Angestelltenfabriken“ sozusagen, entstanden in den USA vor 1914 wahrscheinlich ungefähr im selben Ausmaß wie in Deutschland.

Auch in amerikanischen Quellen finden sich – obschon sehr vereinzelt – Beispiele für Geringschätzung der sauberen Büroangestellten für die Lohnarbeiter im Overall, für die Distanz zwischen Angestellten und Arbeitern²³¹. Von 223 befragten Unternehmen, die ihren Beschäftigten Mittagessen boten, berücksichtigten Ende des Krieges 18 ausschließlich ihre Angestellten, während die Mehrheit der anderen die Fabrikarbeiter und Angestellten in getrennten Räumen verköstigten. Kleine Unterschiede verdienen notiert zu werden: Angestellte aßen öfters „à la carte“ als Arbeiter, sie zahlten auch ein wenig mehr pro Essen als diese. Ausgeprägter aber war offenbar häufig die gemeinsame Abgrenzung (und Unterscheidung) von ethnischen und rassischen Minderheiten: Angestellten und Arbeitern wurden in einer Firma Mahlzeiten zu 23 Cent resp. 21 Cent getrennt serviert (are served). „Die farbige Belegschaft wird in einer separaten Kantine versorgt (are fed), und zwar stehend an langen hohen Tischen.“ Nur in einer kleinen Minderheit von Fällen errichteten amerikanische Firmen ihre Klubräume für Angestellte und Arbeiter getrennt, wie dies in deutschen Firmen oft vorkam. Dagegen lassen die amerikanischen Quellen häufiger erkennen, daß die Firmenleitungen zwischen Arbeitnehmern verschiedener ethnischer und rassischer Zugehörigkeit differenzierten. Eine nicht genannte Firma betrieb drei Klubs für die Belegschaft: „einen für amerikanische Belegschaftsmitglieder, einen für Ausländer, und einen für Neger.“²³² Der geringe Anteil von Immigranten an den Büroangestellten wirkte sich als Statusgewinn

aus und unterstrich den Unterschied zu den stärker von Einwanderern besetzten Arbeiterstellen²³³.

Verstreut sind die Hinweise, daß Fabrikarbeiter die Angestellten schlechthin als zur anderen Seite gehörig auffaßten. So berichteten einige Firmen in nicht nachprüfbarer Weise, daß sie getrennte Essensgelegenheiten bereitstellten, nicht um ein Überlegenheitsgefühl der Angestellten zu honorieren, sondern weil die Fabrikarbeiter lieber beim Essen unter sich blieben, „manchmal weil die Büroangestellten besser gekleidet seien, manchmal weil sie sich ohne ihre Vorgesetzten freier fühlten.“²³⁴

Der Meister – häufig mit Anzug und Krawatte – ließ sich gern mit „Sir“ anreden, während er die Arbeiter mit Vornamen nannte²³⁵. Bis in die 1920er Jahre war die Macht des Meisters über den einzelnen Arbeiter wenig beschränkt. In den meisten Werkstätten stellte er an und entließ, entschied über Überstunden und Überstundenbezahlung, über Straf gelder und Arbeitsvertrag. Nur in sehr wenigen Großunternehmen begann seine Entfunktionalisierung durch Arbeitsbüro und Personalbüro schon vor dem Ersten Weltkrieg – trotz der viel beachteten und diskutierten Tendenz zur „wissenschaftlichen Betriebsführung“ und zur „wissenschaftlichen Personalverwaltung“. „Der Meister ist alles für den Arbeiter.“²³⁶ Fast scheint es, als ob die Meisterherrschaft in den USA sogar länger überdauerte als in Deutschland²³⁷.

Die Hierarchie oberhalb der Meister scheint auch in den USA den meisten Fabrikarbeitern undurchschaubar geblieben zu sein, zumal ja vor 1914 häufig Sprach- und ethnische Barrieren viele Arbeiter vom höheren Aufsichts- und Büropersonal trennten, während Vorarbeiter und Meister häufiger aus ethnischen Minderheiten stammten und eingewandert waren.²³⁸ Auch in den USA konnte der kleine, besser gekleidete Angestellte im Lohnbüro dem hereinkommenden Overall-Träger ein wenig von der Herablassung und Macht zu spüren geben, auf die er als „Mitglied des Managements“ Anspruch zu haben glaubte. Eine gewisse Überordnung der Büros über die Werkstatt spürte man auch hier, wenn der Meister einen Arbeiter ironisch anfuhr: „Say, young fellow, you're in the corony pew here. They want bright boys like you over to the head office; you are too good for this ... But as long as you're here, just grab that barrel and rustle it over the gravel ...“²³⁹

Zu den Angestelltenvorteilen gehörten ein in der Regel deutlich kürzerer Arbeitstag²⁴⁰ sowie bezahlte Ferien von ein bis zwei Wochen, die die meisten Büroangestellten, aber kaum ein Arbeiter vor 1914 erhielten²⁴¹. Verdienstabzüge aufgrund ausgefallener Stunden (Feiertage, momentaner Arbeitsmangel, kurze Krankheit) trafen die Angestellten geringer als die Arbeiter²⁴². Für Angestellte existierte Stücklohnbezahlung nur selten. Die häufig längeren Bezahlungsspannen und die daraus folgende größere Sicherheit unterschieden auch in den USA den durchschnittlichen industriellen Angestellten vom durchschnittlichen Arbeiter, wenn auch die Arbeitsplatzsicherheit hier bei weitem nicht so angestelltentypisch war wie in Deutschland²⁴³.

b) Verdienst und Geschlecht

Amerikanisch-deutsche Ähnlichkeiten zeigen sich ebenfalls, wenn man die Verdienstentwicklung der industriellen Angestellten in beiden Ländern bis zum Ersten Weltkrieg untersucht. In beiden Ländern – jedoch wahrscheinlich nicht in England – stiegen die Realverdienste der Arbeitnehmer von 1890 bis 1913/14: in den USA schneller und auch in den letzten Vorkriegsjahren, in Deutschland langsamer, vor allem zwischen 1907 bis 1913²⁴⁴. In beiden Ländern verdienten die industriellen Angestellten im Schnitt mehr als die industriellen Arbeiter. 1903 erhielt der durchschnittliche deutsche Siemens-Angestellte ca. 2,3mal soviel wie der durchschnittliche Siemens-Arbeiter. Im selben Jahr war das durchschnittliche Angestelltengehalt in der gesamten amerikanischen Industrie (ohne Bergbau und Baugewerbe) 2,5 mal so hoch wie der durchschnittliche Lohn²⁴⁵. In den USA, vielleicht auch in Deutschland²⁴⁶, nahm die durchschnittliche Lohn-Gehalts-Differenz jedoch seit Ende der 90er Jahre bis 1914 – auf die Kriegszeit bleibt zurückzukommen – leicht ab, nachdem sie bis dahin zugenommen hatte (siehe Tabelle 2–10). Der Abstand zwischen dem durchschnittlichen Verdienst des industriellen Angestellten und des Industriearbeiters wurde in den USA geringer, nachdem die Stockungs- und Depressionsjahre bis 1896 eher zu einer Vergrößerung des Abstandes geführt zu haben scheinen.

Zur Erklärung des schrumpfenden Gehalt-Lohn-Unterschieds ist einmal auf die verschiedene Wirkung von Aufschwüngen und Stockungen auf Löhne und Gehälter zu verweisen. Gehälter – aufgrund geringerer Marktempfindlichkeit, geringerer Produktionsmengen- und Arbeitszeitbezogenheit sowie aufgrund größerer Stabilität im allgemeinen – wurden durch kurzfristige Rezessionen im Unterschied zu den Löhnen nicht gedrückt, sie gewannen aber umgekehrt in Aufschwungsjahren weniger als diese. Auf der Ebene der Realverdienste mußte sich dieser Unterschied sogar verstärkt auswirken, insofern in Aufschwungsjahren in der Regel die Lebenshaltungskosten wuchsen und umgekehrt²⁴⁸. Die Trendperiode von 1896 bis 1913 mit ihrem Überwiegen von Aufschwungsjahren mußte deshalb in Deutschland wie in den USA auf eine Reduktion der Gehalt-Lohn-Unterschiede hinwirken.

Mindestens ebenso wichtig als Bedingung dieses offenbar universal auf einer fortgeschrittenen Stufe des Industrialisierungsprozesses einsetzenden Nivellierungsprozesses war: die zunehmend arbeitsteilige Organisation, z. T. Mechanisierung²⁴⁹ und Expansion des Bürobereichs, d. h. Veränderungen, die die Beschäftigung minder qualifizierter, leichter kontrollierbarer Arbeitskräfte möglich machten. Insbesondere fand eine zunehmende Anzahl von schlechter bezahlten Frauen Anstellung im Büro.

Bis in die 1880er Jahre hinein hatten Frauen in den meist kleinen Büros der Industrieunternehmen so gut wie ganz gefehlt. Erst als die Schreibmaschine sich seit Beginn der 1880er Jahre die Büros eroberte – u. a. durch Reklame- und Demonstrationstechniken, in denen das „Remington Girl“, die junge Vor-

Tab. 2-10: Verdienste von Arbeitern und Angestellten (Jahresdurchschnitt) in der amerikanischen Industrie (ohne Bergbau und Bauwesen) 1890-1926²⁴⁷

Jahr	Nominalverdienste (in laufenden Dollar pro Kopf und Jahr)		Quotient ② : ①	Lebens- haltungs- index (1914 = 100)	Realverdienste pro Kopf und Jahr			
	Arbeiter	Angest.			Arbeiter		Angestellte	
					in \$ von 1914	1929 = 100	in \$ von 1914	1929 = 100
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
1890	439	872	1,99	91	481	83	959	72
1891	442	889	2,01	91	486	84	975	74
1892	446	914	2,04	91	490	85	1005	76
1893	420	954	2,03	90	467	80	1060	80
1894	386	961	2,49	86	449	77	1120	84
1895	416	973	2,33	84	495	85	1160	87
1896	406	987	2,43	84	483	83	1175	88
1897	408	1006	2,46	83	492	84	1210	91
1898	412	1052	2,55	83	496	85	1270	95
1899	426	1046	2,45	83	513	88	1260	95
1900	435	1052	2,41	84	518	89	1250	94
1901	456	1048	2,29	85	536	92	1232	93
1902	473	1061	2,24	86	550	94	1232	93
1903	486	1087	2,23	88	552	95	1232	93
1904	477	1106	2,32	89	536	92	1241	93
1905	494	1121	2,27	88	561	96	1320	99
1906	506	1129	2,23	90	562	96	1251	94
1907	522	1144	2,19	94	560	96	1219	92
1908	475	1162	2,48	92	516	88	1262	95
1909	518	1188	2,29	91	569	98	1305	98
1910	558	1218	2,18	95	587	101	1281	96
1911	537	1277	2,38	95	575	99	1340	101
1912	550	1268	2,30	97	567	97	1306	98
1913	578	1294	2,23	99	584	100	1307	98
1914	580	1323	2,28	100	580	100	1323	100
1915	568	1327	2,33	101	562	97	1312	99
1916	651	1427	2,19	109	597	103	1308	99
1917	774	1552	2,00	128	606	104	1211	92
1918	980	1765	1,80	150	653	113	1173	88
1919	1158	1999	1,73	173	669	115	1152	87
1920	1358	2243	1,65	200	680	117	1120	85
1921	1180	2236	1,89	178	662	114	1255	95
1922	1149	2164	1,88	167	687	118	1299	98
1923	1254	2223	1,77	170	737	127	1310	99
1924	1240	2299	1,85	170	730	126	1350	102
1925	1280	2348	1,83	175	731	126	1341	101
1926	1309	2428	1,85	176	743	128	1380	104

führerin und Stenotypistin, bewußt als Lockmittel eingesetzt wurde –, folgten ihr junge Frauen als „typewriter“, wie sie einige Jahrzehnte lang despektierlich und doppelsinnig genannt wurden. Neben dem Lehrerinnenberuf, der schon zwischen 1840 und 1860 „feminisiert“ worden war, und dem Verkäuferinnen-

beruf, der sich seit dem Bürgerkrieg sehr allmählich den Frauen öffnete (vgl. Tabelle 2–3 oben), entstand damit ein neuer Beruf oberhalb der Handarbeiter- und Dienstbotenebene, der von Anfang an zu einem großen Teil von Frauen ausgeführt wurde; zugleich expandierte und wandelte sich das Tätigkeitsfeld, das von den herkömmlich wenig zahlreichen fast durchweg männlichen Stenographen und Sekretären wahrgenommen wurde, jetzt aber ebenfalls zunehmend Frauen offenstand. Tabelle 2–11 zeigt diese Veränderungen, doch beziehen sich ihre Angaben auf Büros aller Art, nicht nur auf die in der Industrie.

Tab. 2–11: Zahl und Geschlecht ausgewählter Kategorien von Büroangestellten, USA 1870–1930²⁵⁰

	Stenographen und Stenotypisten		Buchhalter und Kassierer		Andere Büro- angestellte („clerks“)	
	insgesamt	% weibl.	insgesamt	% weibl.	insgesamt	% weibl.
1870	154	4,5	38 776	2,3	29 801	3,1
1880	5 000	40,0	74 919	5,7	59 799	0,5
1890	33 418	63,6	159 374	17,4	187 969	12,9
1900	112 364	76,6	254 880	29,1	248 323	7,4
1910	316 693	83,1	486 700	38,5	720 498	17,0
1920	615 154	91,8	734 688	48,9	1 487 905	31,7
1930	811 190	95,6	930 648	51,9	1 997 000	35,4

Bereits 1900 waren drei von vier, 1920 neun von zehn Stenographen und Stenotypisten Frauen, während andere Bürofunktionen, etwa die des Buchhalters, sehr viel langsamer „feminisiert“ wurden und Frauen selbst unter den unteren technischen Angestellten nur eine verschwindende Minderheit darstellten: 2 % 1880, 5 % 1900 und 9 % 1930²⁵¹. Unter den Ingenieuren, Betriebswirten und Managern war ihr Anteil noch geringer. Neun von zehn weiblichen Büroangestellten waren um 1910 unverheiratet, und die große Mehrheit zählte unter 25 Jahren. Wenige Einwanderinnen, aber viele Töchter von Einwanderern fanden sich in diesem Bereich. Die große Mehrheit von ihnen besaß ein High School-Abgangszeugnis: Vor allem für die Sekretärinnen unter ihnen traf das zu, etwas weniger häufig für die Stenotypistinnen und „Buchhalterinnen“, und unter den allgemeinen, einfachsten Büroangestellten, die von der Statistik als „clerks“ geführt wurden, hatte vielleicht jede zweite bis dritte ein solches Diplom. (Die Scheidelinie zwischen diesen Berufen war nicht scharf.) Unter den Verkäuferinnen war dagegen der Anteil von High School-Absolventen sehr viel geringer. Viele der im Büro tätigen Frauen – vielleicht ein Drittel oder die Hälfte – verfügte zusätzlich zu ihrer allgemeinen Ausbildung über Spezialkenntnisse aus Steno- und Maschinenschriftkursen, die seit 1881 aus dem Boden schossen, aus privaten Handelsschulen, deren Schüler 1880 nur zu 10 %, 1910 aber schon zu 46 % weiblich waren, und manchmal auch aus

öffentlichen Handelsschulen. Auch in dem Maß an gewünschter und erbrachter Spezialausbildung übertrafen die meisten Büroangestellten die Verkäufer²⁵².

In Bürostellungen verdiente die junge Frau auch besser als im Laden. 1902 betrug der durchschnittliche Verdienst von Bostoner „saleswomen“ acht Dollar, der von Buchhalterinnen und Stenographinnen aber elf Dollar pro Woche. In einer Bostoner Stichprobe von 1913 verdienten 23 % von 509 weiblichen Büroangestellten unter 8, 49 % zwischen 8 und 12, 19 % zwischen 12 und 15 sowie 9 % über 15 Dollar die Woche. Sekretärinnen verdienten i. d. R. besser als Buchhalter und Stenotypisten, diese wiederum besser als einfache „clerks“. Bei großen Unterschieden von Sparte zu Sparte und Position zu Position scheinen Büroangestellte in der Industrie etwas besser verdient zu haben als die im Handelssektor, aber etwas schlechter als die in den Banken²⁵³.

Man kann verstehen, daß junge Frauen, die die Voraussetzungen erfüllten, in diese Stellungen drängten, die jedenfalls noch um 1890 – um 1910 kaum mehr – ein Hauch von Ungewöhnlichkeit und Emanzipation umgab, und die einen der wenigen Wege ins Innere der bisher ganz den Männern vorbehaltenen, prestigereichen Geschäftswelt darzustellen schienen. Boten sie doch auch bessere Arbeitsbedingungen, kürzere Arbeitszeit, weniger Abzüge, häufiger Ferien, bessere hygienische Bedingungen und mehr Status als die Verkäuferberufe, von der Fabrik und den häuslichen Dienstleistungen ganz zu schweigen²⁵⁴.

Doch erwiesen sich die Aufstiegswege als sehr begrenzt: Einige Teile des unteren Bürobereichs wurden schnell und gründlich feminisiert, und innerhalb seiner gab es kleine Karrieren, etwa von der Bürohilfe über die Buchhalterin (deren Funktionen immer mehr aufgespalten und routinisiert wurden) bis zur persönlich zugeordneten Sekretärin, sofern die Bildungsvoraussetzungen reichten bzw. in Abendschulen nachgeholt wurden; die Positionen mit Anordnungsbefugnis und professionellen Qualifikationen blieben aber in aller Regel Männern vorbehalten, die durch die einströmenden Frauen teilweise davor bewahrt wurden, die entstehenden und sich vermehrenden untersten Tätigkeiten wahrzunehmen. Trotz des Einströmens der Frauen in bisher den Männern vorbehaltene Reiche blieb die Segregation am Arbeitsplatz deutlich: Es bildeten sich typisch weibliche und typisch männliche Arbeitsbereiche heraus, und zwischen ihnen bestand i. d. R. eine deutliche Autoritäts-, Prestige- und Bezahlungsdifferenz. Die Bezahlung der weiblichen Angestellten reichte häufig nicht hin, um ihnen ein Minimum an Unabhängigkeit zu verbürgen: 1912 stellte eine Regierungskommission fest, daß der Existenzminimum-Verdienst für allein-stehende Frauen in Massachusetts acht Dollar pro Woche betrug. Von den oben genannten 509 weiblichen Büroangestellten verdienten ein Jahr später 59 % der allgemeinen „clerks“, 43 % der „Stenographen“ und 13 % der Buchhalter weniger als acht Dollar die Woche. Eine andere Stichprobe von knapp 1200 Bostoner weiblichen Büroangestellten ergab, daß 5 % der Stenographen und 26 % der „clerks“ unter dem Existenzminimum verdienten, also auf Zuschüsse der Eltern, anderer Verwandten und Freunde oder zusätzliche Ein-

künfte irgendwelcher Art angewiesen waren, solange bis sie heirateten, die Stellung wechselten oder aber Verdienstverbesserungen, etwa aufgrund von Seniorität, erhielten. Männer dürften zur selben Zeit in ähnlichen Tätigkeiten ca. 50 % mehr verdient haben²⁵⁵. Insgesamt half deshalb die „Feminisierung“ einzelner Bürobereiche mit, den durchschnittlichen Gehalt-Lohn-Unterschied zu reduzieren.

2. Schulsystem und Arbeitswelt

a) Mangelnde Synchronisation zwischen Schul- und Berufssystem

Das mit dem Ausbau des Schulsystems – besonders auf der Sekundarebene – zunehmende Angebot an schreib- und rechenkundigen Bewerbern um Angestelltenposten wirkte ebenfalls auf eine Senkung der durchschnittlichen Angestelltenverdienste hin. Tabelle 2–12 gibt Auskunft über die sich verschiebende Bildungssituation.

Tab. 2–12: Schulbildung und Analphabetentum, USA 1870–1940²⁵⁶

	% der 5- bis 17-jähri- gen in öf- fentlichen Schulen	High- School-Ab- solventen als % der Bevölkerung unter 17	der ge- samten	Analphabeten als %	
				der weißen	der nicht- weißen
				Bevölkerung	
1870	57,0	2,0	20,0	11,5	79,9
1880	65,5	2,5	17,0	9,4	70,0
1890	68,6	3,5	13,3	7,7	56,8
1900	72,4	6,4	10,7	6,2	44,5
1910	73,5	8,8	7,7	5,0	30,5
1920	77,8	16,8	6,0	4,0	23,0
1930	81,3	29,0	4,3	3,0	16,4
1940	85,3	50,8	2,9	2,6	11,5

Seit Mitte der 1890er Jahre entwickelten die bis dahin fast ausschließlich allgemeinbildenden High Schools Abteilungen und Kurse, die Handelsschulwissen vermittelten und auf Büroarbeiten aller Art vorbereiteten. Als „praktische“ Zweige erfreuten sie sich eines geringeren Prestiges, sie schickten die wenigsten ihrer Absolventen aufs College, und sie wurden eher von Schülern mittelmäßiger oder niederer Herkunft besucht. 1913 waren in Boston 2/3 aller High School-Schülerinnen in solchen Institutionen eingeschrieben²⁵⁷. Auf diese Weise konkurrierte die öffentliche Hand aber erst seit den 1890er Jahren mit den bis dahin fast ausschließlich privaten Handelsschulen, die – auf Profit-

basis und in vielfältiger Verschiedenartigkeit – etwa seit dem Beginn des zweiten Jahrhundertdrittels, mit engem Praxisbezug und in der Regel ohne in irgendein Berechtigungswesen eingebaut zu sein, Angestellte für Büros aller Art ausbildeten: so vor allem im Schreiben und Rechnen, in Buchhaltung, später Kurzschrift, Maschinenschreiben, den Anfangsgründen des Handelsrechts und den praktischen Anforderungen der Büroarbeit. Handelsschulausbildung verschiedener Art erhielten 1893/94 insgesamt 150 000 Schüler und Studenten, davon nur 10 % in öffentlichen High Schools, 77 % in privaten Handelsschulen; 1909/10 waren von 234 000 Handelsschülern 35 % in öffentlichen High Schools, 58 % in privaten Handelsschulen eingeschrieben. Erst nach dem Weltkrieg drehte sich das Verhältnis um²⁵⁸.

Ein technisches Schulwesen entstand in den USA später und zögernder als das kaufmännische, es entwickelte sich auch später und vor allem unsystematischer als das deutsche²⁵⁹. 1869 beklagte eine Petition von neuenglischen Fabrikanten, daß ihre europäischen Konkurrenten den Vorteil einer öffentlich getragenen und finanzierten Gewerbe- und Zeichenausbildung hätten, sie aber nicht. „Zur Zeit sind fast alle wirklich guten Zeichner in unseren Werkstätten Männer, die im Ausland ausgebildet wurden.“²⁶⁰ In den nächsten Jahren versuchten die öffentlichen Grund- und Mittelschulen die Grundzüge des technischen Zeichnens in ihren Lehrplan aufzunehmen, und zwar im Zusammenhang mit der in den 1870er, 1880er und 1890er Jahren sehr populären, wenig spezialisierten, an traditionellen Handwerkerberufen orientierten, handarbeitlichen Ausbildung (manual training), die – zum Teil mit sozialkonservativen Ideologien verbunden – praktische, jedoch noch nicht beruflich spezifizierte Ausbildungselemente in das öffentliche Schulwesen der Vereinigten Staaten einführte²⁶¹.

Außerhalb des öffentlichen Schulwesens entwickelten sich private, auf Profit- oder Stiftungsbasis betriebene „Trade and Technical Schools“, die häufig Facharbeiter und Techniker zugleich ausbildeten. Sie stammten vereinzelt aus dem ersten, meist aber aus dem letzten Jahrhundertdrittel. Weder kannten sie generalisierte Aufnahmebedingungen, noch erwarb man durch ihren Besuch Berechtigungen oder generalisierte Eingangsvoraussetzungen für andere Institutionen²⁶². Nur sehr allmählich und ohne übergeordnete Planung setzte sich eine klarere Trennung zwischen Handwerker- und Facharbeiterschulen (Trade Schools, Industrial Schools) einerseits und Technischen Schulen (Technical Schools) andererseits durch²⁶³.

Eine theoretisch geprägte Ingenieurausbildung boten lange nur zwei amerikanische Institutionen an: die Militärakademie in West Point für technische Offiziere seit 1812 und das privat gegründete „Rensselaer Polytechnic Institute“ in Troy (New York) seit 1823/24, das von 1826 bis 1899 ca. 1000 Ingenieure und Architekten in die Wirtschaft entließ²⁶⁴. Weitere Ingenieurhochschulen entstanden erst nach der Jahrhundertmitte, so in Cambridge, Mass., in Worcester, Mass, und in Princeton, N. J. Die meisten derjenigen, die sich in diesen Jahrzehnten „engineer“ nannten, kamen aus der Praxis und hatten keine

akademische Ausbildung. Begünstigt durch die Gesetzgebung (besonders den Morrill Act von 1862) und durch zunehmende Nachfrage wuchs seit den 1870er Jahren die Zahl der Ingenieurschulen, die den erfolgreichen Besuch der High School zur Eingangsvoraussetzung machten, d. h. vor allem die Ingenieurabteilungen innerhalb der allgemeinen Colleges, aber auch die separaten Ingenieurhochschulen wie das „Stevens Institute of Technology“ in Hoboken, New York, und die „Case School of Applied Science“ in Cleveland, Ohio, schnell. 1870 gewährten 17, 1880 85, 1896 110 und 1916 126 Institutionen auf der College-Ebene ein Diplom (den „Bachelor“ oder sein Äquivalent) in Ingenieurwissenschaft. Tabelle 2-13 gibt Aufschluß über das rapide Wachstum der Ingenieurausbildung auf der tertiären Ebene.

Tab. 2-13: Ingenieure mit Hochschulabschluß, USA 1851-1916²⁶⁵

	Anzahl der Absolventen	Absolventen pro 1 Million der Gesamtbevölkerung
1851-1860		1
1861-1870	866	3
1871-1880	2 259	4
1881-1890	3 837	10
1891-1900	10 430	17
1901-1910	21 000	36
1911-1916	17 000	43

Der Vergleich mit der deutschen Entwicklung ist aufgrund des verschiedenartigen Schulsystems schwierig. Vor der Vergabe des Doktorgrades an Ingenieurschulen, die in den USA vor dem Weltkrieg noch so gut wie gar nicht einsetzte²⁶⁶, findet sich im amerikanischen System nichts, was der deutschen Scheidung zwischen TH- und Fachschulingenieuren gliche. Man untertreibt deshalb das Ausmaß der deutschen Seite, wenn man die amerikanischen College-Ingenieurstudenden mit deutschen TH-Studenten vergleicht. Es mag hier genügen, darauf hinzuweisen, daß die Zahl der deutschen TH-Studenten von 1890 bis 1900 langsamer wuchs als die der amerikanischen Absolventen, nämlich von 4880 (1890/91) auf 13 262 (1900/01) und daß ganz im Gegensatz zur amerikanischen Szene die Studentenfrequenz der Technischen Hochschulen in allen Disziplinen seit 1904 bis mindestens 1911 zurückging oder stagnierte. Bei einer durchschnittlichen jährlichen Studentenzahl von 1300-1400 im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts dürfte die Zahl der jährlichen TH-Absolventen in Deutschland bei 3000 oder mehr gelegen haben. Das heißt: Während die USA mit einer Bevölkerung von (1900) 76 Millionen im Jahrzehnt bis 1910 21 000 akademische Ingenieure ausbildeten, verließen in Deutschland mit einer Bevölkerung von (1900) 56 Millionen im selben Zeitraum ca. 30 000 Ingenieure die Technischen Hochschulen, obwohl die Steigerungsrate von 1890 bis 1900

in Deutschland geringer gewesen war als in den USA und obwohl zur deutschen Absolventenzahl der Vergleichbarkeit halber noch wenigstens ein Teil der Absolventen von „Höheren Maschinenbauschulen“ und anderen Ingenieurfachschulen gezählt werden mußten²⁸⁷. Zu diesem Ergebnis paßt es, daß der „Bund der technisch-industriellen Beamten“ um 1910 gegen einen weiteren Ausbau des deutschen technischen Fachschulwesens auftrat, damit nicht das ohnehin bestehende „Proletariat unter den Technikern“ noch größer werde; dazu paßt auch, daß die Zahl der TH-Studenten vor dem Krieg nicht mehr wuchs und daß Warnungen vor dem akademischen Ingenieurstudium um 1900 laut wurden, während die Expansion des technischen Schulwesens und der Ingenieurausbildung in den USA rapide fortschritt, allgemein als Fortschrittsvoraussetzung gefordert wurde und keinen vergleichbaren Protest der Interessierten hervorgebracht zu haben scheint²⁸⁸.

Amerikanische Publikationen der Jahrhundertwende, die sich um europäische Vorbilder für das eigene, als sehr verbesserungsbedürftig begriffene, berufsbezogene Schulwesen bemühten, strichen häufig einen wichtigen Unterschied zwischen dem amerikanischen und dem europäischen Schulsystem heraus, nicht ohne Kritik an der „alten Welt“: Im Unterschied zu den Vereinigten Staaten bestehe in den kontinentaleuropäischen Ländern ein enges Korrespondenzverhältnis zwischen Schulart und Schulabschluß auf der einen Seite, Tätigkeit, Rang und Laufbahn im Wirtschafts- und öffentlichen Leben auf der anderen²⁸⁹. Demokratische Wertvorstellungen und Postulate über Chancengleichheit aller, in Verbindung mit einer Sichtweise, für die die Schule als Mittel der sozialen und politischen Integration (der Neuankömmlinge) wie auch als hervorragendes Vehikel des sozialen Aufstiegs – weniger dagegen als Vorbereitung auf effiziente Berufsausübung – galt, wirkten in den USA stärker als in Deutschland der „Versäulung“ des Erziehungswesens und der Abschottung verschiedener Ausbildungswege entgegen. Vorstellungen von „standesgemäßer Bildung“, die in Deutschland erst allmählich und niemals vollkommen durch das Konzept der allgemeinen Bildung überwunden wurden, waren in den USA aus durchsichtigen Gründen schwach. Die hierarchische Strukturierung des Schulwesens aufgrund von Bedürfnissen einer entsprechend strukturierten staatlichen Bürokratie, die in der Ausbildung des deutschen Schulwesens eine wichtige Rolle spielte, fehlte in den Vereinigten Staaten des 19. Jahrhunderts, die – ohne absolutistische Tradition – staatliche Bürokratien sehr viel später als die meisten Länder des europäischen Kontinents ausbildeten. In den USA entstanden große bürokratische Organisationen zuerst im privatwirtschaftlichen Bereich, dann erst im öffentlichen. In Deutschland, Frankreich und Rußland war das umgekehrt. Im 19. Jahrhundert fehlte es in den USA weitgehend an jedem formalisierten „Berechtigungswesen“, das in Deutschland bürokratische Strukturprinzipien ins Erziehungswesen und andere Sozialbereiche hineinrug. Bis heute spielt in den USA für die Rekrutierung von öffentlichen Angestellten und Beamten das Interview eine große Rolle, das sich von dem bürokratischen Prinzip der Selektion aufgrund genereller, formali-

sierter, in der Regel schulischer Qualifikation klar unterscheidet²⁷⁰. Wahrscheinlich wirkte auch die „Grenze“, die lange andauernde Westwanderung, die daraus resultierende horizontale Mobilität und die damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Kontrolle von Ausbildungsqualifikationen der Entstehung eines Berechtigungswesens entgegen.

In diesen Zusammenhängen ist die verschiedenartige Struktur des deutschen und amerikanischen Erziehungswesens zu sehen, eine sozial sehr wichtige Verschiedenartigkeit, die hier nicht gründlich untersucht werden kann. Was die in den USA schwächere Synchronisation zwischen Erziehungssystem und Beschäftigungsstruktur angeht, sei lediglich darauf verwiesen, daß *im Prinzip* die amerikanischen 6–14jährigen in einer Gesamtschule ausgebildet wurden, die frühe dreifache Gabelung des deutschen Schulwesens (Volks/Haupt-, Mittel- und Höhere Schule) in den USA also fehlte, wenn auch einerseits durch die Existenz privater Schulen für die Reichen, andererseits durch große lokale Unterschiede im öffentlichen Schulwesen und schließlich auch durch den oft ökonomisch bedingten, in den Unterschichten sehr häufigen früheren Schulabbruch bzw. durch häufige Wiederholung der unteren Klassen Tendenzen zur ungleichmäßigen Verteilung von Bildungsgütern entsprechend der sozioökonomischen Stellung durchaus nicht fehlten²⁷¹.

Zum anderen gab es in den USA keine Parallele zu dem seit den 1820er Jahren vor allem auf der untersten und der obersten Ebene wachsenden, von staatlicher Seite ins Leben gerufenen und staatlich geförderten, von 1880 bis 1900 durch einen differenzierten Mittelbau ergänzten, deutschen gewerblich-technischen Bildungswesen, das 1900 mit den Stufen: Gewerbe- nebst Fortbildungsschulen, niedere Maschinenbauschulen, Höhere Maschinenbauschulen („Technische Mittelschulen“), und Technische Hochschulen verschiedene Berechtigungen voraussetzte und verlieh sowie auf das engste mit korrespondierenden Rängen und Karrieren in der Arbeitswelt verbunden war²⁷². Gerade deutschen, aber auch englischen Beobachtern fiel es noch unmittelbar vor dem Weltkrieg auf, daß man in den Vereinigten Staaten Hand- und Kopfarbeiter gemeinsam erziehe, daß es vor allem an reinen Arbeiterschulen, aber auch an Ausbildungsstätten fehle, die sich auf den Ausstoß effizienter niederer und mittlerer Techniker spezialisierten²⁷³. Der in Vergleich zu Deutschland unsystematische, nicht klar zwischen verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern unterscheidende, weitgehend private, nicht in ein Berechtigungswesen eingebundene Charakter des nachhinkenden gewerblichen, technischen, aber auch des früher ausgebauten kaufmännischen Schulwesens in den USA ist nicht zu bezweifeln.

Der Schluß ist naheliegend, daß damit die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten und zwischen einzelnen Angestelltenkategorien in den USA weniger klar als in Deutschland mit einer Scheidung in verschiedenartige Bildungs- und Ausbildungskategorien zusammenfiel. Das würde bedeuten, daß über die Zugehörigkeit zur einen oder zur anderen Kategorie in den USA weniger klar als in Deutschland durch die schulische Ausbildung, also wahrscheinlich zu einem späteren Zeitpunkt des jeweiligen Lebenslaufs entschieden wurde.

Es liegt nahe, das höhere Maß an intergenerationaler Aufstiegsmobilität aus der Unterschicht in die untere bzw. mittlere Mittelschicht, also z. B. die größere Zugänglichkeit von Angestelltenpositionen für Arbeitersöhne, die in den USA noch in den ersten Jahrzehnten dieses Jahrhunderts im Vergleich zu Deutschland bestanden zu haben scheint²⁷⁴, aus diesem Zusammenhang zu erklären: Kinder von Arbeitern, so lautet ein zumindest plausibler Schluß, konnten in den USA häufiger in Angestelltenpositionen vorstoßen, weil dies weniger als in Deutschland durch ein Bildungssystem vorherbestimmt wurde, dessen Leistungen für Unterschichtenangehörige schwieriger und in anderer Weise erreichbar waren als für Mittel- und Oberschichtenangehörige. Möglicherweise folgte daraus auch, daß die entsprechenden Unterscheidungen in den USA sowohl objektiv als auch im Bewußtsein der Beteiligten flexibler waren als in Deutschland. Nur sehr genaue Angaben über die Vorbildung und die Karrieren amerikanischer und deutscher Angestellter in vergleichbaren Einheiten könnten diese Hypothese exakt überprüfen. Solche Angaben stehen uns nicht in ausreichendem Maß zur Verfügung.

b) Schulbildung und Karrieremobilität

Eine in ihrer Aussagekraft leider singuläre Quelle, eine Aufstellung über das Alter, die Schulbildung und den beruflichen Werdegang der oberen 49 Angestellten der 1882 entstandenen Registriermaschinenfabrik „National Cash Register Company (NCR)“ in Dayton (Ohio) von 1904 vermittelt jedoch einige in diesem Zusammenhang wichtige Einsichten. Die Firma galt als besonders fortschrittlich in ihrer Personalbehandlung, in ihren Verkaufsmethoden und in ihrem Management allgemein. Sie gehörte zu den wenigen Firmen, die aus dieser Fortschrittlichkeit auch publizistisch Gewinn zu ziehen suchten und deshalb über ihre innere Struktur in einem ungewöhnlichen Ausmaß berichteten²⁷⁵.

Anfang April 1904 beschäftigte diese Firma 3357 Personen (das Personal der großen auswärtigen Verkaufsorganisation nicht mitgerechnet), davon 588 oder 17,5 % im Bürobereich sowie weitere 93 (knapp 3 %) in den zur Fabrik rechnenden technischen und Produktionsleitungsabteilungen. Ca. 160 oder 27 % der Büroangestellten waren Frauen, die in ihrer überwiegenden Mehrzahl im Maschinenschreibbüro (insgesamt 157 Personen) arbeiteten. Die übrigen Büroabteilungen dieses Großunternehmens waren 1904 also ganz überwiegend von Männern besetzt^{275a}.

Nicht zuletzt um die Aufstiegschancen, die sie bot, zu belegen, veröffentlichte die Firma Kurzbiographien von 49 leitenden Angestellten, von der Direktion über die Abteilungsleiter bis zu einigen Meistern und einigen Assistenten von Abteilungsleitern. Alle 49 waren Männer²⁷⁶.

Es besuchten²⁷⁷:

	von 49 leitenden und gehobenen Angestellten ²⁸¹	von 26 leitenden und gehobenen Angestellten, unter 36 Jahren	von 23 leitenden und gehobenen Angestellten, 36 Jahre und älter
1. College oder Universität	6	5	1
2. High School plus Kaufmännische Fach- oder Mittel- schulen ²⁷⁸	11	9	2
3. High School	13	3	10
4. Grundschule plus gewerbliche oder Kaufmännische Fach- bzw. Abend- schule ²⁷⁹	8	5	3
5. Grundschule ²⁸⁰	10	3	7
6. Unbekannt	1	1	
Insgesamt	49	26	23

Es begannen ihre berufliche Laufbahn

in manueller Beschäftigung	14 ²⁸³	1	13
in nicht-manueller Beschäftigung ²⁸²	35	25	10

61 % dieser leitenden und gehobenen Angestellten von 1904 hatten wenigstens einige High School-Bildung²⁸⁴ vorzuweisen. Andererseits: ein gutes Fünftel hatte lediglich die Grundschule besucht. Mehr noch: die obersten sieben – der Generaldirektor und sein „Vize“, der Generaldirektor für europäische Angelegenheiten, der „General Auditor“ (Revision und innere Finanzangelegenheiten), der „Treasurer“ (Schatzmeister und äußere Finanzangelegenheiten), der Verkaufsleiter für die USA und der Produktionsleiter hatten mehrheitlich keine High School besucht. 39 % der gesamten Gruppe hatten entweder ihre Grundschul- oder ihre High School-Ausbildung durch den Besuch von kaufmännischen – nur im Ausnahmefall: gewerblich-technischen – Fach- bzw. Abendschulen ergänzt, die unter dem Namen „Business Colleges“ oder „Commercial Colleges“ in der Regel keinen bestimmten Schulabschluß als Eintrittsbedingung voraussetzten, verschieden lange Kurse in auswählbaren, direkt berufsbezogenen Fächern boten und meist auf privater Basis betrieben wurden. Hochschulbildung war noch die Ausnahme²⁸⁵.

Das Durchschnittsalter der Gruppe betrug 36,1 Jahre. (Die Führungsgruppe der obersten 7 war im Schnitt sogar noch jünger: 34 Jahre.) Vergleicht man die Angestellten im Alter unter 36 Jahren mit denen, die 36 oder mehr Jahre zählten, so zeigt sich, daß der Prozentsatz derer mit High School-Bildung unter den Jüngeren mit 63 % nur wenig höher war als unter den Älteren (56 %). Eindeutig führten jedoch die Jüngeren in bezug auf berufsbezogene Fachbildung. Nur 22 % der Älteren, aber 53 % der Jüngeren hatten kaufmännische Fach- oder Abendschulen zusätzlich zu ihrer Grundschul- oder High School-Ausbildung besucht. 5 der 6 mit Hochschulbildung gehörten zu den Jüngeren.

14 (29 %) der 49 untersuchten Angestellten hatten ihre berufliche Laufbahn als Arbeiter begonnen. Dazu gehörten die 7 aufgeführten Meister, die durchweg aus gelernten Arbeiterberufen kamen. Dazu gehörten weiterhin fünf Mitglieder der Fabrikdirektion, des „factory committee“ (einschließlich seines Vorsitzenden), die zuerst vom gelernten Arbeiter über den Meister und den Werkstattleiter („Superintendent“) aufgestiegen waren, in einem Fall (Mitglied der Fabrikdirektion und Konstruktionsleiter) über einen Umweg als Zeichner und Vorsteher der Patentabteilung. Als Arbeiter begannen weiterhin der 51jährige Leiter der „Erfindungsabteilung“ (Inventions Department), der nach einer Art High School-Ausbildung Maschinist gelernt hatte, zuerst Meister, dann selbständig wurde, fünf weitere Stellen als Arbeiter und Meister innehatte und dann bei NCR als Werkmeister begann; sowie der 42jährige, zweite Verkaufsdirektor (US-Bereich), der nach der High School sechs Jahre als gelernter Former arbeitete, es bis zum Werkstattdirektor brachte, dann aber als Vertreter (mit eigenem Roß und Wagen) für NCR tätig wurde und Karriere in der Verkaufsorganisation der Firma machte. Nur einer dieser Aufsteiger war jünger als der Durchschnitt: ein Meister im Alter von 35 Jahren. Die Mehrheit (8) von jenen 14, die ihre Laufbahn in Arbeiterberufen begonnen hatten, verfügten nur über Grundschulernziehung, z. T. zuzüglich einiger Fachschulernziehung. Immerhin hatten auch 6 der 14 ehemaligen Arbeiter die High School besucht.

Mehrfach genannte Startpositionen der Angestellten, die nicht als Arbeiter begonnen hatten, waren: Bürohelfer („office boy“), einfacher Büroangestellter („clerk“), Bote, Buchhalter, Stenograph, Zeichner, Einzelhandelsverkäufer, Eisenbahnangestellter, Schullehrer. Gerade in dieser letzteren Position fanden offenbar mehrere Zeit, sich durch Fach- und Abendschulbesuche auf Buchhaltungs- und andere Bürotätigkeit zu spezialisieren und dann in die Büroabteilung eines Unternehmens – mit besserer Bezahlung und größeren Aufstiegshoffnungen – überzuwechseln. Zwischen High School- und Grundschulabsolventen bestand in bezug auf die Startpositionen kaum ein Unterschied.

18 der 49 aufgeführten Angestelltenpositionen gehörten zum technischen oder Produktionsbereich: 7 Meister, 7 Mitglieder der kollektiven, arbeitsteiligen Produktionsleitung, der Leiter der Abteilung für mechanische Verbesserungen, der zweite Patentanwalt, der Leiter der Test- und Inspektionsabteilung sowie der Leiter der Erfindungsabteilung. 13, also fast 3/4 von diesen 18 waren aus

Arbeiterpositionen aufgestiegen (alle Meister, fünf Produktionsleiter und der Leiter der Erfindungsabteilung). Drei weitere hatten in technik- und produktionsfremden Angestellten-Stellen begonnen: der Leiter der Abteilung für mechanische Verbesserungen als Lebensmittelverkäufer, der Leiter der Test- und Inspektionsabteilung als niederer Angestellter im Lebensmittelgroßhandel, einer der Produktionsleiter als Bürojunge (um dann allerdings Facharbeiter zu lernen). Nach ihrer Schulbildung unterschieden sich die 18 Produktions- und technischen Angestellten nur geringfügig vom Rest: 50 % Grundschul-, 50 % High School-Absolventen, einige mit Zusatzausbildung in „Commercial Colleges“. Vor allem fehlten unter ihnen die Absolventen von Institutionen für technische Fachschulen ganz, ausgenommen die beiden Akademiker: der Betriebsingenieur und der Patentanwalt.

Acht der 49 leitenden und gehobenen Angestellten hatten ihre Berufslaufbahn bei der damals 22 Jahre alten NCR begonnen. Vier dieser acht Getreuen gehörten zur Spitzengruppe der obersten sieben. Die anderen, besonders die älteren unter ihnen, hatten ihre Stellung häufig vier-, fünf-, sechsmal gewechselt, aber nur in Ausnahmefällen waren sie auf Zeit in Arbeiterberufe oder in selbständige Positionen übergewechselt. Für diese gehobenen und leitenden Angestellten hatte der Angestelltenstatus bereits relativ permanenten Charakter.

Folgende Schlüsse scheinen sich anzubieten:

Erstens: High School-Ausbildung gehörte bereits in einer Mehrzahl der Fälle zu den Ingredienzien einer Industrieangestelltenkarriere, war jedoch weder deren Voraussetzung noch der klare Regelfall. Eine Tendenz, die High School-Vorbildung zum Regelfall werden zu lassen, hatte sich bis 1904 in der Zusammensetzung der oberen 49 oder der obersten sieben noch kaum niedergeschlagen. 1904 gehörte es jedoch bereits zu den Grundsätzen dieser Firma, fürs Büro nur Leute mit wenigstens zwei Jahren High School-Ausbildung anzustellen, eine Bedingung, die für die neu einzustellenden Fabrikarbeiter ausdrücklich nicht galt²⁸⁶. Es muß als wahrscheinlich gelten, daß der Anteil der Personen mit High School-Ausbildung im gesamten Büropersonal (also einschließlich der niederen und mittleren Ränge und d. h.: einschließlich sehr vieler erst kurz vorher eingestellter Personen) mindestens so hoch war, wie der der High School-Gebildeten in der dienstälteren Gruppe der 49 gehobenen Angestellten, wenn nicht gar höher²⁸⁷. Daraus ergibt sich, daß High School-Bildung erst in den ersten Jahren dieses Jahrhunderts zum Erfordernis für industrielle Büro- und Angestelltenkarrieren zu werden begann, so daß die durchweg mindestens fünf und mehr Jahre bei NCR beschäftigten oberen 49 von dieser Politik noch wenig betroffen und entsprechend anders ausgewählt waren. Umgekehrt hatte eine große Minderheit der ehemaligen Arbeiter, die in die gehobene Angestelltengruppe aufstiegen, die High School besucht, die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts keineswegs ein Privileg von Nicht-Handarbeitern war.

Für den durchschnittlichen technischen Zeichner wurde der Besuch einer High School bis 1914 ähnlich zur Normalvoraussetzung wie für den Archi-

tekten ein College-Studium²⁸⁸. Eine Stichprobe unter 1114 weiblichen Büroangestellten in den verschiedensten (nicht nur industriellen) Büros Bostons (vor allem Stenographinnen, Stenotypistinnen und allgemeine Bürohelferinnen) ergab 1913, daß 36,7 % einen High School-Abschluß und weitere 42,4 % einen High School-Besuch (ohne Abschluß) nachweisen konnten. Dabei klammerte die Untersuchung die obere Schicht der weiblichen Büroangestellten, die Sekretärinnen, teilweise aus. Nur 21,4 % der untersuchten Büroangestellten hatten lediglich Elementarschulausbildung, bzw. konnten nicht eingeordnet werden²⁸⁹. Die Untersuchung einer anderen Stichprobe in Boston zur selben Zeit ergab, daß ein sehr deutlicher Zusammenhang zwischen Ausbildung und Art der Arbeit im Büro bestand. Einen High School-Abschluß konnten nämlich 95,2 % der untersuchten Sekretärinnen, aber nur 48,9 % der einfachen „clerks“ vorweisen, während Stenotypistinnen und Buchhalterinnen in der Mitte lagen. Unter den Sekretärinnen tauchten jetzt auch einige ehemalige College-Studenten auf. Innerhalb derselben Spezialisierung bewirkte höhere Vorbildung ein besseres Anfangsgehalt und führte dazu, daß Gehaltserhöhungen – häufig nach dem Dienstalterprinzip – zeitiger und schneller gewährt wurden als im Falle der Kolleginnen mit schlechterer Vorbildung. Insofern – nicht aber im Endgehalt, das nach einigen Jahren erreicht wurde – machte sich Ausbildung nunmehr eindeutig bezahlt²⁹⁰. Etwa gleichzeitig durchgeführte Untersuchungen der Berufswünsche von High School-Schülern ergaben umgekehrt, daß kaum einer von ihnen auf einen Handarbeiterberuf zustrebte. Bei den Jungen rangierte der Ingenieurberuf an der Spitze, darauf folgten in New York City der Geschäftsmann, der Rechtsanwalt und der Lehrer. In Ohio lautete die Reihe der begehrtesten Berufe: Ingenieur, Landwirt, Geschäftsmann, Rechtsanwalt, Mediziner, Kaufmann („Salesman“) und Buchhalter/Stenograph. Unter den Mädchen wollten die allermeisten Lehrerin werden, an zweiter Stelle der Berufswünsche lag die Buchhalterin/Stenographin, an dritter die Krankenschwester und ein Beruf im Bereich der Musik²⁹¹. Wie zwischen Jahrhundertwende und Kriegsbeginn die sich ausweitende High School – und sei es nur in Form ihres praktisch-kaufmännischen Zweigs – zunehmend zur Voraussetzung eines nicht-manuellen Berufes wurde, so schlossen die High School-Absolventen zunehmend die Wahl eines manuellen Berufes aus. *Der Tendenz nach war 1914 im Unterschied zu 1900 der High School-Besuch die Weiche, die über den Eintritt in manuelle oder nicht-manuelle Tätigkeit entschied.*

Zweitens: Wie die Analyse der 49 NCR-Angestellten zu zeigen scheint, war der tatsächliche Einfluß des sich vergrößernden kaufmännischen Fachschulwesens auf die Zusammensetzung des industriellen Personals etwas älter als die Tendenz zur verstärkten Berücksichtigung der High School-Bildung. Deutlich war er bereits in den veränderten Schulerfahrungen der älteren und der jüngeren Gruppe gehobener NCR-Angestellter 1904 zu bemerken. Häufig war die entsprechende Fach- oder Abendschule besucht worden, nachdem man bereits einige Jahre im Berufsleben (als Arbeiter, niederer Büroangestellter oder Lehrer) gestanden hatte. Dieses sich ausweitende, locker gefügte Berufs- oder Fach-

schulwesen erlaubte also weiterhin flexible Gestaltungen der Berufslaufbahnen. Die Repräsentativuntersuchung unter Bostoner weiblichen Büroangestellten von 1914 wies nach, daß der ein- oder zweijährige Besuch von „Business Colleges“ oder „Commercial Colleges“ (zusätzlich zur Grundschul- oder High School-Ausbildung) sich in besseren Anfangsgehältern und Anfangsstellungen bezahlt machte²⁹².

Drittens: Technische Fachausbildung fehlte den gehobenen leitenden NCR-Angestellten 1904 noch fast ganz; dies ist besonders bedeutsam in einer Firma, die zwar nicht mit so komplexen Technologien zu tun hatte wie eine elektrotechnische oder chemische Firma, aber doch komplizierte Apparate in Massen produzierte. Hochschulausbildung kam nur in Ausnahmefällen vor. Sofern sie überhaupt in berufsbezogener Weise erworben worden war, dann auf dem technischen Sektor. Besonders im technischen und Produktionsbereich scheint es, als ob die Laufbahnen in der amerikanischen Industrie mindestens bis zum Beginn dieses Jahrhunderts tatsächlich weniger durch die dem Berufsleben vorausgehenden Schulerfahrungen, -leistungen und -abschlüsse determiniert waren als in Deutschland²⁹³.

Viertens: Trotz dieser geringeren Korrelation zwischen Schulwesen einerseits und Laufbahnen im Industriebereich andererseits, geschah der Wechsel vom Arbeiterberuf zur Angestelltenstellung schon um 1900 nur in einer Minderheit von Fällen – es sei denn im technischen und Produktionsbereich, in dem nicht zuletzt aufgrund des weniger hierarchischen und weniger ausgebildeten gewerblich-technischen Schulwesens, die Rekrutierung selbst gehobener und leitender Angestellter aus der *gelernten* Arbeiterschaft noch die Regel war²⁹⁴.

1907 stellte eine Untersuchungskommission des Staates Massachusetts fest: „Alle Industrien . . . brauchen mehr fähige Meister, Werkstatteleiter und Manager als zur Zeit zur Verfügung stehen. Sie benötigen Männer, die die umfassende Einsicht, das Interesse und die Qualifikation haben, die man zur Organisation und Direktion einer Abteilung oder einer Werkstatt braucht. Im allgemeinen werden diese Leute – ob Arbeiter, Meister oder Werkstattdirektoren – zur Zeit lediglich zufällig hervorgebracht, und unter den jetzigen Bedingungen sind sie ‚self-made-men‘ . . .“²⁹⁵. Die so beschriebene und durch die obigen Daten über die NCR-Angestellten bestätigte Situation stand in deutlichem Gegensatz zur zeitgenössischen deutschen Szene, wo der theoretisch gebildete Hochschul- und Fachschulingenieur in den Werkstätten, Konstruktions- und Werkstattbüros der größeren und fortgeschritteneren Unternehmen – und zu diesen zählte NCR in den USA durchaus! – den aus der Arbeiterschaft hervorgehenden Obermeister längst zu verdrängen begonnen hatte²⁹⁶.

Die Ausgrenzung der Arbeiter aus dem Rekrutierungsfeld für leitende und gehobene Angestellte des kaufmännischen Bereichs und des allgemeinen Managements verweist – ebenso wie der Ausschluß von ungelernten Arbeitern sogar von Karrieren im Produktionsbereich – auf einige Grenzen und Schran-

ken der vertikalen Mobilität in den USA um 1900. Allerdings hat die Untersuchung der leitenden und gehobenen Angestellten einer Firma nichts darüber aussagen können, bis zu welchem Grad Wechsel aus der Werkstatt in untere und mittlere kaufmännische und allgemeine Bürotätigkeiten vorkamen. Mehrere Gründe dürften jedoch diesen Wechsel und damit auch die Chance zum Aufstieg im kaufmännischen und Bürobereich tatsächlich für Arbeiter erschwert haben. Einmal kann angenommen werden, daß die zunächst relativ gering bezahlte Bürostelle für den männlichen Facharbeiter – und letztlich nur der kam aus noch zu diskutierenden Gründen für diesen Aufstieg oder Wechsel in der Regel in Frage – weniger Anreiz bot als eine ähnliche Stelle für den deutschen gelernten Arbeiter²⁹⁷. Zum anderen bedeutete der Wechsel in kaufmännisch oder allgemein verwaltende Tätigkeiten in sehr viel höherem Maß einen funktionalen Sprung als der Aufstieg im technischen oder Produktionsbereich, der für den Facharbeiter eben noch keinen einschneidenden Wechsel der Funktion und Qualifikation, lediglich Ausweitung oder Spezialisierung oder Modifikation darstellen konnte. Um in der Sprache der NCR-Hauszeitungen zu sprechen: Beim Aufstieg zum Mitglied der Produktionsleitung blieb der Arbeiter Teil der „making pyramid“ (Produktion). Der Übergang in ein Verkaufsbüro oder in die allgemeine Verwaltung hätte dagegen den funktional deutlicheren Sprung in die „sales pyramid“ oder die „recording pyramid“, die Verkaufsarbeit, z. T. auch in die allgemeine Bürotätigkeit bedeutet und um 1900 in den USA einige soziale Qualifikationen verlangt – angenehmes Aussehen, „geschäftsmäßigen“ Umgangston, eine gewisse Glattheit und Soziabilität („Persönlichkeit“ genannt)²⁹⁸ –, die sicherlich den meisten Arbeitern fehlten. Dieser Mangel fiel ins Gewicht, sobald, wie bei der Rekrutierung des technischen Personals, die praktisch-technische Qualifikation nicht anders beschafft werden konnte als aus dem Kreis der Werkstatt-Empiriker. Schließlich spielten sicherlich soziale Vorurteile und Diskriminierungstendenzen sowie ethnische Faktoren eine Rolle, auf die noch zurückzukommen sein wird.

In den zwei Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg führten nicht nur, wie bisher diskutiert, Ausweitungen des High School- und des kaufmännischen Ausbildungssystems zu einer etwas engeren Korrespondenz zwischen Schulerziehung und Laufbahnen im Wirtschaftsbereich, auch einige andere kurz zu analysierende Diskussionen und Veränderungen im amerikanischen städtischen Schulwesen wirkten in dieselbe Richtung²⁹⁹. In diesen Diskussionen sind zwei Hauptantriebe zu unterscheiden: Einmal die klarer begriffenen Bedürfnisse einer immer differenzierteren und zunehmend effizienzbewußten großen Industrie, die zur gleichen Zeit von Wellen der Rationalisierung und Systematisierung geprägt wurde – man denke an die vor allem durch den Ingenieur Taylor und seine Gruppe geförderte Bewegung der wissenschaftlichen Betriebsführung³⁰⁰; zum anderen die sozialreformerische Kritik am überlieferten allgemeinbildenden Erziehungssystem, das gerade den weniger motivierten, weniger auf Allgemeinbildung orientierten, ärmeren, einwandernden Schichten

wenig zu bieten gehabt und aufs Arbeitsleben unvorbereitete 14–16jährige entlassen habe, die verwirrt, desorientiert und auf sofortigen Verdienst angewiesen, häufig in wenig entwicklungsfähige Tätigkeiten gerieten und ein ständig wachsendes Proletariat auffüllten. Beide Anstöße bewirkten Diskussionen über den Zusammenhang zwischen Schulsystem und Arbeitsleben; sie bahnten einer Akzentveränderung im amerikanischen Verständnis von Schule den Weg, gemäß dem die Vorbereitung auf bestimmte Funktionen und Tätigkeiten mindestens ebenso sehr zu den Aufgaben des Erziehungssystems gehörte wie die Eröffnung von Mobilitätschancen und die Bereitstellung von bürgerlich-demokratischer und allgemein-kultureller Bildung – und zwar im Interesse einer funktionierenden Gesellschaft *und* des größeren Glücks vieler Individuen; sie drängten auf differenziertere Schularten als Vorbereitung für differenziertere Berufswege und Laufbahnen, die nun erstmals mit größerer Öffentlichkeitsresonanz als Lebenskarrieren positiv definiert wurden – unter partiellem Verzicht auf einen traditionell vorherrschenden Erfolgsbegriff, der die permanente Zugehörigkeit zu ein und demselben Arbeiter- oder Angestelltenberuf sowie das Vorwärtstkommen *in* demselben gering gewertet hatte gegenüber dem ruhelosen sozialen Aufstieg durch verschiedene jeweils nichtpermanente Berufsstationen hindurch, bis zur eigenen Selbständigkeit als Geschäftsmann, Rechtsanwalt oder Farmer³⁰¹. Beide Anstöße bewirkten Schulreformen, vor allem im städtischen Nordosten, die das System so differenzierten, daß es dem deutschen ein wenig ähnlicher wurde.

c) Verfestigungstendenzen im Schulsystem und in der Schichtenbildung

Die Funktionsdifferenzierung in den technischen und Produktionsabteilungen der Industrieunternehmen wurde, wenn nicht entdeckt, so doch jetzt nach der Jahrhundertwende erstmals – und zwar unter wirtschaftlichen Leistungsgesichtspunkten – in einer größeren Öffentlichkeit diskutiert. „Zwischen dem Facharbeiter, der die Arbeit mit seinen Händen leistet oder die Maschine lenkt, und dem Ingenieur, dessen Gehirn die Arbeit konzipiert hat, gibt es eine Anzahl von Aufsehern („supervisors“), verschiedenen Ranges, verschiedener Wissensqualifikation und verschiedener Autorität, deren Zahl von der Art der Arbeit und der Größe der Industrie abhängen.“³⁰² Konsensus bildete sich heraus, daß das bisherige öffentliche Schulwesen entweder primär Allgemeinbildung vermittelt und damit vor allem jenen 10–20 % der Schüler genutzt habe, die zur High School und teilweise zur Hochschule mit der Absicht freiberuflicher oder selbständiger Geschäftskarrieren aufsteigen wollten und konnten; oder es habe – seit Ausdehnung der öffentlichen Handelsschulen – auf kaufmännische Tätigkeiten vorbereitet. In beiden Fällen habe es im Namen gleicher Bildung und Möglichkeiten für alle zu viele Theoretiker, „professionals“ und Angestellte („clerks“) produziert und die große Mehrheit faktisch übergangen³⁰³. Weder die benötigten Meister, Techniker, Werkstattleiter und Kon-

strukturen seien auf diese Weise herangebildet worden, noch eine ausreichende Anzahl von gelernten Arbeitern, deren Mehrheit – und das erklärt die Heftigkeit der Diskussion zu diesem Zeitpunkt – seit Ende des 19. Jahrhunderts eben nicht mehr durch Einwanderung gestellt wurde, nachdem diese Einwanderung nun primär aus den gewerblich-industriell unterentwickelten Gebieten Süd- und Osteuropas stammte; das allgemeine Schulwesen habe dafür aber Massen von beruflich hilflosen, unglücklichen Jugendlichen entlassen, die man in der Schule besser auf einen eng umgrenzten, spezifischen, also vorneweg zu bestimmenden Beruf vorbereiten hätte sollen. In dieser Argumentation harmonierte – und das war typisch für das Denken der sog. „progressiven“ Reformen um 1900 bis 1920 – der Wunsch nach leistungsfähigeren Arbeitnehmern mit der Absicht, sich aufstauende soziale Konflikte zu entschärfen, sowie mit Motiven philanthropischer Hilfsbereitschaft. Auf der schwächer werdenden gegnerischen Seite standen die Verfechter einer nicht-instrumentalisierten Allgemeinbildung und die mit traditionellen amerikanischen Idealen operierenden Befürworter gleicher Bildung für alle mit dem Zweck, die Mobilität durch Bildung zu sichern, die Entstehung permanenter Klassen zu verhindern und niemandes Freiheit der Berufswahl vorzeitig einzuschränken³⁰⁴.

Wenn man wie verschiedene öffentliche Ausschüsse und wie der größte Industriellenverband („National Association of Manufacturers“ – NAM) jetzt staatlich subventionierte Schulen für untere und mittlere Angestellte nach dem Vorbild der deutschen technischen Mittelschulen, sowie davon getrennte Facharbeiterausbildung nach dem Muster deutscher Gewerbe- und Fortbildungsschulen forderte³⁰⁵, so mußte man sich notgedrungen über die Unterschiede zwischen Gewerbe- und Technikerschulen klar werden³⁰⁶ sowie über die Frage, nach welchen Kategorien man welche Schüler in welche berufsvorbereitenden Schularten oder Klassen lenken wollte. Dies war, wenn ich richtig sehe, der erste durchschlagende Anlaß, öffentlich die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten, zwischen der „abstract-minded class“ und der „hand-minded class“, den „mechanical pursuits“ und den „white collar jobs“ zu diskutieren³⁰⁷. Jetzt erst (1903) kam der Begriff „white collars“ auf und damit ein neuer, etwas despektierlicher Sammelbegriff für verschiedene Berufe, die bisher, wenn überhaupt, durch abstraktere Begriffe der Statistiker (wie „salaried employees“), zusammengefaßt worden waren. (Der Begriff wurde wohl zuerst auf technische Zeichner, d. h. auf Angestellte angewandt, die sowohl herkunftswie arbeitsplatzmäßig in enger Berührung mit den Werkstattarbeitern standen und gleichwohl begannen, sich von diesen abzusetzen³⁰⁸.) Zugleich vermehrten sich die Stimmen, die dafür hielten, daß bestimmte Kategorien von Menschen für bestimmte Kategorien von Berufen tauglicher seien als für andere, daß es Aufgabe der Erziehung sei, entsprechende Kategorisierungen der Schüler durchzuführen, sie beruflich zu beraten und zu lenken sowie schließlich sie rechtzeitig, das heißt, noch in der Schule, auf die entsprechenden Berufe vorzubereiten³⁰⁹. Noch vor dem Weltkrieg begannen vereinzelte psychologische Tests unter Schülern, um die „Kopfarbeiter“ von den „Handarbeitern“ zu unterschei-

den³¹⁰. Seit 1907 richtete man in einigen Bostoner Grundschulen erstmals spezielle industrielle Fertigkeiten vermittelnde (siebte und achte) Klassen für Jungen und Mädchen ein, die man für Handarbeit motiviert hielt. Es überrascht wenig, daß vorwiegend schlechtere Schüler, oft weniger motivierte Kinder aus ärmeren Schichten, insbesondere aus Einwandererkreisen, in diesen Handarbeiterklassen zusammenkamen³¹¹. Zunächst unklar zeichnete sich hier eine neue Tendenz zur verstärkten Rückverlängerung sozialökonomischer Klassen-, Schichten- und Chancenunterschiede in den schulischen Bereich ab, eine – in Deutschland längst bestehende – Rückverlängerung, die langfristig zu einer Verdeutlichung und relativen Befestigung jener sozialökonomischen Unterschiede zu führen drohte, die sie zunächst reflektierte.

In der Realität des Erziehungssystems, wirkte sich die zunehmende Zuordnung des öffentlichen schulischen Bereichs auf die Bedürfnisse eines sich differenzierenden privatwirtschaftlichen Systems, vor allem in einer Vermehrung der Facharbeiter-, der Gewerbe- und Fortbildungsschulen aus. Insbesondere die 1906 gegründete, stark von industriellen Interessen bestimmte „National Society for the Promotion of Industrial Education“ und andere Reformorganisationen wirkten erfolgreich auf die Vermehrung und staatliche Finanzierung solcher Schulen hin. Mit Hinweis auf die deutsche Konkurrenz empfahlen die Vertreter besonders der kleinen und mittleren Unternehmen (die sich eigene Ausbildungsstätten nicht leisten konnten), zentrale Elemente des deutschen Systems – reine Arbeiterschulen und öffentliche Kostendeckung, nicht aber die in Deutschland üblichen staatlichen Kontrollen – zu übernehmen³¹².

Die zunehmende Koordination und Synchronisation von öffentlichem Schulwesen und Berufsleben manifestierten sich zudem im weiteren Ausbau des öffentlichen Handelsschulwesens, der „Commercial High Schools“, und seit der Jahrhundertwende des Handelshochschulbereichs³¹³. Mit charakteristischem Nachhinken gegenüber der kaufmännischen Seite drangen zwischen Jahrhundertwende und Weltkrieg auch gewerblich-technische Unterrichtsgegenstände allmählich in das öffentliche allgemeinbildende Schulwesen ein. Auf der Sekundarebene führte das zur Errichtung von vierjährigen technischen High School-Zweigen („Technical High Schools“), die in ihren Lehrplänen Facharbeiter- und Technikerwissen vermittelten, faktisch jedoch vorwiegend auf den Besuch von Ingenieurschulen des tertiären Bereichs oder auf die Ausübung von Tätigkeiten in den technischen Berufen bzw. im mittleren Management von Industrieunternehmen vorbereiteten. Kurz vor dem Weltkrieg entstanden damit auch in den USA – wenigstens in den industriellen Bezirken – einige Ausbildungsstätten für jene mittleren, technischen und beaufsichtigenden Angestellten, die bis dahin fast durchweg aus der Werkstattarbeit hervorgegangen waren³¹⁴.

Gewerbliche Bildung in den allgemeinen Elementarschulen nahm mit der Gründung von praxis- und berufsbezogenen „Junior High Schools“ zu, die einen Teil der Schüler den letzten Klassen der Elementarschulen abnahmen und

damit die Tendenz zur früheren Differenzierung der Schüler nach Berufsgesichtspunkten verstärkten³¹⁵. In Boston entstand 1908/09 eine sich schnell ausbreitende Berufsberatungsbewegung, die nicht wenig dazu beitrug, die Fragen des Verhältnisses von Schulbildung und Berufslaufbahnen einer interessierten Öffentlichkeit bekannt zu machen³¹⁶. Es war, wie gezeigt, in diesem Zusammenhang, daß sich das Bewußtsein und das Gespür der Betroffenen selbst und von Teilen der Öffentlichkeit für die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten schärfte, die bisher explizit nur in der Statistik eine gewisse Rolle gespielt hatte.

Doch waren dies alles nur zögernde Tendenzen. Wie die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten in den USA vor 1914 längst nicht die Aufmerksamkeit und Publizität erhielt wie im zeitgenössischen Deutschland, so blieb auch die Tendenz zur Synchronisation von Schulbildungsgängen und Berufslaufbahnen in den USA weiterhin sehr unvollkommen, unvollkommener als in Deutschland. Wenn hoch entwickelte Großunternehmen wie NCR und General Electric³¹⁷ zunehmend High School-Bildung von ihren Angestellten verlangten, so galt dies noch längst nicht für kleinere und mittlere Betriebe in weniger hoch rationalisierten und systematisierten Industriezweigen; so honorierten etwa die Kleiderfabriken und meisten Verkaufsgeschäfte in New York 1914 High School-Bildung überhaupt noch nicht³¹⁸. 1914 wurde der Schulbildungshintergrund von 861 Bostoner Abendschülerinnen betrachtet, von denen tagsüber 40,5 % ins Büro und 26,7 % in die Fabrik gingen, während 12 % Verkäuferinnen waren. 67,9 % der Büroangestellten, aber immerhin auch 29,1 % der Fabrikarbeiterinnen und 30,1 % der Verkäuferinnen hatten einige Zeit in der High School verbracht. Der verschiedene Bildungsweg der Gruppen zeichnete sich klar, aber keineswegs absolut ab³¹⁹.

In dem Maße jedoch, in dem die High School als Eingangsvoraussetzung in nicht-manuelle Berufe wichtiger wurde, in dem Maße gewann auch der Zugang zur High School unter Mobilitätsgesichtspunkten an Bedeutung. Über diesen nun läßt sich auf der Basis unseres Materials nur schwer generalisieren. Fest steht, daß nur eine Minderheit der in Frage kommenden Jahrgänge von der High School graduierte, 1910 bis 1920 weniger als ein Fünftel. Fest steht aber auch, daß sich der Anteil der Jugendlichen mit High School-Abschluß von 1910 bis 1920 und wieder von 1920 bis 1930 fast verdoppelte, bis 1940 die Hälfte aller Jugendlichen über High School-Diplome verfügten³²⁰. Zu beachten ist ferner, daß die Zahl derjenigen, die die High School besuchten, viel größer war als die der Absolventen. Dennoch: Trotz solcher Ausweitung des High School-Wesens (ohne die die Anstellungspolitik der Unternehmen und ihre Konzentration auf High School-Absolventen ja gar nicht möglich gewesen wäre) wurde die Entscheidung über den Zugang zu nicht-manuellen Laufbahnen mit der Betonung von Schulqualifikationen im Selektionsprozeß tendenziell vom Bewerbungs- und Einstellungsakt zum Einschulungs- und Prüfungsakt zurückverschoben, wodurch wahrscheinlich dem sozialökonomischen Milieu und seinen Institutionen mehr Gewicht als vorher eingeräumt wurde,

die kollektiven Momente im Aufstiegsvorgang stärker hervortraten und ein weiteres Stück des „Amerikanischen Traumes“ von der niemals zu späten, individuellen Machbarkeit persönlichen Erfolges und Aufstiegs zur Illusion wurde.

In einer Bergwerksregion in Nordost-Pennsylvania gingen 1904 die Söhne der Bergleute nur in Ausnahmefällen in die High School, sie sollten so früh wie möglich mitverdienen, und abends waren sie für zusätzlichen Unterricht zu müde³²¹. Zehn Jahre später stammten dagegen von 310 Schülerinnen der Bostoner Tages-High School 142, von 349 Schülerinnen der Abend-High School 209 aus Arbeiterfamilien, meistens von Vätern, die gelernten Tätigkeiten nachgingen. Nur knapp 20 % der aus Arbeiterhaushalten kommenden Jugendlichen hatten ungelernte Arbeiter als Väter. Insgesamt handelte es sich nicht um akademische, sondern um handelskundliche High Schools³²². Die Unterrepräsentation von Arbeiterkindern unter High School-Schülern scheint im Falle der Söhne, weniger im Falle der Töchter bestanden zu haben.

Begrenzt wurde die beschriebene Tendenz zur Vergrößerung der Abhängigkeit der beruflichen Laufbahnen von einmal gefallenem schulischen Entscheidungen und zur reinlicheren Trennung von Arbeiter- und Angestelltenberufen weiterhin durch die Existenz vieler privater Fach- und Fortbildungsschulen (einschließlich eines ausgebauten Fernkurs-Systems), die nicht ins Berechtigungswesen integriert waren und weiterhin Facharbeiter und Angestellte gemeinsam ausbildeten³²³; durch den Ausbau des Abenschulwesens, dessen Erfolge allerdings sehr verschieden beurteilt wurden³²⁴; und vor allem durch die in den USA als Reaktion auf die Mängel des öffentlichen Fach- und Berufsschulwesens vereinzelt seit den 1870er Jahren, auf breiter Front erst seit etwa 1905 entstehenden, um 1910/20 in vielen Großunternehmen in wechselnden Formen vorhandenen, firmeneigenen Fortbildungsschulen. Obschon auch in ihnen allmählich die vorherige Schulbildung Einfluß auf die Zugangs- und Erfolgchancen erhielt, so stellten diese Lehrlings- und Angestellten-Schulen, diese Facharbeiter- und Techniker-Schulen *innerhalb* der großen Unternehmen doch weiterhin Aufstiegskanäle dar, durch die der strebsame, tüchtige Arbeiter in Angestelltenstellen (wenn auch selten in die höheren) gelangen konnte, auch wenn er den entsprechenden Schulabschluß von draußen nicht mitgebracht hatte. Dieser höhere Grad an unbürokratischer Flexibilität bedeutete übrigens ein größeres Ausmaß an Unternehmermacht: Nur loyale und „zuverlässige“ Arbeiter erhielten in der Regel die Aufstiegschancen mit Hilfe unternehmensinterner Lehrgänge, die zudem nicht nur der Vermittlung von funktionalem Sachwissen und entsprechenden Geschicklichkeiten dienten, sondern auch zur Indoktrination³²⁵. Dieser Zusammenhang wirft ein Schlaglicht auf die Tatsache, daß Ansätze zum Organisierten Kapitalismus in den USA vor allem in eigener Regie der großen Unternehmen entwickelt wurden, nicht so sehr durch staatliche Interventionen³²⁶.

Generell gilt für industrielle Einstellungs- und Beförderungssysteme, daß sie formale, schulische Qualifikationen geringer achten als dies in staatlichen

Bürokratien üblich ist. Dies galt selbst für ein so bürokratisch strukturiertes Unternehmen wie Siemens, erst recht für die amerikanischen. Der schwer objektivierbare Eindruck bei der Lektüre amerikanischer unternehmensgeschichtlicher Materialien geht dahin, daß in diesen Unternehmen, jedenfalls bis 1914, bürokratische, schulische Vorbildung betonende Aufstiegsprozeduren sehr wenig entwickelt waren, Aufstieg in Großunternehmen hier stärker – jedenfalls offener – als in Deutschland zu einem guten Teil ein politischer Prozeß blieb, in dem Beziehungen („pull“) persönliche Macht und Beuteansprüche, Freundschaften, Persönliches, Leistungen und Gegenleistungen oft eine sehr viel größere Rolle spielten als Seniorität und Schulbildung³²⁷.

Das Prinzip der Lebenskarriere; die Norm der geordneten, Vorbildung und Seniorität gebührend berücksichtigenden Beförderungspolitik; die Vorstellung von Laufbahngruppen, u. a. nach Schulbildungskategorien differenziert; Prinzipien der Effizienz und der Funktionsgerechtigkeit; geordnete, rationale Ausbildung und Selektion statt der traditionell vorwiegenden, individualistisch-improvisierenden „Catch-As-Catch-Can“-Methoden³²⁸ – all das nahm zweifellos zu in den Vereinigten Staaten während der ein bis zwei Jahrzehnte vor dem Ersten Weltkrieg. Solche Veränderungen signalisierten deutliche Formierungs- und Verfestigungstendenzen im ökonomischen und sozialen Gefüge. Auf jeden Fall im Bewußtsein und im Gespür der Zeitgenossen trat die „Kragenlinie“, der Unterschied zwischen „white collar“ und „blue collar“, zwischen Arbeitern und Angestellten nunmehr schärfer hervor. Auf jeden Fall änderten sich die Zugangswege zu einzelnen Angestelltengruppen, d. h. es wandelten sich die Mittel und Wege des Aufstiegs von der Arbeiter- zur Angestelltenposition, wenn auch nur graduell und allmählich; Weichenstellungen vor Eintritt in die Arbeitswelt wurden wichtiger. Es muß als höchstwahrscheinlich gelten, daß innerhalb des industriellen Bereichs der Übergang vom Arbeiterstatus zum Angestelltenstatus, aus der Werkstatt ins Büro – jedenfalls in Relation zur Zahl der zu besetzenden Angestelltenpositionen – etwas seltener wurde, daß die Karrieremobilität – nicht die intergenerationelle Mobilität, die sich möglicherweise aufgrund des sich erweiternden Zugangs zum Schulsystem umgekehrt entwickelte – an dieser kritischen Stelle der sozialen Pyramide abnahm³²⁹. Solche Veränderungen waren Teil einer allgemeineren Entwicklung, die in Politik und Verwaltung, in Sozialgesetzgebung und begrenzten öffentlichen Wirtschaftsinterventionen, in Erziehungsreformen und in systematischerer Unternehmensorganisation, in neuen planvolleren Mechanismen der Konkurrenz- und Sozialkonfliktsregelung zum Ausdruck kamen; sie fügten sich in jene Übergangsphase vom dezentralisierten, marktorientierten, weitgehend sich selbst überlassenen Hochkapitalismus der zweieinhalb auf den Bürgerkrieg folgenden Jahrzehnte hin zum Organisierten Kapitalismus, die unter anderem dadurch gekennzeichnet war, daß die traditionellen, der individuellen Konkurrenz viel Raum gebenden Selbstregulierungsmechanismen des Wirtschafts- und Gesellschaftssystems durch neue, planvollere, organisiere, kollektivere Mechanismen *partiell* ergänzt wurden, sie fügten sich in je-

nen Teil amerikanischer Geschichte, der zutreffend als „Search for Order“ betitelt worden ist³³⁰.

Doch die Unvollkommenheit solcher „Suche nach Ordnung“, ihre besonderen Schwierigkeiten in diesem neuen Land ohne starke bürokratische und ständische Ordnungstraditionen, ihr im Vergleich zu Deutschland später Beginn sind im Auge zu behalten. Auf das hier untersuchte Thema gewendet: Die Tendenzen zur Laufbahnbildung, zur ordentlichen Systematisierung und synchronen Kategorisierung von Erziehungssystem und Arbeitswelt, zu einer deutlicheren Kristallisation der Schichtenbildung waren vorhanden, doch sie blieben begrenzt.

3. Unschärfen und relative Bedeutungslosigkeit des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds im Industrieunternehmen

a) Techniker, Ingenieure und Mechaniker

Die geringere Differenzierung und Stratifikationsmächtigkeit des Bildungswesens in den Vereinigten Staaten trug – neben anderen Faktoren – dazu bei, daß der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten in den amerikanischen Unternehmen des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts weniger scharf ausgeprägt war als in deutschen. An den technischen Zeichnern oder Konstrukteuren läßt sich das zeigen. Während sie in technisch fortgeschrittenen deutschen Unternehmen schon seit den 1860er Jahren eindeutig zu den „Beamten“ rechneten, vom Arbeiter abhebende Privilegien genossen, in eindeutig von der Werkstatt separierten Zeichenräumen arbeiteten, zwar noch lange aus der Arbeiterschaft rekrutiert wurden, dann aber meistens eine kurze zusätzliche Fachausbildung erwarben, seit dem Ende des 19. Jahrhunderts auch zunehmend aus spezifischen Technikerschulen kamen und sich bereits seit den 1880er Jahren als Techniker – in Abgrenzung zu den Arbeitern – organisierten³³¹, stellte sich die amerikanische Situation anders dar. Öffentliche Statistiken schwankten mindestens bis zur Jahrhundertwende, ob sie den technischen Zeichner („draftsman“) – wie übrigens auch den Meister – zu den „salaried persons“ oder zu den „wage earners“ zählen sollten³³². Eine an technische Zeichner gerichtete Zeitschrift, die ab 1902 in Cleveland, Ohio erschien, betonte den Übergangscharakter dieser Position und ihre häufig unklare Abgrenzung zum Mechaniker in der Werkstatt. Während im Ausland technisches Zeichnen als Beruf im eigenen Recht angesehen werde und technische Zeichner diesem Beruf ein Leben lang angehörten, sei die Situation in den USA anders. Erst seit kurzem wendeten die Unternehmer dem Konstruieren und Zeichnen mehr Aufmerksamkeit zu³³³. Für viele gelte der Zeichner jedoch noch immer als ein teurer Luxus. Meist – besonders in kleineren und mittleren Unternehmen – sei der technische Zeichner ein Praktiker aus der Werkstatt, ein Werkzeugmacher oder Mechaniker, der die Grundzüge des Zeichnens sich nach Feierabend aus einem Hand-

buch selbst beigebracht habe. Neben praktischen Werkstatterfahrungen seien die Eingangsvoraussetzungen zum Zeichnerberuf äußerst gering. Es genüge beinahe, wenn man einen geraden Strich ziehen könne. Im Bewußtsein der Öffentlichkeit sei der technische Zeichner noch eine unbekannte Größe³³⁴. Der typische Vertreter dieses Berufs sei ein sehr junger Mann, der gewöhnlich im Wochenlohn stehe, häufig und gern bei veränderter Arbeits- und Ertragslage entlassen werde, viel auf Wanderschaft sei, nie mehrere Jahre an einem Ort bleibe und manchmal den Landstreichern gleiche. „Eine Art Freimaurer-Beziehung existiert zwischen ihnen.“ „Was aus technischen Zeichnern wird, wenn sie altern, ist ein Rätsel. Vielleicht leben sie nicht lange. Auf jeden Fall sind Zeichner, die ein mittleres Alter [und das hieß 30] überschritten haben, selten³³⁵. Wenn dennoch junge Mechaniker danach strebten, in Zeichnerstellungen einzurücken, dann primär deshalb, weil der Zeichnerberuf als Übergangsstellung, das Zeichenbrett durchweg als Sprungbrett zu lohnenderen Stellungen als Werkstatteleiter, Ingenieur, Manager oder Eigentümer betrachtet werde³³⁶.

Dieses Bild vom technischen Zeichner der Jahrhundertwende ist zweifellos nicht frei von Übertreibungen und Einseitigkeit. Auch in amerikanischen Unternehmen gab es spätestens in den 1890er Jahren ausgebaute Zeichen- und Konstruktionsbüros, die in Flauten nicht geschlossen werden konnten. Eisenbahn- und elektrotechnische Unternehmen waren in dieser Hinsicht führend³³⁷. Längst nicht alle in den Zeichen- und Konstruktionsbüros Beschäftigten waren ehemalige Facharbeiter aus der Werkstatt. Die meisten Absolventen der Ingenieurschulen verbrachten einige Zeit am Anfang ihrer Industriekarrieren in Zeichenbüros³³⁸. Eine Minderheit von ihnen blieb auch in solchen Beschäftigungen. Eine quantitative Gewichtung oder eine eindeutige Aussage über die Repräsentativität des von der Zeitung „The Draftsman“ im Mittelwesten gezeichneten Bildes ist hier nicht möglich. Doch kann nicht übersehen werden, daß diese Zeitung alles tat, um bei technischen Zeichnern Resonanz zu finden und sich dabei kaum leisten konnte, ein allzu wirklichkeitsfernes Bild ihrer Adressaten zu zeichnen.

Die überlieferte Autobiographie eines ca. 1870 in Ungarn geborenen, in den 1890er Jahren nach USA kommenden Zeichners, der im Mittel- und Südwesten der Staaten zu Fuß von Stadt zu Stadt wanderte, überall den oder die ansässigen Architekten aufsuchte, um Arbeit bat, manchmal welche erhielt (wenn gerade eine Kirche oder mehrere Häuser gebaut wurden), in der Regel Tagelohn bekam und selten länger als ein Jahr, häufig nur wenige Wochen in einer Stellung bleiben konnte, aber sich eine Dauerstellung sehnlichst wünschte, scheint das Bild zu bestätigen, daß die Zeitung „The Draftsman“ vom technischen Zeichner der Jahrhundertwende skizzierte. Der Ungar-Amerikaner Bem verdiente nicht genug, um Frau und Kind zu erhalten, war meistens unterwegs auf Arbeitssuche, lebte in kleineren Hotels und war ohne Vermögen. Zwischendurch wusch er für Bezahlung Wäsche und tat andere Hilfsarbeiten. „In my humble opinion, lucky are those who can have work.“ Trotzdem hielt er

sein unstetes proletarisiertes Leben für besser als das, was ihn in seiner ungarischen Heimat erwartet hätte³³⁰!

Wie typisch dieser Fall ist, läßt sich nicht entscheiden. Immerhin gab es unter technischen Zeichnern und Technikern 1890 sehr viele Einwanderer, mehr als es dem Anteil der Einwanderer an allen Erwerbstätigen entsprach (vgl. oben Tabelle 2–4). Beide Quellen weisen auf die Unstetigkeit dieser beruflichen Lebensläufe, auf den Durchgangsscharakter und die Unsicherheit dieser Stellungen hin, auf die noch unscharfen Konturen dieses Berufsbildes und seine Nähe zur Werkstattarbeit, von der es sich häufig durch keine besondere Fachschulbildung abhob; all das unterschied diesen Beruf doch sehr von typischen deutschen „technisch-industriellen Beamten“ der Jahrhundertwende. Zum Teil dürfte dieser Unterschied auf ein amerikanisches Nachhinken im Prozeß der Trennung von Planung und Ausführung, von Kopf- und Handarbeit in der industriellen Produktion zurückzuführen sein, eine Trennung, die unter dem Einfluß der Hochschulingenieure in Deutschland früher einsetzte als im Lande F. W. Taylors³⁴⁰. Vor allem aber dürfte die relativ späte Entwicklung von spezifischen Technikerschulen die Abhebung der technischen Zeichner vom Mechaniker erschwert haben. Die Grenze zwischen Arbeiter und Angestellten blieb an dieser Stelle unscharf, verwischt und flüchtig. Erst in den letzten anderthalb Jahrzehnten vor dem Weltkrieg trat mit der Rationalisierung der Produktion unter dem Einfluß der Wissenschaftlichen Betriebsführung und der parallelen Entstehung eigener Technikerschulen eine Änderung dieser Situation ein³⁴¹.

Eine im Prinzip ähnliche Feststellung läßt sich bezüglich der Ingenieure treffen. Der Prozeß der Differenzierung von Mechanikern und anderen Handwerkern bzw. Facharbeitern einerseits und Ingenieuren andererseits fand in Deutschland bereits im zweiten Drittel des 19. Jahrhunderts statt. Entscheidend begünstigt durch ein sich entwickelndes technisches, bald akademisch-technisches Schulwesen und in Anknüpfung an vorindustrielle militärische und bürokratische Traditionen konstituierten sich die deutschen Ingenieure als relativ klar von Facharbeitern und einfachen Technikern abgegrenzte Berufsgruppen. Als wichtigstes Abgrenzungskriterium und als Grundlage der Zusammengehörigkeit aller Ingenieure trotz zunehmender Spezialisierung diente ihnen ihre theoretische, technisch-wissenschaftliche Ausbildung. Ihr mächtigster Standes- und Berufsverband, der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) entstand 1856 aus dem Absolventen-Verein des Berliner Gewerbe-Instituts: Hierin drückte sich der Zusammenhang zwischen dem sich akademisierenden technischen Schulwesen und der Entstehung der Ingenieure als Berufsgruppe und Berufsstand handgreiflich aus³⁴².

Die geringe Bedeutung der technisch-wissenschaftlichen Bildung in der Entwicklung der amerikanischen Ingenieure im 19. und frühen 20. Jahrhundert zeigte sich einmal in ihrer größeren Fragmentarisierung. Obwohl die Gruppe der vor allem in der Konstruktion von Kanälen, Brücken, Flußbetten und Eisenbahnen beschäftigten, oft in selbständiger Stellung befindlichen sog. Zivilingenieure, mit ihrem seit 1852, effektiv seit 1867 bestehenden Berufsverband

lange beanspruchte, sämtliche Spezialisierungen zu umgreifen und zu vertreten, entwickelten sich die Maschineningenieure, die Bergbauingenieure, die Elektroingenieure mit ihren Berufsverbänden außerhalb der „American Society of Civil Engineers“, in betonter und kritischer Absetzung zu dieser und bei Unterstreichung der eigenen funktionalen Spezialisierung. Keiner dieser Berufsverbände – weder die anspruchsvolle, den andern als elitär erscheinende „American Society of Civil Engineers“, noch das recht unprofessionelle, industrie- und praxisbezogene „American Institute of Mining Engineers“ von 1871 oder die „American Society of Mechanical Engineers“ von 1880, nicht einmal das am ehesten professionell und wissenschaftlich orientierte „American Institute of Electrical Engineers“ von 1884 – machte die Aufnahme von Mitgliedern auch nur in dem Maße von bestimmten Ausbildungsvoraussetzungen abhängig wie der VDI. Die sehr vagen Mitgliedschaftsbestimmungen hoben vielmehr auf die verantwortliche, eine gewisse Anzahl von Jahren über betriebene Ingenieur Tätigkeit (ohne dies weiter zu definieren) innerhalb des jeweiligen Spezialgebietes und – im Falle der Zivil- und der Elektroingenieure – auf spezielle Fähigkeiten (Konstruktion und Leitung von Ingenieurarbeiten) ab. So wie sich amerikanische Handelsgehilfen (im Unterschied zu den deutschen), nicht auf eine gemeinsame kaufmännische Standesbildung und daraus resultierende Zusammengehörigkeit beriefen, so wenig spielte ein gemeinsamer Fundus mathematisch-technisch-wissenschaftlicher Bildung für die amerikanischen Ingenieure eine prägende Rolle und so schwach blieben Ansätze zur Konstituierung einer übergreifenden Ingenieurgruppe, etwa im Sinne des deutschen „Ingenieurstandes“, wie ihn der VDI repräsentierte. Versuche zur Gründung übergreifender Dachorganisationen scheiterten in den USA³⁴³.

Zum anderen folgte aus der späten Entwicklung eines klar unterschiedenen technischen und technisch-wissenschaftlichen Schulwesens sowie aus der geringen Rolle, die es für die Entstehung des Ingenieurberufs in den USA spielte, die geringere Trennschärfe der Unterscheidung zwischen Ingenieuren und Mechanikern, bzw. Maschinisten im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Insbesondere viele der Maschinenbau- und Bergwerksingenieure hielten ihre praktische Ausbildung, ihre Lehre in der Werkstatt noch nach der Jahrhundertwende für wichtiger als die technisch-theoretische Schulbildung³⁴⁴. Die kategoriale Trennung in den Betrieben und in den Berufsverbänden schärfte sich nur langsam. Der angelsächsische Begriff des „engineer“ ist bis heute breiter als der des „Ingenieur“, umfaßt noch eher als dieser den aus Lehre und Werkstatt hervorgegangenen Maschinisten und Mechaniker³⁴⁵. 1895 hieß es noch: Jedermann, der gründlich in der Lage ist, eine Maschine zu verstehen und zu behandeln, kann „mechanical engineer“ genannt werden³⁴⁶. Im Unternehmen und in ihren Verbänden blieb die Unterscheidung zwischen Mechanikern, Maschinisten, Technikern, Zeichnern und Maschinenbau-, Bergwerks- und z. T. auch Elektroingenieuren bis ins 20. Jahrhundert hinein relativ verwischt³⁴⁷. Die mit der Verwissenschaftlichung der Technik, der Rationalisierung

der industriellen Produktion und dem Ausbau des technischen Schul- besonders Hochschulwesens seit den letzten Dekaden des 19. Jahrhunderts auch in den USA verstärkt auftretenden Professionalisierungsansprüche und -tendenzen innerhalb der Ingenieurgruppen führten zu beredten Klagen über die Ungeschütztheit des Begriffs „Ingenieur“, die die USA ungünstig von Europa unterscheidet³⁴⁸. Nur sehr allmählich nahm die Schärfe des kategorialen Unterschieds zwischen dem technisch-praktisch qualifizierten Facharbeiter und dem technisch-theoretisch gebildeten Angestellten, dem Mechaniker und dem Ingenieur, auch in den Vereinigten Staaten zu.

Auch in anderer Hinsicht erwies sich die Grenzziehung zwischen Angestellten und Arbeitern in amerikanischen Unternehmen als weniger klar als in zeitgenössischen deutschen. Bei Siemens & Halske in Berlin konkretisierte sich der Unterschied zwischen Arbeitern und „Privatbeamten“ der Firma spätestens bei Einführung einer geregelten Kostenrechnung, die nämlich zwischen Löhnen und Gehältern, zwischen Lohnarbeitern und Gehalt empfangenden „Beamten“ unterschied. Diese Unterscheidung wurde in der Kostenrechnung der Firma mindestens bis zum Ersten Weltkrieg strikt aufrechterhalten³⁴⁹. Eine nach Diffizilität der Technik sowie Qualität und Knappheit der Arbeiter vergleichbare amerikanische Firma, die „Waltham Watch Company“ in Waltham, Massachusetts wies demgegenüber große Abweichungen auf. Sie führte nicht nur Werkstattarbeiter und Büroangestellte um 1870/80 in den selben Lohn- und Gehaltslisten („payrolls“), sie berechnete auch einer größeren Anzahl von Büroangestellten den Verdienst im Tagelohn. Bürovorsteher und leitende Angestellte wurden dagegen in separaten Listen geführt. 1906/07 zählten die Lohn- und Gehaltslisten unter der Rubrik „Büro“ 150–200 Angestellte auf: Soweit zu erkennen, erhielten nur 17 von ihnen echte Monatsgehälter, den anderen wurde der vorwiegend wochenweise ausgezahlte Verdienst auf Tages- oder Stundenbasis berechnet³⁵⁰. Etwa zur gleichen Zeit führte eine landwirtschaftliche Maschinenfabrik in Chicago wenigstens einige technische Zeichner zusammen mit den Arbeitern auf den Lohnlisten statt auf Gehaltslisten wie die meisten Büroangestellten³⁵¹.

Wie sich schon in der unscharfen sprachlichen Differenzierung zwischen „salary“ und „wage“ andeutete³⁵², wurde also die Unterscheidung zwischen Gehalts- und Lohnempfängern in der Realität der Unternehmen keineswegs konsequent durchgeführt – weniger konsequent als in deutschen Unternehmen – und zudem durch gesetzliche Maßnahmen eher verwischt als geklärt³⁵³. Angesichts des engen, in der deutschen Unternehmens-, Wirtschafts- und Sozialgeschichte wirksamen Zusammenhangs zwischen dem Lohn-Gehalt-Unterschied auf der einen und der Arbeiter-Angestellten-Unterscheidung auf der anderen Seite, fügt dieses Teilergebnis ein weiteres Stück Evidenz zur Unterstützung der These hinzu, daß objektiv sowie im Bewußtsein der Betroffenen und Außenstehenden die Unterscheidung Arbeiter – Angestellter in amerikanischen Unternehmen des 19. und frühen 20. Jahrhunderts weniger deutlich ausgeprägt war als in deutschen. In geringerem Maße, als man auf der Basis

deutschen Materials allein annehmen möchte, scheint der scharfe Unterschied zwischen Gehalt empfangenden Angestellten und Lohnarbeitern, wie er in Deutschland bereits in der ersten Phase der Industrialisierung zum Vorschein kam, aus der Logik des Industrialisierungsprozesses als solchem zu folgen. Der Verlauf, die Schärfe, die Form und die Bedeutung dieses Unterschieds hängen stark von den Traditionen des jeweiligen Landes, von sozialen und kulturellen Faktoren ab.

b) Personalpolitik und Ideologien der Unternehmensleitungen

Auch in der innerbetrieblichen Sozialpolitik und in den sich wandelnden Personalverwaltungsmethoden der großen Unternehmen spielte die Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern vor und nach dem Ersten Weltkrieg kaum eine Rolle. Seit den 1890er Jahren entwickelte die amerikanische Industrie unter Führung einiger Großunternehmen neue Formen der Personalbehandlung und innerbetrieblichen Integration. Sie reagierte im wesentlichen auf zwei Gruppen von Herausforderungen: Zum einen ging es um Antworten auf soziale Spannungen und Konflikte, deren Zentrum sich seit der Mitte der 1890er Jahre vom ländlichen in den städtisch-industriellen Bereich verschob. Das konjunkturell begünstigte, rapide Wachstum einer allerdings vorwiegend nicht-radikalen Arbeiterbewegung von 1896 bis 1904 und von 1911 bis zum Ende des Weltkriegs³⁵⁴, die Entstehung einer einheimischen sozialistischen Partei zu Beginn des Jahrhunderts, ihr Wachstum vor allem bis 1912, ihre stark beachtete Minderheitsposition in der AFL und ihre Führerschaft in einigen Einzelgewerkschaften; die Entwicklung der militanten Industriegewerkschaft „Industrial Workers of the World“ seit 1905; die einer größeren Öffentlichkeit bewußt werdenden Probleme der Industriestädte mit ihren entstehenden Armutsvierteln, in die Massen von neuen, fremdartig wirkenden Immigranten einströmten und aus denen sich die einheimischen Wohlhabenden zurückzogen, um sich in sozialökonomisch und teilweise auch bereits ethnisch abgegrenzten Vorstädten niederzulassen; das weit verbreitete Gefühl wachsender Desorientierung und bedrohlichen Wandels auf allen Lebensgebieten – all das rief neben harten, traditionellen, repressiven Abwehrmaßnahmen (blutige Niederschlagung von Streiks, gerichtliche Verfolgung gemäßigter gewerkschaftlicher Aktionen, abschreckende Jagden auf angebliche Bombenleger, Formierung konservativer militanter Unternehmerverbände wie der NAM zur Verteidigung des „Open Shop“) auch Ansätze zu keineswegs radikalen, eher konservativen, neu stabilisierenden Reformen hervor, und zwar auf den verschiedenen staatlichen und gesellschaftlichen Ebenen. Was die „Progressive Reforms“ – Sozial- und Wirtschaftsgesetzgebung, Reformen der Stadtverwaltung, Korrekturen der Prozeduren des politischen Willensbildungsprozesses durch Verfassungs-, Wahl- und Parteireformen, Innovationen im Erziehungswesen – auf gesamtgesellschaftlicher und politischer Ebene waren, um das

bemühten sich innerhalb der großen Wirtschaftsunternehmen eine Gruppe von flexiblen, „aufgeklärten“ Managern und Bankleuten, von reformerisch-idealistischen Sozialarbeitern sowie kompromiß- bzw. integrationsfreudigen Arbeitervertretern, nur etwas früher und noch etwas vorsichtiger und konservativer als die „progressiven“ Reformen in Gesamtgesellschaft und Staat³⁵⁵.

Innerbetriebliche Wohlfahrtseinrichtungen, von denen es vor 1890 sehr viel weniger gegeben hatte, waren ein Hauptbestandteil dieser Reformpolitik auf Unternehmensebene. Medizinische, hygienische, räumliche Verbesserungen; Restaurants und Kantinen; gesellige Veranstaltungen; Klubs, Vereine, Betriebs-sport, Hauszeitungen und Ausflüge, mandmal auch Ferien; Büchereien; Prämien und Sonderzulagen; Kurse; innerbetriebliche Fortbildungsmöglichkeiten; unternehmensinterne Versicherungen gegen Unfall, Krankheit und Tod, Pensionskassen; in Ausnahmefällen auch Arbeitnehmervertretungen und andere Einrichtungen dieser Art sollten der gewerkschaftlichen Organisation entgegenwirken, die Loyalität der Arbeitnehmer und ihre Abhängigkeit vom Unternehmen stärken, einen Beitrag zur Lösung der allgemeinen sozialen Krise leisten, die unteren Klassen „anheben“ sowie die Arbeiter arbeitsfreudiger und effektiver machen³⁵⁶.

Damit ist angedeutet, daß dieser sog. „Wohlfahrtskapitalismus“ nicht nur auf die sozialen und politischen Krisenerscheinungen der Zeit, sondern zugleich auf eine zweite Gruppe von Herausforderungen zu antworten suchte, der sich die Großunternehmen seit den 1890er Jahren gegenüber sahen und die auch der bereits behandelten Diskussion um gewerbliche und technische Erziehung seit den 1890er Jahren zugrunde lagen. Dem Bedarf der wachsenden, stabileren und komplexeren Unternehmen an wohl eingepaßten, qualifizierten Arbeitskräften, an Genauigkeit und Ordnung konnte der unter neuen Immigrationswellen zwar nicht knappe, aber stark sich verändernde Arbeitsmarkt von selbst nicht entsprechen. Nach der Jahrhundertwende begannen die zunehmend kosten-, effizienz- und rationalisierungsbewußten Unternehmensleitungen die Verschwendung („waste“) zu entdecken und zu quantifizieren, die in den quasi-naturwüchsigen, hochkapitalistischen Arbeitsmarktprozessen und in der warenähnlichen Arbeiterbehandlung unter den Bedingungen komplexer Organisationen und Technologien, scharfer Konkurrenz und relativ stabiler Unternehmensexistenz impliziert war. Die Vermeidung zu hoher Arbeitnehmerfluktuation, Training und Fortbildung aller Art, systematische, zunehmend wissenschaftliche, verfeinerte Selektionsmechanismen, die Entstehung spezialisierter Personalverwaltungen und der neuen „profession“ der Personalmanager, geordnete Aufstiegsbahnen im Unternehmen und dergleichen mehr wurden etwa ein Jahrzehnt später als der „Wohlfahrtskapitalismus“ zum viel-diskutierten Programm der stark beachteten „Personal-Management-Bewegung“ und in einigen fortschrittlichen Großunternehmen bereits zur Realität. Die Entdeckung des „menschlichen Faktors“ im industriellen, geschäftlichen Erfolg meinte die Ergänzung traditioneller Motivations- und Disziplinierungsinstrumente (Drohung mit Entlassung, finanzielle Anreize) durch neue, indi-

rektere, tendenziell den ganzen Menschen in die Organisation integrierende Mittel³⁵⁷.

In der Verbindung von „Wohlfahrtskapitalismus“ und systematischer Personalverwaltung verbanden sich das Streben nach sozialintegrativer Reform mit dem nach maximaler Leistungskraft des industriellen Systems, der Wunsch nach größerer sozialer Gerechtigkeit mit dem nach richtiger Organisation zwecks Effizienz. Im zeitbestimmenden Denken der progressiv-konservativen Reformer, das letztlich in der Überzeugung von der diskursiven, bzw. kompromißhaften Lösbarkeit sozialer Konflikte wurzelte und mit einem Klassen- und Konfliktmodell von Gesellschaft wenig anfangen konnte, waren das keine Widersprüche, im Gegenteil³⁵⁸. Die Kosten von „Wohlfahrtskapitalismus“ und systematisierter Personalverwaltung waren in dieser Periode vorwiegend günstiger Konjunktur zudem leichter bereitzustellen als in den frühen 1890er oder später in den 1930er Jahren.

Auch in Deutschland erlebten großbetriebliche Wohlfahrtseinrichtungen seit den späten 1890er Jahren eine große Renaissance, durchaus nicht nur – wie bei Krupp und Stumm – unter erzkonservativem, patriarchalischem Vorzeichen, sondern auch, wie bei Siemens und Bosch, mit einigen liberalen Elementen (Arbeiterräte z. B.). Auch deutsche Großunternehmer gründeten Personalverwaltungen, boten interne Fortbildungsschulen an, entmachteten die Meister sogar früher als ihre amerikanischen Kollegen, stabilisierten die Belegschaften, die wohl nie so sehr fluktuiert hatten wie im Land der „frontier“. Doch diese neuartigen Integrations- und Rationalisierungsmaßnahmen waren geprägt von einem Denken in Klassen, Schichten, Hierarchien und Privilegien. Die Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern, die bewußte Privilegierung der einen über die anderen innerhalb der wachsenden betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und der intensivierten Personalverwaltungen konnten deshalb zu wichtigen Instrumenten der neuen Integrationspolitik von deutschen Unternehmensleitungen werden³⁵⁹.

Bis auf die genannten Differenzierungen der unternehmerischen Leistungen vor allem auf dem Gebiet der Urlaubsgewährung und der Essensorganisation³⁶⁰, spielte dagegen die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten als solche kaum eine Rolle bei der Verteilung der Leistungen des „Wohlfahrtskapitalismus“ und bei der Anwendung der neuen Personalverwaltungsmethoden in den amerikanischen Unternehmen vor dem Weltkrieg. Zum Beispiel bezogen fast alle Pensionskassen amerikanischer Unternehmen Angestellte wie Arbeiter ein. Sie staffelten die Beiträge und die Leistungen gewöhnlich nach Verdiensthöhe, Alter und Dienstjahren, differenzierten aber nicht zwischen Arbeitern und Angestellten, sprachen auch lediglich von „employees“. Separate Behandlung erhielten gewöhnlich nur die leitenden Angestellten, die häufig solchen Kassen nicht angehörten³⁶¹. Unternehmensinterne Unfall-, Krankheits- und Todesfallversicherungen differenzierten die Rechte und Pflichten der Mitglieder (Arbeiter und Angestellte gemeinsam) häufig gar nicht, häufig nach Kriterien wie Verdienst und Dienstalter, manchmal – besonders bei Unfall-

versicherungen – nach Risikograd der jeweiligen Beschäftigung. Zwischen Angestellten und Arbeitern als solchen differenzierten sie fast gar nicht³⁶². Die Durchsicht durch eine große Anzahl von Wohlfahrtseinrichtungsplänen und -beschreibungen, von Diskussionen über richtige Personalverwaltungspraktiken und getroffenen Maßnahmen vermittelt das eindeutige Bild, daß die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten für die Personalpolitik amerikanischer Unternehmen nicht konstitutiv, sondern äußerst peripher und ohne Bedeutung war³⁶³.

Sicher wirkten sich vereinzelt personalpolitische Maßnahmen auf Büroangestellte und Werkstattarbeiter verschieden aus. Die Tennis- und Golfplätze einer Firma, die prinzipiell allen Belegschaftsangehörigen zur Verfügung standen, wurden vor allem von besser gestellten Angestellten frequentiert, angeblich weil die Kosten der Ausrüstung die Bezieher geringerer Einkommen, also die meisten Arbeiter, tendenziell ausschlossen³⁶⁴, vielleicht auch weil unausgesprochene Status- und Exklusivitätsgesichtspunkte eine Rolle spielten. Die geselligen Abende und Ausflüge einer anderen Firma wurden für „employees“ schlechthin angeboten³⁶⁵, doch heißt das sicher nicht, daß realiter alle Gruppen gleichmäßig davon Gebrauch machten. Sofern gezielte antigewerkschaftliche Motive hinter Personalverwaltungsentscheidungen standen, wie etwa bei der Konstitution von Belegschaftsausschüssen und „gelben“ Werkvereinen, so war die der gewerkschaftlichen Organisation zugängliche Werkstatt der primäre Adressat. Die Angestellten, deren Loyalität als weitgehend gesichert galt, blieben in solchen Fällen dann eher unberücksichtigt, doch ohne Konsequenz und Plan, eher beiläufig. Eine Problematisierung des Arbeiter-Angestelltenunterschiedes, eine spezifische Angestelltenpolitik oder gar eine Tendenz zu ihrer privilegierten Behandlung zeigten sich auch in solchen Fällen nicht. Bis in die 1930er Jahre fehlte die parallele Errichtung von Angestellten- und Arbeiterausschüssen, wie sie in deutschen Unternehmen schon vor 1914 vorhanden, im Krieg sogar Gesetz wurde, in amerikanischen Unternehmen ganz oder weitgehend. Angestellte wurden in die allgemeinen Belegschaftseinrichtungen einbezogen oder ignoriert³⁶⁶. In mindestens einem Fall wurde die völlig gleichberechtigte Beteiligung der Büroangestellten an den Wohlfahrtseinrichtungen von Unternehmerseite als Beweis dafür angeführt, daß es sich bei diesen nicht um Instrumente gewerkschaftsfeindlicher Politik handele³⁶⁷.

Gewinnbeteiligungen und Belegschaftsaktien wurden häufig nur einzelnen Personalkategorien gewährt, wobei die höher gestellten Angestellten leicht, aber nicht durchweg Vorrang erhielten³⁶⁸. Wie bereits ausgeführt, dürften viele Büroangestellte etwas mehr Sicherheit vor sofortiger Kündigung genossen haben als die meisten Arbeiter. Verschiedene Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte (wie in Deutschland) kannten weder die Gesetze noch die Unternehmen in den USA. Um – immerhin mögliche! – Mißverständnisse zu vermeiden, schrieb die Firmenleitung der Ford-Autowerke in der Rezession nach Ende des Weltkrieges an alle Büroangestellten, „daß sie, ganz gleich ob

sie in Gehalt oder Tagelohn bezahlt werden, von der Gesellschaft für einen Zeitraum von unbestimmter Dauer beschäftigt sind, der jederzeit ohne vorausgehende Benachrichtigung beendet werden kann“. Die erratische Personalpolitik von Ford mag man für atypisch halten, aber auch in anderen Fällen konnten mittlere Angestellte um 1908 nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit ohne Verschuldung sofort entlassen werden, und das halbe Monatsgehalt, das das Unternehmen mit auf den Weg gab, war lediglich ein Zeichen seiner Wertschätzung und Großzügigkeit³⁶⁹. Auch in punkto Arbeitsplatzsicherheit existierte ein der deutschen Situation vergleichbarer Arbeiter-Angestelltenunterschied in der amerikanischen Industrie nicht.

Amerikanische Unternehmensleitungen hoben mit ihren personalpolitischen Maßnahmen also die Masse der Angestellten nur wenig aus der Masse der Arbeiter heraus; eine Sonderbehandlung (Gewinnbeteiligung, Nichteinbezug in betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen etc.) erfuhr lediglich eine nicht genau definierte obere Gruppe von Angestellten, die „executives“ oder „officers“. Nicht die nicht-manuelle, „geistige“ Beschäftigung als solche, nicht die Bürozugehörigkeit per se stützte in amerikanischen Unternehmen einen Anspruch auf Besserstellung oder Sonderbehandlung; lediglich die größere Autorität, Entscheidungsbefugnis und Leistung (vielleicht auch Qualifikation) legitiimierte Privilegierung. In der innerbetrieblichen Kommunikation spiegelte sich dieser Unterschied. Während sich ein deutscher Unternehmensdirektor um 1910 bei entsprechender Gelegenheit an seine „Arbeiter und Angestellten“ (vielleicht auch noch synonym: „Arbeiter und Beamte“) wandte, sprach sein amerikanischer Kollege bei gleicher Gelegenheit zu seinen „employees“ oder zu den „officers and employees“, oder er wandte sich an „management and employees“. Die Kategorisierungsgrenze verlief dabei durch die Gruppe der Angestellten hindurch, hob die obere Minderheit ab und schlug die große Mehrheit zu den „employees“ allgemein, zum „rank and file“. Diesem Differenzierungsmuster, das sich von dem in Deutschland vorherrschenden deutlich unterschied, werden wir in anderen Lebensbereichen wieder begegnen.

Andere Kategorisierungslinien verliefen sozusagen vertikal, nach funktionalen Kriterien. Die NCR zum Beispiel brachte nicht etwa gesonderte Hauszeitschriften für Angestellte und Arbeiter heraus, sondern eine für die „Sales Pyramid“ (Verkaufspersonal), eine für die „Office Pyramid“ (Büropersonal), und eine für die „Making Pyramid“, wobei die letzte bezeichnenderweise Werkstattarbeiter und -angestellte, Werkstatt, Technische Abteilungen und Produktionsleitung gemeinsam ansprach. Belegschaftsvereinigungen zu fürsorglichen, geselligen, künstlerischen und Fortbildungszwecken wurden seit ca. 1900 von vielen Unternehmensleitungen gefördert. Nur selten bildeten sie sich entlang der Arbeiter-Angestellten-Linie. Neben Klubs für die abgehobenen Leitenden („Officers' Club“), schlossen sich jeweils kleinere funktional bestimmte Gruppen zusammen: Meister z.B. oder die Verkaufsangestellten, die singfreudigen Gebäudearbeiter („Janitors' Glee Club“), die Absolventen bestimmter Unternehmensfortbildungsschulen, graduierte Techniker oder aber die als

besonders erfolgreich geltenden Facharbeiter, Meister und Angestellten im „Advance Club“ auf Kooptationsbasis³⁷⁰. Auch in der relativ informellen, von Unternehmensleitungen allerdings gelenkten Vereins- und Gruppenbildung war somit die Scheidelinie zwischen Arbeitern und Angestellten stark verwischt.

Im Selbstverständnis deutscher industrieller Angestellter, in den daraus abgeleiteten Erwartungen und Ansprüchen sowie in den darauf unter ungünstigen Bedingungen fußenden Protestäußerungen spielte die Orientierung am Beamtenmodell eine große Rolle. Deutsche industrielle Angestellte begriffen sich häufig als Privatbeamte, d. h. als Mitglieder einer *Schicht*, die verschiedene Berufe (Techniker, Verkaufspersonen, Buchhalter etc.), verschiedene Spezialisierungen und Funktionen aufgrund gleicher Stellung quer überspannte, zusammenfaßte und nach zwei Seiten – gegenüber den Arbeitern „nach unten“ und nach der Unternehmensleitung „nach oben“ – abgrenzte. Auf der Suche nach zusätzlichen Integrationsmitteln und antigewerkschaftlichen, antiproletarischen und antisozialistischen Abwehrmaßnahmen, kamen deutsche Unternehmensleitungen vor 1914 den aus solchem Selbstverständnis gespeisten Erwartungen ihrer Angestellten teilweise entgegen, respektierten verbal und praktisch deren Anspruch auf gesonderte Behandlung und Abhebung von den Arbeitern aus sozialpolitischen Erwägungen, selbst wenn es den *ökonomischen* Erfordernissen ihres Unternehmens nicht mehr voll entsprach³⁷¹.

Beamtenorientiertes Selbstverständnis industrieller Angestellter und die ihm entsprechende Personalverwaltungswirklichkeit fand sich bei der Durchsicht amerikanischer Unternehmensmaterialien der Vorkriegszeit nicht. Ohne bürokratische Traditionen neigten amerikanische Industrieangestellte offenbar sehr viel weniger dazu, sich als Mitglieder einer berufs- und funktionenüberschneidenden Mittelgruppe mit Anspruch auf Sonderbehandlung und Privilegierung vor der Masse der Handarbeiter zu fühlen. Entsprechend fanden sich kaum personalpolitische Maßnahmen, die solchem Verständnis integrativ entgegengekommen wären. Jenes von deutschen Privatbeamten und Unternehmern schon in der Sprachwahl reflektierte dreistufig-hierarchische Modell, das den Angestellten (wie den Beamten) eine besondere Zwischenstellung zuwies und die Wirklichkeit der Unternehmen prägte, spielte im Denken der amerikanischen Angestellten und der amerikanischen Unternehmensleitungen offenbar kaum eine Rolle. Jene begriffen sich primär als Elektroingenieure, als Verkäufer, als Meister, nicht aber aufgrund gleicher beamtenähnlicher Stellung als Angestellte. Diese kleideten ihre Rhetorik nur selten in quasi-bürokratische, hierarchische Bilder. Typischer ist John D. Rockefellers Rede vor den Belegschaftsvertretern und leitenden Angestellten einer seiner Bergwerksgesellschaften, als er 1915, nach einer Periode schärfster Spannungen und Konflikte eine Art Werkverein gründen wollte. Jedes Unternehmen, so meinte er, bestehe aus 1. Aktionären; 2. Aufsichtsratsmitgliedern („directors“); 3. dem Management bzw. den Direktoren („officers“); und 4. der Belegschaft („employees“). „Das Interesse dieser vier Parteien ist identisch... [D]ieser kleine Tisch (und er

zeigte auf einen rechteckigen Tisch mit vier Beinen) illustriert meinen Begriff vom Unternehmen ... Sie sehen, er wäre nicht komplett, wenn er nicht alle vier Seiten hätte. Jede Seite ist notwendig; jede Seite hat ihre eigene Rolle zu spielen. ... Diese vier Seiten sind alle perfekt zusammengepaßt ... jeder Teil [des Tisches] wird von dem Bein auf seiner Seite gestützt, und deshalb haben Sie einen geraden, ebenen Tisch. Ebenso lastet gleiche Verantwortung auf jeder der vier Parteien, die in einem Unternehmen vereint sind.“³⁷²

Nur zwei Momente dieser Sichtweise seien hier betont. Erstens: Solche Rhetorik verwendete strikt funktionale, quasi technokratische Kategorien. Während hierarchische Drei-Schichten-Modelle – im Unterschied zu dichotomischen Mustern – eine vermittelnde, oft an der Herrschaft teilnehmende, polsternde Funktion einer Mittelschicht postulieren und insofern die Existenz von Herrschaft und Konflikt noch voraussetzen, negiert dieses funktionale, technokratische Modell Herrschaft und Konflikt schlechthin. Zweitens: Ohne hierarchisches, Herrschaft implizierendes Denken in bürokratisch geprägten Drei-Stufen-Modellen ist die Vorstellung einer industriellen Mittelschicht schwierig. Die Analogie John D. Rockefellers unterscheidet entsprechend nicht zwischen Angestellten und Arbeitern, sondern hebt das Management von der Masse der Belegschaft nach groben, funktionalen Kriterien ab. Auf die verschiedenartigen Gesellschaftsbilder hinter den verschiedenen Stratifikationsmustern in deutschen und amerikanischen Unternehmen bleibt zurückzukommen.

IV. Die gehemmte Konstituierung einer Schicht: Angestellte in der amerikanischen Gesellschaftsstruktur

Die wesentlich in Arbeitsprozessen verankerte und universal in entwickelten Ländern gegebene Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten erhielt ihre international verschiedene Schärfe, Form und Bedeutung vor allem durch außerbetriebliche, gesamtgesellschaftliche Faktoren, so wurde bisher argumentiert. Umgekehrt stellt sich die Frage, ob und in welcher Weise der primär innerbetriebliche Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten das Leben außerhalb der Unternehmen prägte, wie weit diese Differenzierung aus der Arbeitssphäre in andere gesellschaftliche Bereiche hineinragte. Schon innerhalb der Unternehmen erwies sich das Studium der Angestellten als schwierig, vor allem weil sich diese, wie gezeigt, sehr viel mehr als Meister, als Verkäufer, als Maschinenbauingenieure oder aber als Arbeitnehmer (als employees) schlechthin auffaßten, auffassen ließen und praktisch darstellten, denn als Angestellte; weil die Spuren, die sie zurückließen und die Quellen, die uns demnach zur Verfügung stehen, diese Auffaserung und Verwischung der Angestelltenkategorie reflektieren – mehr als das in Deutschland der Fall war. Die entsprechende Schwierigkeit, Angestellte qua Angestellte außerhalb der Unternehmen quellenmäßig zu erfassen, ist noch größer.

1. Blue Collar — White Collar: eine unscharfe Linie

a) Als Angestellter im Bostoner Raum

1911 veröffentlichte ein Bauunternehmer aus Massachusetts, der bis in seine späten 30er Jahre ein mittlerer Angestellter eines Bostoner Industrieunternehmens gewesen war, seine Autobiographie, die zugleich als Ratschlag für die vielen gedacht war, die wie er als unselbständige, städtische Mittelklassen-Amerikaner mit ökonomischen Schwierigkeiten und sozialen Zwängen kämpften. Unter dem Pseudonym Carleton schreibend, bemühte er sich, das zu betonen, was ihm typisch erschien am neuenglischen unselbständigen Mittelklassenleben, wobei seine Wertungen deutlich – und sicherlich nicht repräsentativ – durch die erlebte und empfohlene Rückkehr in den Handarbeiterberuf und von da ins selbständige Geschäft geprägt wurden³⁷³.

Carletons Vater verlor sein Holzgeschäft durch den Bürgerkrieg, war aber zu stolz, um eine Pension vom Staat zu akzeptieren, da er, wie viele Amerikaner auch noch nach 1900, eine solche als entwürdigend auffaßte³⁷⁴. Er wurde Büroangestellter, ungefähr im Bürovorsteherrang („Head Clerk“), bei einer alten etablierten Holzfirma. Da die Mutter starb, verkaufte der Vater das für seine Kreise übliche eigene Haus, „and we boarded“. Dem Jungen wurde durch sparsamstes Leben eine High School-Erziehung ermöglicht. Mitte der 1880er Jahre trat der 18jährige William, durch Vermittlung eines dort arbeitenden Freundes, in die Büroabteilung der United Woolen Company in Boston ein. Seine Tätigkeit bestand aus allgemeiner, nicht genauer beschriebener Büroarbeit ohne jede Fachschulvorbildung. Seine Arbeit bedeutete ihm nicht allzuviel. Die Gesamtsituation und die Gestalt der Firma, der Zusammenhang seiner eigenen Arbeit mit anderen Tätigkeitsgebieten, Abteilungen und Zwecken bedachte und durchschaute er offenbar kaum, beschrieb er jedenfalls nicht. „Aber es war keine harte Arbeit und meine Arbeitszeit war kurz, meine Kollegen (‘associates’) angenehm. Nach einiger Zeit fühlte ich einen gewissen Stolz darin, Teil dieses großen Unternehmens zu sein.“ Das Unternehmen nahm, wie andere alte Bostoner Firmen, keine Immigranten auf. In den nächsten sechs Jahren erhielt er vier Gehaltserhöhungen von 5 auf 20 Dollar pro Woche, ohne entsprechende Veränderung seiner Aufgaben, „anscheinend automatisch“.

Alle zugleich eingestellten Angestellten avancierten gemeinsam, sie verbrachten auch viel von ihrer Freizeit zusammen und steigerten gemeinsam ihren Konsum. Unbewußt hieß jede Gehaltserhöhung: bessere Kleider tragen, in besseren Häusern wohnen, in besseren Restaurants essen, besseren Tabak rauchen, häufigere Vergnügungen. Späterer Aufstieg über den als Markstein empfundenen Verdienst von 2000 Dollar pro Jahr hinaus schien ihnen wahrscheinlich. Die Verdiensthöhe war offenbar das wichtigste Kriterium, nach dem sich entschied, welche Angestellten dieser Firma wo zusammen verkehrten.

Als die 25 Dollar pro Woche erreicht waren, trat die Gruppe in einen kleinen „country club“ ein, wo Carleton seine spätere Frau, die Tochter eines Far-

mers, kennenlernte. Als er, 26jährig, in den späten 90er Jahren heiratete, bat er das Unternehmen erfolgreich um eine weitere Gehaltserhöhung. Er mietete ein Haus. „Ich glaube nicht, daß ein Carleton jemals zur Untermiete wohnte (boarded), wenn er sich verheiratete, mir wäre das nicht wie Heiraten vorgekommen.“ Das einstöckige Vorstadthaus – mit acht Räumen, einem kleinen Vorhof, Rasen und Gartenland – kostete 40 Dollar den Monat, ca. ein Drittel ihrer Einkünfte verwandte die Familie also aufs Wohnen; sie richteten das Haus für ca. 1000 Dollar ein, auf Abzahlungsebene³⁷⁵.

Carleton gehörte also jetzt zur „suburban half“, d. h. zu jener besser gestellten knappen Hälfte der Groß-Bostoner Bevölkerung, die um 1900 längst begonnen hatte, die Innenstadt zu verlassen. In dieser blieben die Fabriken und Werkstätten, die Handelshäuser und Banken, die Verwaltungsgebäude und auch die großen Geschäfte zurück, in denen die Vorstadtbevölkerung weiterhin einkaufte. Doch die innerstädtischen Wohngebiete befanden sich auf dem Abstieg, was Ausstattung, Bequemlichkeit, Aussehen, Sicherheit und Ansehen anging. Nur die weniger bemittelten Unter- und unteren Mittelschichten – darunter viele neue Immigranten – lebten hier, mit dem Ziel, sobald wie möglich auch in die Vorstadt zu ziehen. Die Grenze zwischen den beiden klar ausgeprägten Hälften war ja durchlässig. Ethnische Barrieren bestanden nur in Feinheiten, aber sie verwehrten nicht den Sprung in die Vorstadt, sobald man es – und das war entscheidend – ökonomisch und finanziell schaffte. Für die Individuen wie für die Gesellschaft insgesamt bedeutete das: Mit dem Blick auf die erreichbare Vorstadt, den für viele täglich zur Wirklichkeit werdenden, individuell zu praktizierenden Aufstieg ins Mittelklassen-Amerika, bekämpfte man den nur durch kollektive Aktionen (Sozialpolitik und Stadtreform z. B.) aufzuhaltenden Verfall der Innenstadt nur wenig, so wie die sozialpolitisch rückständigen USA die Situation der Unterschichten mit Hinweis auf die bestehende Möglichkeit, den Unterschichtenstatus durch individuelle Leistung zu überwinden, durch kollektive, gesetzliche Aktionen nur wenig milderte. Schlimm für Individuen und Gruppen, die, aus welchen Gründen auch immer, an den Chancen, die das Land bot, nicht teilnehmen konnten, die Kosten, die mit diesen Chancen untrennbar zusammenhingen, aber mit voller Wucht zu spüren bekamen³⁷⁶.

Als Einwohner von West Roxbury oder Dorchester³⁷⁷ gehörten die Carletons tendenziell zu dem, was als „middle class“ galt. Man lebte ausreichend vom Verdienst des Mannes, in einer von Verbrechen relativ sicheren, gesunden Umgebung; die Stellung und die Einkommensquelle schienen sicher, der spätere Kauf oder Bau eines Hauses wahrscheinlich, Aufstiegshoffnungen nicht unbegründet. Carleton verließ das Haus um 6.30 Uhr, benutzte wahrscheinlich die Straßenbahn, nahm den Lunch in der Stadt und kam nach 5 Uhr zurück, manchmal auch später, wenn die Arbeit es verlangte. Seine Nachbarn waren fast durchweg mittlere Angestellte in Banken, Industrieunternehmen oder bei einer Telegraphengesellschaft. „Wir hatten alle ungefähr die gleichen Gehälter und lebten in derselben Art von Häusern. Dennoch gab es Unterschiede,

und man konnte es mehr an den Ehefrauen als an den Männern erkennen, wer mehr als 2000 im Jahr verdiente.“ Zwischen ihnen herrschte reger Kontakt. Man traf sich im „Nachbarschaftsclub“, die Frauen im Nährkränzchen und bei Whist-Partien. Die Einladungen zum Abendessen (Dinner) und zu Tanzfesten gingen reihum; ihre Qualität mußte dem Nachbarschaftsstandard entsprechen und kostete viel Geld. Die meisten beobachteten die Börse und wälzten gern Pläne, wie man schnell sein Glück machen würde, wenn man nur ein paar Tausend Dollar Kapital hätte. Alle erwarteten Beförderungen, schauten auf den „job ahead“.

Als Carletons ihren Sohn bekamen – „Wir mußten jetzt eine Dienstkraft haben“ (ein Mädchen für 4 Dollar die Woche) – und die Preise zudem kletterten (um 1900), begannen sie zu rechnen. Die Theater- und Konzertbesuche wurden aufgegeben. Die Frau trug selbstgenähte Kleider, mußte dafür aber Blicke der Nachbarinnen in Kauf nehmen. Der Zwang zur Erhaltung des sichtbaren Verbrauchs, zur „conspicuous consumption“, zur Teilnahme an der aufwendigen Geselligkeit („social business“) war äußerst intensiv in dieser miteinander verkehrenden Nachbarschaft von mittleren Angestellten, und bei Carletons trat er zunehmend in Konflikt mit ihren finanziellen Möglichkeiten. Auf das zweite Kind wurde deshalb verzichtet. Schließlich sollte ja der jetzt schulpflichtige Junge in die Privatschule („prep school“) geschickt werden, und die war teuer. Bald wollte er in den Tennisklub und in die Tanzschule eintreten, wie seine Freunde. „Als wir mehr über die Bewohner dieser gemütlichen kleinen Häuser in unserer Nachbarschaft herausfanden, merkten wir, daß derselbe grimmige Kampf bei allen vor sich ging.“ Carleton ließ das Rauchen und trug seine Kleider etwas länger. Das Dienstmädchen wurde wieder entlassen.

Die Veränderungen im Büro beschrieb Carleton so: „Ich begann mich glücklich zu schätzen, meine Stellung zu behalten, denn ein allmählicher Wandel der Methoden war im Büro vonstatten gegangen. Mechanische Additionsmaschinen hatten einem Dutzend Männer die Stelle gekostet; ein Karteisystem in der Buchhaltung hatte die Entlassung eines anderen Dutzend möglich gemacht, während ein schlechtes Jahr für Wollwaren zwei oder drei weitere stellungslos machte, darunter den, der mir die Stellung am Anfang verschafft hatte. Aber er hatte nicht geheiratet und wandte sich jetzt irgendwohin nach Westen. Wenn dazwischen die Arbeit wieder answoll, wurde ein junger Mann eingestellt, um den Platz des Entlassenen auszufüllen. Bei einem solchen Wechsel sparte das Unternehmen immer ein paar hundert Dollar, denn der neue erhielt nie das Geld des alten Angestellten, und soweit man sehen konnte, ging die Arbeit ebenso gut weiter wie zuvor.“

Eines Tages wurde Carleton ins Zimmer seines Vorgesetzten gerufen. Sein Gehalt, so wurde ihm eröffnet, solle um 500 Dollar gekürzt werden, denn sein bisheriger Untergebener könne mehr von Carletons Arbeit für weniger Geld leisten und sei bereit dazu. Carletons Protest wurde als Bereitschaft zur Kündigung interpretiert und nach einer Stunde stand er draußen, mit einer Zahlungsanweisung über ein halbes Monatsgehalt im voraus. Er war 38 und hatte

ca. zwanzig Jahre bei dieser Firma verbracht. Er hatte keine fachliche Spezialisierung, war kein Buchhalter, Stenograph oder dergleichen. „Ich hatte mich nur mit Reihen von United Woolen Zahlen beschäftigt. Im Telefonbuch war ich ‚clerk‘ genannt worden.“ Bei Nachbarn und Freunden sei er als „United Woolen Man“ bekannt.

Nach zwei Monaten erfolgloser Stellungssuche – ohne brauchbare Spezialisierung war er mit 38 ein alter Mann! – begann die Not, die man nicht zeigte, um seine soziale Position nicht zu gefährden. Diese erlaubte auch nicht die Annahme einer ungelerten Handarbeit³⁷⁸.

Schließlich entschloß er sich zur „Auswanderung“. Er verkaufte die meisten Möbel, verabschiedete sich von den Nachbarn mit unbekanntem Ziel, zog nach „Little Italy“, in den stark von erst kürzlich Eingewanderten (vielen Italienern) bewohnten Stadtteil von Boston nahe am Hafen und wurde Straßenarbeiter. „Es ist eine Tatsache, daß dieser Stadtteil, der von meinem Büro aus gut zu Fuß zu erreichen gewesen wäre, mir so fremd war wie Europa.“ Das Leben der Carletons änderte sich: Sie wohnten jetzt in einem großen Mietshaus und kauften in den billigsten Geschäften ein, bisher waren die Lebensmittel ihnen ins Haus geliefert worden; Carleton ging in Abendschulkurse und lernte die Grundzüge des Baugewerbes; der Junge besuchte die öffentliche Schule und verkaufte bald Zeitungen in seiner freien Zeit. Die Schilderung wird zur amerikanischen, am Pioniergeist informierten Erfolgsgeschichte mit Neigung zur Romantisierung der Handarbeit, des rauen „self-made-man“, der für Immigranten bestehenden Chancen. Carleton wird Vorarbeiter, und nach drei Jahren sein eigener Bauunternehmer, der in das Angestellten- und Vorstadtleben nicht mehr zurück will, dafür bald in einen verlassenen Bauernhof außerhalb der Stadt zieht, seinen Sohn aufs College schicken und sich nun auch ein zweites Kind leisten kann³⁷⁹.

Man brauchte der Botschaft dieser originellen Abart von Aufstiegsratgeber nicht zuviel Glauben zu schenken³⁸⁰, um die Beschreibung zu akzeptieren als Evidenz für den weiten Abstand zwischen einem geregelten Büroangestelltenleben und der Existenz der meisten Arbeiter, speziell vieler neuer Immigranten, als Hinweis auf die recht rigide Teilung des Lebens in der Millionenstadt Boston um 1900, und für die eindeutige Zurechnung wenigstens einiger Industrieangestellter zur zunehmend vorstädtischen, umfangreichen, heterogenen „middle class“. Daß Status, beeinflusst von Verdienst, Wohngegend und Wohnstil, von dem sehr sichtbaren Konsum, der Reputation der Firma, von ethnischen Faktoren und anderem mehr, ein wichtiger Bestandteil des Lebens von Angestellten – in ihrem Unterschied zu einfachen Arbeitern – sein konnte, wird ebenso klar wie die Gefährdung dieses Status und das Fehlen von Sicherheit in einer nicht genauer gekennzeichneten Rezession³⁸¹.

b) Statusunterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern:
Tendenzen und Grenzen

Vereinzelte andere Quellen bestätigen, daß im Arbeitsprozeß wurzelnde Verdienst-, Funktions- und Statusunterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten ihre Verlängerung in Bereiche außerhalb der Arbeitswelt fanden. Aus einer Bergarbeiterregion in Pennsylvania wurde 1904 berichtet, daß in den Bildungsvereinen der Städte fast nur Verkäufer, Techniker und Büroangestellte zu finden waren, nicht aber Bergarbeiter. In dieser Gegend schlossen bürgerliche Geselligkeitsvereine Bergarbeiter aus ihren Veranstaltungen, (Tanzfesten z. B., aus. Die Handarbeiter hatten ihre eigenen Vereine und Feste mit geringeren Kosten und etwas anderen Sitten. (Hier behielten die Männer z. B. die Hüte im Saal auf dem Kopf.)³⁸² Während Arbeiter in den großen Industriestädten die Alkoholkneipen, die „Saloons“, zu frequentieren pflegten, war dies 1913 für Industrie- und Büroangestellte ungehörig³⁸³.

Häufig muß sich der Statusunterschied zwischen vorwiegend alteinwohrenden Angestellten und den von neuen Einwanderern geprägten ungelernten Arbeitergruppen hinter ethnischen Vorurteilen und Statusdifferenzen verborgen haben, bzw. damit zusammengefallen sein. Während 1920 75 % der amerikanischen Bevölkerung weiß und im Lande geboren waren, gehörten 90 % der breiten Masse der Angestellten (ohne „executives“ und ohne „professionals“) zu dieser ethnisch bevorrechtigten Mehrheit. Weiße Immigranten machten 12,8 % der Bevölkerung, aber nur 8,5 % der Angestelltenschaft aus. Die Neger stellten 9,8 % der Bevölkerung, aber nur 1,2 % der Angestellten. Der Anteil von Einwanderern an Stenographen, Sekretärinnen, Buchhaltern, Verkäufern, Technikern und den meisten anderen Angestelltenkategorien nahm zwischen 1890 und 1920 überdies ab. Dies spiegelt Abkapselungstendenzen gegenüber der „neuen Einwanderung“ und markiert einen deutlichen Unterschied zur Arbeiterschaft. *In dieser Hinsicht* tendierte die ethnische Heterogenität der Bevölkerung dazu, die „Kragenlinie“, die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten, zu unterstreichen. Berufskategorien, in denen die Beherrschung der Sprache und oft auch Erscheinung und Auftreten von großer Bedeutung waren, mußten von Arbeiterberufen, für die das in der Regel nicht zutraf, um so mehr abstecken, je weniger die volle Beherrschung der englischen Sprache eine Selbstverständlichkeit war. Die verschieden große Zugänglichkeit von Arbeiter- und Angestelltenberufen für die „neuen Einwanderer“ signalisiert einen deutlichen Statusunterschied. Dagegen weist der hohe Anteil von Einwandererkindern in diesen Angestelltenberufen darauf hin, daß die Barrieren, die diese Berufe umgaben, und damit die Bedingungen ihrer relativen Herausgehobenheit nicht allzu fest gefügt waren. „Professionelle“ Berufe wie Ärzte, Rechtsanwälte und Lehrer, gewährten dieser „second generation“ von Einwanderern sehr viel weniger Zugang als jene mittleren und unteren Angestelltenberufe. Und vor allem: die „neuen Einwanderer“ fanden nicht nur zu Angestelltenberufen, sondern auch zu vielen Facharbeiterberufen

schwer Zugang; *dies* rückte Angestellte und gelernte Arbeiter aneinander heran und grenzte sie gemeinsam gegenüber den ungelernten Arbeitern ab³⁸⁴.

Die Statusdifferenz zwischen Angestellten und Arbeitern dürfte von Region zu Region sowie zwischen den einzelnen Berufen stark differiert haben, widersprechende Angaben weisen darauf hin³⁸⁵. Wenn einheitliche Tendenzen in dieser Hinsicht für die Zeit von 1890 bis 1914 überhaupt feststellbar sind, dann vor allem diese: Wie die obigen Untersuchungen der Veränderung des Erziehungswesens zu zeigen scheinen und begriffsgeschichtliche Hinweise über das Aufkommen des Begriffes „white collar“ bestätigen, nahm die Fähigkeit bzw. die Neigung in der Öffentlichkeit eher zu als ab, unbeschadet verschiedener Berufs- und Wirtschaftszweigzugehörigkeit, ungeachtet der großen Verdienst- und Statusunterschiede zwischen den einzelnen Angestelltenpositionen, eine separate, sowohl von Lohnarbeitern wie von Selbständigen unterschiedene Kategorie, Gruppe, Schicht oder Klasse von „salaried men“ oder „white collar“ wahrzunehmen, zu bedenken und zu diskutieren. Außerdem scheint es, daß die Übergeordnetheit, der Statusvorsprung, die größere Wünschbarkeit von Angestelltenpositionen per se 1914 klarer als 1900 zum Ausdruck kamen. Von den Angestellten als „Klasse“, die höher als die Arbeiter („working class“) auf der sozialen Rangordnung rangiere, deren Mitglieder – ob „clerk, salesman, bookkeeper, drummer, buyer“ – im Unterschied zu den Handarbeitern immer Anspruch auf den Titel „Mister“ hätten, wurde, so scheint es, erst in den Jahren kurz vor 1914 gesprochen³⁸⁶. Wenn Untersuchungen von Berufswünschen von High School-Schülerinnen und -Schülern 1913/14 zeigten, daß „White Collar“-Berufe – und die Quelle sprach eben nicht nur von einzelnen Berufen wie Ingenieur, Buchhalter, Lehrerin, sondern benutzte die Zusammenfassung – klar und eindeutig vorgezogen wurden, so ging dem eine lange Diskussion über Erziehung und Laufbahnen voraus, die den Sinn für solche kategoriale Unterscheidungen geschärft hatte. Nicht nur konkrete Vorteile in den Arbeitsbedingungen (wie relativ kurze Arbeitszeiten, Ferien etc.) und (vor allem bei Männern) die Hoffnung, von „white collar“-Positionen leichter in selbständige und führende Stellungen gelangen zu können³⁸⁷, waren für diese Präferenzen entscheidend. Für diese war auch die Überzeugung verantwortlich, daß es im Büro, im Unterschied zur Werkstatt, auf „Persönlichkeit“, Erscheinung, geschäftsmäßigen Stil und Etikette, auf Unwägbarkeiten, gute Manieren, Sauberkeit, unauffällige Kleidung und Vertrauenswürdigkeit ankomme³⁸⁸.

Dieser wachsende Sinn für Etikette und Erscheinungsunterschiede, der mit Notwendigkeit die Aufmerksamkeit auf die weißen Kragen und die sauberen Hände, auf das also lenkte, was ganz äußerlich die Angestellten verband und vom Arbeiter im Overall unterschied, wuchs in den Jahrzehnten vor dem Weltkrieg in den USA, wo er sicherlich in den ersten zwei Dritteln des 19. Jahrhunderts schwächer ausgeprägt war als in den europäischen Ländern mit ihren langen feudalen, bürokratischen und ständischen Traditionen³⁸⁹. Diese langfristigen Veränderungen, die es erleichterten, von Angestellten nicht nur als einer abstrakten statistischen Kategorie, sondern von einer Gruppe mit

konkreten Gemeinsamkeiten (trotz vieler Unterschiede) zu sprechen und sie von den Arbeitern wie den Selbständigen abzuheben, waren Teil einer breiteren, in anderen Hinsichten ebenfalls feststellbaren Veränderung der amerikanischen Gesellschaft jener Zeit, auf die in dieser Arbeit schon oft verwiesen wurde. Es handelt sich um eine vieldimensionale Tendenz zur stärkeren Statusbewußtheit, zu klareren Schichtdifferenzierungen und Abkapselungsbestrebungen in vielen Lebensbereichen, die mit den Reaktionen auf unbeschränkte Immigration neuer Einwanderungsgruppen, mit der an einigen Stellen der sozialen Pyramide wahrscheinlich geringer werdenden, vor allem aber geringer geglaubten Chance zu beruflich-sozialem Aufstieg im sich verändernden Wirtschaftssystem sowie mit dem Übergang vom zu erschließenden Agrarland zum Industriestaat ohne offene Grenze zusammenhing.

Die Begrenztheit der skizzierten sozialen Differenzierungstendenzen ist aber ebenso bedeutsam wie diese selbst, zumal in international vergleichender Perspektive. Sie waren dafür verantwortlich, daß auch gesamtgesellschaftlich der Arbeiter-Angestellten-Unterschied weniger ausgeprägt, verwischter, zerfahrener, sozial und politisch weniger bedeutsam war als in Deutschland.

Kurz nach der Jahrhundertwende antwortete ein deutscher Auswanderer, ein Arbeiter in einer Chicagoer Fahrradfabrik auf die Frage, warum er nicht in seine Heimat zurückkehren wollte: „Da haben wir's denn doch besser jetzt. Gar nicht zu reden von hohem Verdienst und gutem Leben. Aber denk bloß, wie anders wir hier zum Boß stehen. Nimmt unsereins auch nur den Hut ab vor ihm? Fällt uns nicht ein. Wir sind genau soviel wie er, auf der Straße und im Wirtshaus, überall. Kein Mensch blickt herab auf den Handarbeiter; und dem Federfuchser wird keine Extrawurst gebraten hier. Und so gehört sich's auch!“³⁹⁰

Wie ein solcher vergleichender Beleg, der durch andere ergänzt werden kann³⁹¹, zeigt, bestand in den Vereinigten Staaten wenigstens zeitweise eine geringere Mißachtung der Handarbeit als in europäischen Ländern. Die relative Knappheit an Arbeitskräften im zu besiedelnden Amerika, das Fehlen von feudalen und bürokratischen Traditionen, in denen nicht-manuelles Arbeiten mit Teilhabe an Herrschaftspositionen einherzugehen pflegte³⁹², die starken egalitären Elemente in der politischen Kultur dieser revolutionär entstandenen Nation, die Einflüsse der „Grenze“, aber auch die strikt agrarische Tradition Nordamerikas, wo, von wenigen Ausnahmen abgesehen, Städte eben erst mit der Industrialisierung entstanden, mögen damit in einem schwer beweisbaren Zusammenhang stehen.

Die überlieferten Ausdrücke von Geringschätzung gegenüber Handarbeit, mit der sich oft Abneigung gegen Einwanderer verband, schränken diese These zwar ein, aber widerlegen sie nicht³⁹³. Denn zum einen geht es hier um internationale Gradunterschiede, die durch inneramerikanische Äußerungen dieser Art nicht angesprochen werden. Zum anderen sind die Belege für die Mißachtung von Handarbeit meist Teile von Aussagen, die sich eben gegen diese Mißachtung wenden. In solcher Kritik, wie auch in der

Bewegung für die Einführung handarbeitlicher Momente in die allgemeine Ausbildung, wie in der gängigen Apostrophierung von Handarbeit als „demokratisch“ und als „echt amerikanisch“, verbarg sich zweifellos häufig restaurative Sozialkritik im Zeitalter der Industrialisierung, steckten Anti-Intellektualismus und manchmal auch spezifische Unternehmerinteressen, denen es konkret um öffentlich finanzierte Arbeiterschulen ging; dennoch verweist die Verfügbarkeit solcher Rhetorik und Stereotypen – und nicht immer war es bloße Rhetorik und Ideologie – auf eine (allerdings mit der Zeit schwächer werdende) Tradition der Hochschätzung von Handarbeit, die es im 18., 19. Jahrhundert in Deutschland kaum gegeben haben dürfte³⁹⁴. Schließlich müßte noch geprüft werden, ob es sich in den einzelnen Fällen tatsächlich um Mißachtung der körperlichen Arbeit per se, um Präferenz für nicht-manuelle Arbeit als solche handelte, oder ob vielmehr bestimmte nicht-manuelle Positionen deshalb angestrebt wurden, weil sie bessere Chancen für hochbegehrte Unternehmer- oder Geschäftskarrieren eher boten als die meisten Facharbeiterberufe. Die immer wieder betonte Hochschätzung des Kaufmanns und Unternehmers in der amerikanischen öffentlichen Meinung läge dann jenem Zug zum „clerk“, zum „salesman“, zum „white collar worker“ zugrunde, nicht aber so sehr eine spezifische Wertschätzung der nicht-manuellen Arbeit, der Angestelltenarbeit als solcher³⁹⁵. Der oft bezeugte Drang in die nicht-manuelle Stellung verwies dann nicht so sehr auf eine Vorliebe für eine beamtenähnliche, vom Arbeiter abgesetzte, sichere Angestelltenstellung mit Gehalt, sondern auf die Hoffnung auf Erfolg als „business-man“.

Wenn die im Vergleich zu Deutschland weniger ausgeprägte Geringschätzung körperlicher Arbeit in den USA zur Verringerung des Statusunterschieds zwischen Arbeitern und Angestellten beigetragen hat, so stand dieser Sachverhalt in einem komplexen Wechselwirkungsverhältnis zu anderen Eigenarten des amerikanischen Lebens, die ausländischen Besuchern häufig auffielen. Die gute Straßenkleidung junger amerikanischer Fabrikarbeiterinnen, die im Bewußtsein ihrer Unabhängigkeit jedes Dienstmädchen über die Achsel anschauten, fiel den an deutsche Verhältnisse gewöhnten Besuchern stark in die Augen. Auf dem Weg zur Arbeitsstelle waren sie von ihren Kolleginnen, die ins Büro gingen, nicht zu unterscheiden³⁹⁶. Werner Sombart beschrieb 1906 den relativen „Kleiderluxus“ der eingeborenen amerikanischen Arbeiter – nicht aber der neu Immigrierten – und berechnete, daß der amerikanische Arbeiter absolut dreimal, relativ etwa eineinhalbmals soviel für Kleidung ausbebe wie der deutsche. Deutsche wie englische Besucher vermerkten kurz nach der Jahrhundertwende mit Nachdruck, daß in amerikanischen Fabriken den Arbeitern zumeist Waschgelegenheiten und Spinde zur Verfügung standen, so daß sie bei Schichtende die Arbeitskleidung – den zur Zeit in Deutschland nicht üblichen Schonanzug oder Overall – ausziehen konnten und sauber gewaschen, sehr häufig mit Schlips und weißem Kragen, wie Angestellte, die Fabrik verließen. „Wenn ... die Leute sich aus den Overallen schälten, sah man ihnen den Arbeiter kaum mehr an.“ Umgekehrt beschrieb ein Amerikaner am Ende des

Weltkriegs seine Eindrücke in England und Deutschland, sicherlich nicht ohne Vereinfachung, doch in der Tendenz wohl richtig (wenn man, wie er, die Slums, die ethnischen und anderen Randgruppen aus der Gedankenführung verdrängte): Der „größere physische und psychische Kontrast zwischen Führern und Gefolgschaft“ habe in Europa seine lange Tradition. „Die unteren Klassen wissen, wo sie hingehören... Sogar die Kleidung der verschiedenen Klassen ist unterschiedlich. Ein Engländer beklagte sich bei mir, daß er in Amerika die Klasse oder den Beruf eines Mannes nicht an dessen Kleidung erkennen könne. Soweit es die Kleidung angeht, ist hier (in den USA) Fifth Avenue der Standard für alle von uns.“³⁹⁷ Die Verlängerung innerbetrieblicher Unterschiede, insbesondere des Unterschieds „white collar – blue collar“, in die außerbetriebliche Wirklichkeit war in den USA, zumal in der Konsumsphäre³⁹⁸, weniger ausgeprägt als in Deutschland.

An den Wohnsitten zeigte sich dies ganz deutlich. 1876 ergab ein entsprechender Vergleich des Amtes für Arbeiterstatistik in Massachusetts, daß der durchschnittliche Gehaltsempfänger dem durchschnittlichen Lohnarbeiter zwar an Verdienst, Verbrauch, Ersparnissen und Bücherbesitz weit voraus war, weiter sicherlich als zur Zeit des Ersten Weltkriegs; daß aber 23 % der antwortenden 55 515 (männlichen) Arbeiter gegenüber nur 20 % der 7 748 (männlichen) Gehaltsbezieher angaben, Besitzer eines Hauses zu sein^{399a}. Die ökonomisch-finanzielle Überlegenheit der Angestellten – zu deren Gruppe in dieser Statistik alle Gehaltsempfänger von den meisten Verkäufern bis zum Obersten Richter gehörten – wurde nicht in der Verteilung des Hausbesitzes gespiegelt, sei es aufgrund geringeren Alters, niedrigerer Verheiratsquote oder größerer Mobilität der meisten Angestellten (deren Durchschnittsalter und Familienstand leider nicht bekannt sind, sich aber vermutlich in Richtung größerer Flexibilität von den Arbeitern unterschieden), sei es aufgrund der relativen Einfachheit und Selbstverständlichkeit des Hausbesitzes in Massachusetts. Die geringfügige Entwicklung von Mietskasernen und die Tendenz auch der Arbeiter, selbst in den größten Städten in Ein- oder Zweifamilienhäusern zu wohnen, fiel deutschen Besuchern als wichtiger Unterschied gegenüber der deutschen Situation auf³⁹⁹. Höhere Reallöhne, die unbebaute Weite des Landes, der relativ billige Boden, andere Baumethoden (Holzhäuser waren und sind in den USA sehr häufig), agrarisch-individualistische Werthaltungen, in denen das eigene Haus große Bedeutung hatte, die aber seine schnelle Veräußerung nicht ausschlossen, andere Einstellungen gegenüber Entfernungen in Verbindung mit einem früh entwickelten Verkehrswesen erklären die Häufigkeit des Hausbesitzes auch in den arbeitenden Klassen. Untermiete, sei es privat, sei es in der Pension (boarding house) galt weithin als bloße Übergangslösung oder aber als Zeichen der Erfolglosigkeit.

Für die Fragestellung dieser Arbeit ist nun von besonderer Wichtigkeit, daß eine Wohnsegregation entlang der Unterscheidungslinie Arbeiter – Angestellte nicht die Regel gewesen zu sein scheint. Was in dieser Hinsicht zählte, war – von ethnisch-rassistischer Diskriminierung und einigen exklusiven Oberklassen-

vierteln im Nordosten und Süden einmal abgesehen – die Höhe des Einkommens, nicht aber die Farbe des Kragens und auch nicht primär der Beruf als solcher (nur als Voraussetzung des Verdienstes). Die Untersuchung eines nicht wohlhabenden, aber auch nicht als Slum zu bezeichnenden Innenstadtbezirks von Boston 1898 zeigte die große Vielfalt sozialer Abstufungen innerhalb der Unterschichten und unteren Mittelschichten sowie die Spiegelung sozialer Abstufungen im Wohnverhalten und in der Wohnverteilung; sie zeigte zugleich die enge Nachbarschaft von ärmeren, jüngeren Verkäufern und niederen Industrieangestellten einerseits und etwas besser gestellten Arbeitern andererseits, die zudem sozial miteinander verkehrten. Umgekehrt wohnten gelernte, gut verdienende Arbeiter in denselben Vorstadtdistrikten wie mittlere Kaufleute, Freiberufliche und besser bezahlte Büro- und Verkaufsangestellte⁴⁰⁰.

In der Publizistik der Zeit und im Bewußtsein der Zeitgenossen wurde der Statusunterschied zwischen gelernten Arbeitern und Angestellten niederen bis mittleren Ranges kaum thematisiert. Sie wurden gern in einem Atemzug genannt und gemeinsam abgegrenzt gegenüber den neuen Einwanderern, die die Masse der ungelernten Arbeiter stellten, aber seltener in Facharbeiter- und Angestelltenberufe vordrangen; oder gegenüber den entstehenden Slums, die sowohl Facharbeiter wie Angestellte nur ausnahmsweise bewohnten⁴⁰¹. Selbst eine Untersuchung der Pittsburger Bordelle 1914, die die ziemlich konsequente preisliche und angebotsmäßige Abstufung der Häuser nach dem vorherrschenden sozialen Status der Besucher erwies, fand heraus, daß „clerks, salesmen, mechanics, and railroad men“ dieselbe Kategorie von relativ billigen Häusern (1–2 Dollars) besuchten; sie unterschieden sich damit von den teureren Freudenhäusern für gehobene Mittelschichten, aber auch von den 50-Cent-Häusern, wo neue Einwanderer und wenig qualifizierte Arbeiter verkehrten, und von den noch billigeren, von Negern für Neger betriebenen Etablissements⁴⁰².

c) Ursachen der Unschärfe

Auf drei größere, hier nur anzudeutende Zusammenhänge weist dieses Stratifikationsmuster hin, in dem die Arbeiter-Angestelltenlinie so wenig Relevanz besaß. Einmal unterstreicht es die hervorragende Bedeutung strikt ökonomisch-finanzieller Differenzierungslinien im Nach-Bürgerkriegs-Amerika des Hochkapitalismus. Sichtbarer Verdienst und demonstrierbares Vermögen zählten in der neuen, expandierenden Nation ohne ständische Traditionen sehr viel mehr als nicht-ökonomische Statusunterschiede, obwohl natürlich ethnisch-rassistische Diskriminierungen, die Besinnung auf die schon mit der „May Flower“ gelandeten Voreltern oder die auch gegenüber Neureichen praktizierte Exklusivität der Bostoner alten Familien sichtbare und immer sichtbarere Modifikationen dieses plutokratisch-kapitalistischen, individuelles Streben und finanziellen Erfolg ganz direkt belohnenden Stratifikationsmusters auch in den USA markierten⁴⁰³.

Zum anderen hing die Undeutlichkeit der Arbeiter-Angestelltendifferenz in den USA mit der Deutlichkeit und Kraft anderer Schichtungs- (und Konflikt-) linien zusammen: den ethnischen Unterscheidungslinien zumal. In einer ethnisch heterogenen Gesellschaft konnte die Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe sehr viel wichtiger sein als die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialökonomischen Kategorie, was die Profilierung der Angestellten-gruppe (wie auch der Arbeiterschaft oder einzelner Berufsgruppen) objektiv wie im Bewußtsein der Öffentlichkeit wie auch im Selbstverständnis der Angestellten erschweren mußte. Da die im Bewußtsein der Öffentlichkeit um 1900 sehr deutliche Scheidung zwischen neuen Einwanderern (meist aus Süd- und Osteuropa wie aus Asien) und Alteingesessenen (meist angelsächsischer, deutscher und skandinavischer Herkunft) nicht entlang der Linie Arbeiter-Angestellte, sondern tendenziell entlang der Linie: ungelernte, halbgelernte Arbeiter und andere Unterschichten hier und Facharbeiter plus Angestellte dort verlief (im Süden gehörten die Neger fast durchweg zu den Ungelernten und Unterschichten), wirkte das ethnische Muster der amerikanischen Vorkriegsgesellschaft einer klareren Ausprägung der Arbeiter-Angestellten-Differenz in ganz spezifischer Weise entgegen⁴⁰⁴. Mehr noch: Soweit ethnische Vielfalt in Angestelltenberufen existierte, wirkte sie einer Gruppenbildung und Organisation auf beruflicher Ebene entgegen, insbesondere dann, wenn eine solche Organisation mehr als rein ökonomische Zwecke, etwa auch soziale, gesellige, emotionale und politische Funktionen erfüllen sollte (wie das die deutschen Berufs- und Angestelltenverbände taten). Als 1905 der Versuch unternommen wurde, einen Berufsverband der technischen Zeichner, unter denen es verhältnismäßig viele Einwanderer gab, zu bilden, scheiterte er u. a. an dem Streit, ob nur weiße, in den USA geborene Berufsgenossen aufzunehmen seien oder ob solche Mitgliedschaftsbedingung entfallen könne⁴⁰⁵.

Schließlich – und in engem Wechselwirkungsverhältnis zum bisher Gesagten – verweist die undeutliche Ausprägung der Arbeiter-Angestellten-Differenz auf ein im Vergleich zu Deutschland höheres Maß an Anpassung der Arbeiterklasse (mindestens ihrer besser gestellten, weißen und amerikanisierten Teile) in die Gesamtgesellschaft. Die Demokratisierung des Wahlrechts und der politischen Institutionen ging – im Prinzip – der amerikanischen Industrialisierung voran: Arbeiter hatten sich die politische Gleichberechtigung hier nicht erst mühsam zu erkämpfen. Ohne starke und weiterwirkende ständisch-feudale Strukturen, Verhaltensmuster und Werthaltungen fehlten im amerikanischen Sozialbereich einige jener starren Überbleibsel aus vorindustrieller Zeit, denen die aus der kapitalistischen Industrialisierung folgenden Konflikte in Deutschland ihre besondere Intensität und Prägung verdanken: Es fehlte jene überdauernde Verbindung von sakrosanktem Großgrundbesitz, sozialer Geltung und politischer Macht, die in Deutschland nicht nur Parlamentarisierung und Demokratisierung stark behinderte, sondern auch die sozialen Oberschichten und die herrschenden Werthaltungen in einer Weise prägte, die die Arbeiterklasse eindeutiger und ein bißchen unabänderlicher als herrschaftsunterwor-

fene, unterlegene Schicht definierte, als es eine primär durch ökonomische markt- und leistungsvermittelte Erfolge definierte und legitimierte Führungsschicht tat; es fehlte ein ständisch und bürokratisch geprägtes, früh verschiedene Klassen von Menschen separierendes Erziehungssystem, das eine deutlich hierarchische Gesellschaftsstruktur förderte, indem es sie voraussetzte; weithin fehlte die vielfach vermittelte Prägung der entstehenden und wachsenden Industrieunternehmen durch vorindustrielle, nämlich: feudale, militärische und bürokratische Traditionen, die in Deutschland dem ökonomischen Wachstum keineswegs schadeten, auch wohl bestimmte Brutalitäten des ungezähmten Marktprinzips linderten, aber Formen von Herrschaft, Abhängigkeit und Diskriminierung schufen, die, einmal in Frage gestellt, radikalen Protest leichter hervorbrachten, als die eindeutiger vom Markt- und Warenprinzip her bestimmten „industrial relations“ in amerikanischen Betrieben; weitgehend fehlte in den USA jene Tradition von Hierarchiebewußtheit auf beiden Seiten und allen Stufen, jene Bereitschaft zu Ehrerbietung und jener Anspruch auf Überlegenheit, die als solche keineswegs aus den Ungleichheiten und Abhängigkeitsstrukturen der Marktwirtschaft folgen, diese aber aufnehmen und unerträglich verschärfen können. Schwach war schließlich in den USA die – nicht zufällig am reinsten im ständischen Prinzip verwirklichte und auch deshalb in den USA relativ unausgeprägte – synchrone Verklammerung ökonomischer, sozialer und politischer Faktoren, das heißt: Weniger als in Deutschland galt als selbstverständlich und akzeptabel, daß bestimmte ökonomische Funktionen und Macht verknüpft waren mit einer dadurch definierten Position im sozialen Bereich oder im Spektrum politischer Möglichkeiten⁴⁰⁶.

Aus all diesen Gründen war die Ungleichheit der amerikanischen Arbeiterklasse trotz Einkommensunterschieden, die in den USA eher größer waren als in Deutschland, weniger ausgeprägt und spürbar, ihre Außenseiterrolle weniger klar und unabänderlich, ihre Diskriminierung weniger hart. Arbeiter zu sein in der amerikanischen Gesellschaft war etwas weniger Allumfassendes, bestimmte nicht so viele Aspekte des Lebens so total wie in Deutschland; weniger als in Deutschland bedeutete es hier Ghettoexistenz und Subkultur, eher als in Deutschland war es dem einzelnen hier möglich, seine Rolle im Betrieb von seiner Rolle auf dem Heimweg oder in der Freizeit, von seiner Rolle als Vater des schulpflichtigen Sohnes oder als Mitglied eines Vereins ein wenig zu trennen. Aus all diesen Gründen war die Basis für die Entstehung eines Proletariats und eines allumfassenden, nicht ökonomisch verengten, radikaloppositionellen, emanzipatorischen, proletarischen Protests im Lande des reinsten Kapitalismus so viel schwächer als in Deutschland mit seinen starken vorindustriellen und vorkapitalistischen Traditionen⁴⁰⁷.

Daß es in den USA keine Basis für marxistische Theorie gab, die man als kritisches Supplement jener Verflechtung von kapitalismusimmanenten Konflikten und vorkapitalistisch-vorindustriellen Verstärkern wird begreifen müssen⁴⁰⁸, wundert nach solchen Überlegungen nicht. Daß es keine starke sozialistische Arbeiterbewegung in den USA gab, ist primär eine Folge des geschil-

derten Sachverhalts. Weiteres kam jedoch hinzu: die konfliktdämpfende Wirkung rapiden Wirtschaftswachstums und relativer Prosperität; der fragmentarisierende, Solidarität erschwering und besonders die Unterscheidung zwischen ungelernten und gelernten Arbeitern herausstreichende Einfluß fort-dauernder Immigration; für einige Zeit sicherlich die Ausweichmöglichkeiten der offenen „Grenze“ vor allem aber die entschärfende Funktion des Glaubens an diese, Möglichkeiten also, die mit der Verdrängung und weit getriebenen Ausrottung der einheimischen Indianer bezahlt wurden; ein nicht nur früh und weit demokratisiertes, sondern auch äußerst föderalistisches und partikularistisches politisches System, das industrielle und andere Konflikte isolierte und trotz großer Schärfe punktuell und damit relativ wirkungslos hielt; eine politische Kultur, in der individualistische Ideale – der Pionier, der Self-Made-Man, der Unternehmer – hoch im Kurs standen und die private Eigentumsordnung so stark legitimiert und akzeptiert war, daß ihre Herausforderung zu brutalsten Reaktionen ohne öffentliche Empörung führen konnte.

Die unter diesen Bedingungen entstehende Gewerkschaftsbewegung war ziemlich „spezifisch“ nämlich relativ (nicht ausschließlich) ökonomie- und arbeitsplatzorientiert (statt mit „diffuser“, umfassend-emanzipatorischer, fundamentaloppositioneller Zielsetzung); sie war vergleichsweise systemerhaltend, geschäftsmäßig („businesslike“) und wenig antikapitalistisch. Weil Arbeiter-sein nicht die allumfassende, durchschlagende Bedeutung für den einzelnen und seine gesamten Lebenschancen hatte wie in Deutschland, blieb diesem genügend Spielraum, sich zugleich und meist zuerst als Mitglied eines bestimmten Berufs (trade), einer bestimmten Qualifikation (skill) und oft auch einer bestimmten ethnischen Gruppe zu fühlen. Die Struktur der Gewerkschaftsbewegung AFL mit ihrer Betonung des Berufsprinzips und ihrer Vernachlässigung, ja Diskriminierung der ethnisch meist unterschiedenen Ungelernten reflektierte das genau⁴⁰⁹.

Die Entstehung der deutschen Angestellten als einer sozialen Gruppe über Berufsgrenzen, Rang- und Verdienstunterschiede hinweg, war in vieler Hinsicht Reaktion auf die tendenzielle Verschmelzung verschiedener gelernter und ungelernter Handarbeiterberufe und -kategorien zum oppositionellen Proletariat, wie auch umgekehrt die relativ geschlossene Ausformung des Proletariats bedingt und gefördert wurde durch jene ständisch-bürokratischen Traditionen im Denken und Verhalten des Groß- und Kleinbürgertums, die bei der Herausbildung der Angestelltenschicht eine so große Rolle spielten. Dies ist am offensichtlichsten auf der Ebene der Angestelltenverbandsgründungen nachzuweisen; aber es gilt ebensosehr für die innerbetriebliche und gesetzliche Sonderbehandlung der Angestellten durch Unternehmen und Staat; es gilt schließlich für die Prägung angestelltenspezifischer sozialer Verhaltensformen, eines Angestelltensonderbewußtsein, ja sogar eines besonderen Angestelltenbegriffs⁴¹⁰.

All das traf in den USA nicht oder kaum zu; ohne Herausbildung eines relativ geschlossenen Proletariats blieb die Unterscheidungslinie zwischen Ar-

beitern und Angestellten auf all den geschilderten Gebieten relativ diffus: im Erziehungswesen wie im Betrieb, im täglichen Zusammenleben, sogar begrifflich. In dem Maße, in dem der Mechaniker objektiv in seinem und der anderen Bewußtsein Mechaniker und insofern sowohl vom Tischler wie vor allem auch vom Hilfsarbeiter unterschieden blieb, also nicht zum Arbeiter schlechthin wurde, in dem Maß blieb der Zeichner Zeichner und wurde nicht zum Angestellten. Vertikale, funktionale und ethnisch-rassische Unterscheidungslinien fragmentarisierten und verwischten die horizontale Schichtenbildung hier viel stärker als in Deutschland.

Nicht nur die Formierung eines relativ geschlossenen und oppositionellen Proletariats, sondern auch, damit zusammenhängend, spezifische Sozialinterventionen des Staates förderten in Deutschland die Konstituierung einer berufsüberspannenden Angestelltenschaft. Schon in den frühen 1880er Jahren bei der Gründung des „Deutschen Privatbeamtenvereins“ und erst recht seit 1900 im Kampf um das Angestelltenversicherungsgesetz gab die staatliche Sozialversicherung den verschiedensten Angestelltenberufsgruppen Grund und Anlaß, sich auf der Basis gemeinsamer Stellung, von den Arbeitern abgehoben, zu formieren, darzustellen und zum Empfänger entsprechend differenzierter staatlicher Leistungen zu werden⁴¹¹.

In den USA fehlten diese praktischen Anreize und Anlässe zum Zusammenschluß, zur Konstituierung der Angestelltenschaft als Gruppe weitgehend. Staatliche Interventionen zur Stabilisierung des Sozialsystems traten in den USA später in Erscheinung als in Deutschland. Der Selbstorganisation und den Initiativen gesellschaftlicher Gruppen und insbesondere den Großunternehmen blieb länger mehr überlassen. Eindeutiger und länger als in Deutschland reichten gesellschaftliche Selbstregulierungs- und Konfliktableitungsmechanismen aus, um ein immer wieder neu zu erstellendes prekäres Gleichgewicht innerhalb des dynamischen Expansionsprozesses zu gewährleisten, zumal die deutsche Tradition der Modernisierung und Reform „von oben“ in dem neuen Land als ergänzende oder gar alternative Integrationsstrategie auch gar nicht zur Verfügung stand. Die arbeitsrechtliche und versicherungsmäßige Interventions-tätigkeit des Staates blieb in den USA gering, sie erreichte – im groben Vergleich – erst in den 1930er Jahren ungefähr die Intensität des deutschen Arbeits- und Sozialrechts der späten 1880er Jahre. Eine fast 50jährige „Verspätung“ dieses Aspekts des Organisierten Kapitalismus!⁴¹²

Wenn somit angesichts der amerikanischen Rückständigkeit bei der Entwicklung zum Sozialstaat wichtige staatliche Auslöser zur Formierung gesellschaftlicher Gruppen, deutlichere Ansätze zur staatlichen Beeinflussung gesellschaftlicher Schichtenbildung fehlten und insbesondere praktische Anlässe zur Konstituierung einer Angestelltenschaft in den USA ausblieben, so ist andererseits zu betonen, daß auch bei sehr viel rascherer Sozialstaatsentwicklung kaum eine Parallele zur deutschen Situation entstanden wäre, in der das expandierende Arbeits- und Sozialrecht die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufnahm, reflektierte, klärte und verstärkte. Denn: Soweit Bund

und Einzelstaaten in den USA Gesetze über Arbeitszeit, Unfallversicherung, Mindestlöhne und angrenzende Bereiche bis zum Ersten Weltkrieg beschlossen, spielte die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten keinerlei Rolle, weder bei der Bestimmung der Pflichten noch bei der Festlegung der Rechte. Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen betrafen die „employees“ generell, und wenn es zu Differenzierungen kam, so nach Geschlecht oder Wirtschaftszweig, nicht entlang der Arbeiter-Angestellten-Linie. Dasselbe galt für den Ausbau der entsprechenden Gesetzgebung in den 1930er Jahren, die Arbeitern und Angestellten in gleicher Weise zugute kam, die lediglich die Tendenz zeigte, eine obere Gruppe von leitenden Angestellten auszunehmen⁴¹³. Es scheint innerhalb der stark egalitären und individualistischen ideologischen Landschaft der USA einerseits gar nicht die Möglichkeit bestanden zu haben, derartige kollektive Privilegierungen durch staatliche Schutz- und Fürsorgeleistungen zu fordern, geschweige denn zu erreichen, wie es die deutschen Angestellten mit Hinweis auf ihre zu schützende Statusüberlegenheit gegenüber den Arbeitern im Angestelltenversicherungsgesetz von 1911 und im dadurch stark beeinflussten Angestelltensonderrecht der folgenden Jahre (und abgeschwächt bis heute) erfolgreich taten⁴¹⁴. Die Regierenden und die herrschenden Gruppen scheinen andererseits in der amerikanischen Situation – im Unterschied zur deutschen – weder die Neigung noch die Möglichkeit besessen zu haben, den Angestellten-Arbeiter-Unterschied zu einer stabilisierenden Divide-et-impera-Politik zu benutzen und dadurch zu verstärken. Ohnehin war die sozialökonomische Basis des Angestellten-Arbeiter-Unterschieds und damit eine Grundlage schichtspezifischer Forderungen und Manipulationen, wie gesagt, in den USA weniger entwickelt. Andererseits gab es keine vergleichbare sozialistisch-proletarische Herausforderung, der man mit einer Mittelstandspolitik à la Angestelltenversicherungsgesetz hätte begegnen können. Schließlich mögen andere Differenzierungs- und Konfliktlinien, etwa rassischer oder ethnischer Natur, bessere Grundlagen für das Ausspielen einer Gruppe gegen andere geboten haben. Die für die Konstituierung der deutschen Angestelltenschaft als einer gesamtgesellschaftlichen, verschiedenste Berufe zusammenfassenden Gruppe so wichtige Agitation um ein Angestelltenversicherungsgesetz fand also in den USA nicht nur deshalb nicht statt, weil es kein Pendant zur Bismarckschen Versicherungsgesetzgebung gab, sondern auch deshalb nicht, weil jene angestelltenpezifischen Privilegierungswünsche unter den sozialökonomischen Bedingungen und in der politischen Kultur der USA kaum formuliert werden konnten, also auch nicht, wie in Deutschland, als Vehikel mittelständischer Integrationspolitik von herrschenden Interessen ausgenutzt werden konnten – weder in den Unternehmen noch auf gesamtgesellschaftlich-staatlicher Ebene.

2. Professionalisierungstendenzen statt Beamtentraditionen

Durch den Ausbau der Sozialversicherung und durch mittelständische Integrationspolitik förderte der deutsche, aber nicht der amerikanische Staat die Konstituierung einer Angestelltenschicht, so wurde im letzten Abschnitt argumentiert. Doch auch in einer sehr viel indirekteren Weise beeinflusste in Deutschland die Tradition eines starken Staates, einer früh und wohlausgebildeten staatlichen Bürokratie die Konstituierung der Angestelltenschaft, und auch hierin unterschied sich Nordamerika von Deutschland: Der Typ des öffentlichen Beamten diente den deutschen Industrieangestellten (und den Angestellten überhaupt) als Modell ihres Selbstverständnisses⁴¹⁵. Es gehörte zu den Eigenarten des in Deutschland längst vor der Industrialisierung entwickelten Beamtentums, daß ihm im Prinzip verschiedene Berufe (Juristen und Techniker z. B.) angehören konnten, daß sich ein Beamter also nicht primär durch seine spezifische „profession“, sondern durch seine Stellung (gegenüber dem Herrscher, bzw. der öffentlichen Gewalt) definierte; in einer lange vorwiegend berufsständisch organisierten Gesellschaft stellte der „Beamtenstand“ insofern einen Fremdkörper dar, als sein Konstitutionsprinzip sozusagen quer zur vorherrschenden berufsständischen, beruflichen, vertikalen Gesellschaftsgliederung verlief⁴¹⁶. Per definitionem hielt die Bürokratie zugleich eine besondere Mittelstellung inne, indem sie notwendig auf zweierlei außerhalb ihrer selbst verwiesen war: einmal auf eine außerbürokratische Führung, der sie im Prinzip unterworfen war, zum anderen auf die Masse der Untertanen oder Bürger, zu deren Beherrschung, zum Teil auch Versorgung, sie diente⁴¹⁷. Eben diese Merkmale fanden sich im Begriff, im Selbstverständnis, im Fremdverständnis und z. T. auch in der objektiven Situation der deutschen industriellen Angestellten seit der Mitte des 19. Jahrhunderts: Als „Privatbeamte“ liebten sie es, sich mit den hochgeachteten, herrschaftsnahen, gesicherten und gebildeten öffentlichen Beamten zu vergleichen und tendenziell zu identifizieren; die Beamten stellten ihre „normative Bezugsgruppe“ dar; deren soziale Situation diente ihren eigenen sozialen Forderungen als Richtschnur; unter dem Namen „Privatbeamte“ umfaßte diese sich in den Industrieunternehmen herausbildende Arbeitnehmergruppe verschiedene Berufsqualifikationen (Techniker, Kaufleute, Meister usw.); sie war klar getrennt von und zugleich verwiesen auf eine unbürokratische Spitze, den Unternehmer (eben diese Trennung ignoriert bzw. negiert der in den USA gängige Begriff „Management“!); und sie war reinlich getrennt von den Arbeitern als herrschaftsunterworfenen Gegengruppe. Als Angestellte aus verschiedenen Berufen und Wirtschaftszweigen sich seit den 1880er Jahren auf der Basis gleicher „Stellung“ überbetrieblich und zur kollektiven Wahrnehmung ihrer Interessen zusammenschlossen, diente ihnen das öffentliche Beamtentum in ähnlicher Weise als kategoriale Schale und sozialpolitisches Modell. Nicht, daß das Beamtenbild den Antrieb zu solch überberuflichen Zusammenschlüssen abgegeben hätte. Aber als hochgeachtetes Denk- und Sprachmodell stand es bereit, um jene Gruppenbildung quer zur

Berufsgliederung, aber in Absetzung „nach unten“ wie „nach oben“ zu erleichtern und zu fördern⁴¹⁸.

Eben dies war nicht der Fall in den USA. Hier ging die Industrialisierung der Bürokratisierung voraus. Ohne absolutistische Tradition fehlte eine überkommene zentrale Herrschafts- und Verwaltungsorganisation. Die Revolution und die demokratischen Reformen der Ära Jackson reduzierten weiter, was an bürokratischen Tendenzen sich etwa entwickelt haben mochte⁴¹⁹. Ohne feudale Tradition fehlte jener Boden, auf dem die Grundrechte des Beamten (seine Ernennung aufgrund generell geregelter Qualifikationen; Absetzbarkeit nur durch Disziplinarurteil; sowie das Recht auf Pensionierung) als fortschrittlich-liberale Forderungen gegen fürstliche Willkür formuliert und durchgesetzt werden konnten. Erst seit dem Ende des 19. Jahrhunderts, seit dem am englischen Beispiel orientierten Pendleton Act von 1883 und seit einigen, von deutschen Vorbildern stark beeinflussten Verwaltungsreformen der „Progressive Era“, eigentlich aber erst seit dem „New Deal“, bildete sich etwas wie ein Beamtenstatus für eine allmählich zunehmende Gruppe von „civil servants“ langsam heraus⁴²⁰.

Während die preußisch-deutsche Bürokratie eine zentrale Rolle in den verschiedensten Modernisierungsprozessen des 18. und 19. Jahrhunderts spielte, teils förderlich, teils hemmend, auf jeden Fall prägend, blieb die Rolle amerikanischer Staatsverwaltungen bis in die 1930er Jahre eher peripher und rudimentär. Effektive private Bürokratien entstanden in den USA vor den öffentlichen, und wenn öffentlich-bürokratische Techniken in Deutschland von den entstehenden Industrieverwaltungen mit Nutzen übernommen werden konnten, so galt in den USA die umgekehrte Beziehung: Städtische und regionale Verwaltungsreformen seit 1900 borgten Organisationsformen, Techniken und Personal aus dem in seiner Effizienz bewunderten, weiter entwickelten privatwirtschaftlichen Bereich aus⁴²¹.

Das äußerst niedrige Ansehen des Staatsangestellten in den USA reflektierte diese reale Gewichtsverteilung ebenso wie einige grundlegende Bestandteile des in den USA herrschenden Wertesystems: individuelle Leistung unter primär ökonomischen Erfolgskriterien, Unternehmerideale und Pioniergeist, der Self-Made-Man ohne formale Qualifikation, das Streben nach Eigentum und Selbständigkeit, das Akzeptieren von Markt, Konkurrenz und Risiko – das alles widersprach dem bürokratischen Typus und seinem an Sicherheit, Angemessenheit, Regelhaftigkeit, Bildung, formalen Qualifikationen und nicht-ökonomischen Erfolgskriterien orientierten Wertesystem geradezu diametral⁴²². „Seit dem Vormärz galt in Preußen der Beamte als das soziale Vorbild, weil er durch den Dienst für den Staat aus dem Reich der gesellschaftlichen Notwendigkeit in das Reich der ‚Freiheit‘ erhoben wurde; seit der frontier Periode galt in Amerika der Beamte als ein sozialer Krüppel, weil er durch seinen Eintritt in die Politik sich dem freien Spiel der gesellschaftlichen Kräfte entzogen hatte.“⁴²³

Um 1910 war es für Regierungsbehörden in den USA nicht leicht, qualifiziertes Personal zu bekommen. Die Staatsverwaltung empfahl sich als brauchbares Sprungbrett für erstrebenswerte, spätere private Stellungen. Sie handelte nach dem Grundsatz, daß das Gehalt nur die Dienstleistungen des öffentlichen Angestellten während der Bürozeit kaufe; was er außerhalb dieser Zeit etwa an Nebenbeschäftigung betriebe, gehe die Behörde nichts an! Gerade die, die für den Staatsdienst zu werben versuchten, betonten, daß Lebenslänglichkeit der Stellung nicht gewährleistet werde – offenbar um dem Vorwurf der Drohhenhaftigkeit und Leistungsschwäche zu entgehen. Auch sie mußten zugeben, daß Regierungsdienst niemanden sozial aufwerte, denn die weitverbreitete Frage: „Does it pay?“ müsse leider verneint werden. Fast die gesamte Literatur über Beamte und Regierungssystem bestehe aus Versuchen, Fehler, Schwächen, Korruption und Pfründenwirtschaft zu beschreiben und zu kritisieren⁴²⁴. Kein Versuch wurde gemacht, den Regierungsdienst und die Beamtenstellung durch Verknüpfung mit Werten wie Herrschaftsnähe, Bildung oder Sicherheit zu propagieren. Das wäre, so scheint es, nicht nur fadenscheinig, sondern in weiten Kreisen der Bevölkerung auch ein Schuß nach hinten gewesen. Werbung für den Regierungsdienst hatte sich vielmehr demokratischer Rhetorik zu bedienen: Viele sollten für Zeit in den öffentlichen Dienst eintreten und so mithelfen zu verhindern, „daß unser Regierungssystem in der Hand einiger weniger Mitglieder begünstigter Klassen mit Ausschluß aller anderen zu liegen kommt“⁴²⁵. Die deutsche Situation erscheint in der Tat in mancher Hinsicht auf den Kopf gestellt⁴²⁶.

Unter diesen Bedingungen ist es nicht schwer verständlich, daß die durchgesehenen Quellen nichts von einem beamtenorientierten Selbstverständnis amerikanischer Industrieangestellter erkennen ließen. Ein einflußreiches, geachtetes, gesichertes, starkes Beamtentum stand ihnen weder als Richtschnur beamtenähnlicher sozialer Forderungen und Erwartungen, noch als Identifikationsgruppe und Modell für ein spezifisches berufsüberspannendes, von oben und unten abgegrenztes mittelständisches Angestelltenbewußtsein zur Verfügung. Ein bürokratieorientiertes Drei-Stufen-Schema machte sich im Denken dieser Industrieangestellten, soweit erkennbar, ebensowenig bemerkbar, wie in den Strukturen innerbetrieblicher Personalpolitik.

Gab es wenigstens ansatzweise ein funktionales Äquivalent für das in den USA fehlende beamtenorientierte Sonderbewußtsein der Angestellten? In anderen Worten: Wenn sich die auch in amerikanischen Unternehmen stark an Zahl zunehmenden und wie gezeigt in vielen Hinsichten von Lohnarbeitern unterscheidenden Angestellten nicht nur als Arbeitnehmer schlechthin identifizieren wollten und wenn sie sich nicht mehr als zukünftige selbständige Unternehmer fühlen wollten oder konnten, mit Hilfe welcher Kategorien, mit Blick auf welche Vorbilder, unter Betonung welcher Merkmale und mit welchen Erwartungen und Ansprüchen verstanden sie sich dann? – Am ehesten, so scheint es, zeigte sich jeweils innerhalb einzelner Kategorien von industriellen Angestellten – vor 1914 nur in Ansätzen, danach zunehmend – ein auf die

eigene fachliche Spezialisierung, auf Kompetenz, Expertise und Qualifikation abhebendes Selbstverständnis, das sich an professionellen⁴²⁷ Berufen als Vorbildern orientierte. Dieses tendenziell professionelle oder halb-professionelle Bewußtsein war schwach entwickelt und meist nur in Ansätzen vorhanden, aber es erfüllte einige der Funktionen, die das Beamten-, das Privatbeamten-, das Angestelltenselbstverständnis für einige deutsche Angestelltengruppen besorgte, jedoch, wie zu zeigen sein wird, mit wichtigen Unterschieden: Es erlaubte eine gewisse unklare Abhebung von der Masse anderer Arbeitnehmer, es diente als Basis für spezielle berufliche und soziale Erwartungen; es begründete Ansprüche auf Geltung und Wertschätzung und stellte schließlich eine lange Zeit zu schwache Plattform für Zusammenschlüsse dar.

Am Beispiel der technischen Zeichner (draftsmen), deren unbestimmte Stellung zwischen Arbeitern und Angestellten, deren Konturenlosigkeit als berufliche Kategorie und Gruppe, deren Übergangscharakter, geringe Kohäsion und niedriges Ansehen bereits diskutiert wurden⁴²⁸, sei dies kurz konkretisiert. Als die Zeitung „The Draftsman“ (1902 bis 1906) diese berufliche Gruppe anzusprechen und als Leser zu gewinnen versuchte, bemühte sie sich, ein Zusammengehörigkeits- und Gruppenbewußtsein der Zeichner zu entdecken, zu formulieren und zu stärken. Sie betonte die zunehmend notwendige Fachschulbildung, die im Unterschied zur bisherigen Praxis die „profession of draftsmen“, die im Ausland schon klar und weiter entwickelt sei, eindeutiger von den reinen Praktikern der Werkstatt abheben werde, sie empfahl Fachbücher und wies auf neugegründete Schulen hin⁴²⁹. Sie erhoffte, daß die z. Zt. jämmerlich niedrigen Eingangsvoraussetzungen des Berufs mit der Entwicklung von technologischen Schulen steigen würden, und versuchte nachzuweisen (was offenbar keineswegs selbstverständlich war), daß eine technische Fachausbildung sich schon jetzt (1904) in Gehältern und Aufstiegschancen auszahlte⁴³⁰. Sie betonte und übertrieb die Ähnlichkeit der technischen Zeichner mit den „professions“ der Ingenieure und Architekten. Ihre eigene Aufgabe verstand sie vor allem in der Vermittlung von professioneller Fachbildung und in zweiter Linie von Allgemeinbildung, in der Diskussion von Berufsproblemen, aber unter Vermeidung kontroverser politischer Themen⁴³¹.

Von der Redaktion der Zeitschrift gingen 1905 und 1906 Anstöße zur Gründung eines Verbandes technischer Zeichner aus; sicherlich spielte dabei der Wunsch eine Rolle, den Leserkreis zu verbreitern und zu stabilisieren. Die „American Society of Draftsmen“ sollte Zeichner mit wenigstens zwei Jahren Praxis aufnehmen und Zeichenbürohelfer als assoziierte Mitglieder akzeptieren. Ihre Aufgaben sollten in der Vermittlung von Fachbildung, daneben auf geselligem Gebiet, in zweiter Linie in der Vertretung ökonomischer Interessen liegen. Die Gesellschaft sollte sich um die Verteilung von Fachliteratur, um Ausbildungsprobleme und um die Standardisierung der Zeichenpraxis bemühen. Auch die Schaffung von Unterstützungskassen wurde erwogen⁴³². „Wir sind weder gesetzlich als profession noch durch Organisation als trade geschützt.“ Aufgabe eines Verbandes technischer Zeichner müsse es sein, die innerberuf-

lichen Maßstäbe zu schützen und zu erhöhen, um die Qualifikation von „first-class workmen“ zu sichern. Dadurch würden die Verdienste automatisch steigen. Der als Leserbrief veröffentlichte Vorschlag, eine gewerkschaftliche Organisation zu gründen, wurde von anderen Leserbriefen mit Hinweis auf den (potentiell) professionellen Charakter der Gruppe abgelehnt. „Eine Arbeitergewerkschaft vermittelt ihren Mitgliedern nicht die technische Fachbildung, ohne die der Zeichnerberuf (the drafting world) nicht erwarten kann, in den Rang einer ‚profession‘ aufzusteigen.“⁴³³ Durch gemeinsame fachliche Arbeit an sich selbst werde man den „standard of the drafting profession“ heben⁴³⁴. Ausdrücklich wurde das „American Institute of Architects“ als Modell für die eigenen Organisationsbemühungen vorgestellt und eine entsprechende Mitgliedschaftsdefinition vorgeschlagen⁴³⁵.

Dieser Versuch, einen Technikerverband zu gründen, scheiterte: Ohne den Anreiz, den politischen Willensbildungsprozeß (etwa im Zusammenhang einer Sozialversicherungssagitation) zu beeinflussen, genügten offenbar die angesprochenen gemeinsamen Interessen nicht, die Indifferenz, die mangelnde Kohäsion, die ethnischen Gegensätze und die Ausgabenscheu der Zeichner zu überwinden⁴³⁶. Wichtig für unsere Argumentation aber ist: Soweit hier eine Gruppe von Angestellten den Versuch machte (bzw. dazu angereizt wurde), ein eigenes Selbstverständnis, eine kollektive Identität und eine Organisation zu finden, geschah das innerhalb eines streng berufsbezogenen, semi-professionellen Modells, das sich vom Modell des Privatbeamten und Angestellten u. a. darin unterschied, daß es keinen Brückenschlag zwischen verschiedenen Berufen und Berufszweigen aufgrund gleicher Stellung vorsah. Ein entsprechendes Berufsbewußtsein fehlte zwar auch den deutschen Technikern nicht, doch trat es dort, wie an der Verbandsentwicklung abzulesen, tendenziell hinter einem überberuflichen Angestelltenbewußtsein zurück.

In anderen amerikanischen Angestelltenkategorien zeigten sich vergleichbare Ansätze zur Professionalisierung im Selbstverständnis und – z. B. in bezug auf den Ausbau des Fachbildungswesens, die zunehmende Spezialisierung und die Schaffung stetiger Laufbahnen in den systematischer organisierten Unternehmen, aber auch in bezug auf entstehende Berufsverbände mit professioneller Färbung – in der Realität, am erfolgreichsten unter den qualifizierteren unter ihnen. Am eindeutigsten galt das, wie ausgeführt, für die Ingenieure, deren Bezug auf professionelles Fachwissen und spezialisierte Kompetenz so ausdrücklich war, daß ihre Berufsorganisationen die zunehmende Fragmentarisierung eines in Deutschland stärker als Einheit verstandenen Ingenieurberufes reflektierten und in Verbände von Zivil-, Maschinenbau-, Bergwerks-, Elektroingenieuren usw. zerfielen⁴³⁷.

Das galt ähnlich deutlich für eine obere Gruppe von Buchhaltern, von Rechnungs- und Wirtschaftsprüfern, die sich seit den 1880er Jahren auf professioneller Basis zusammenschlossen, sich Rechtsanwalts- und Medizinerorganisationen als Vorbild nahmen, die Akademisierung und Verwissenschaftlichung ihres Berufs betrieben, Prüfungs- und Titelfragen bearbeiteten, ab 1905 das

„Journal of Accountancy“ herausgaben und Fachtagungen veranstalteten. Diesem Berufsverband gehörten neben einer zunehmenden Anzahl von Angestellten viele Freiberufler und Inhaber entsprechender Firmen an⁴³⁸.

Der Zug zur Professionalisierung zeigte sich auch an den leitenden Angestellten von größeren Unternehmen. Statt sich (wie teilweise in Deutschland seit dem Ersten Weltkrieg)⁴³⁹ als leitende Angestellte über Berufsunterschiede hinweg zu organisieren, formierten sie sich – wenn überhaupt – auf der Basis ihrer jeweiligen eigenen Spezialisierung. So entstanden etwa lokale Organisationen von Personalmanagern seit 1913 (die sich 1918 zur „National Association of Employment Managers“ zusammenschlossen) oder auch professionelle Verbände von Verkaufs-Managern und Büro-Managern⁴⁴⁰.

Dem professionellen Vorbild eiferten jedoch auch mittlere und sogar niedere Angestelltegruppen innerhalb und außerhalb der Industrie bis zu einem gewissen Grade nach. So existierte in den 1880er Jahren eine „General Passenger and Ticket Agents' Association“, die sich zu zweijährigen Tagungen traf und neben Erfahrungsaustausch und Geselligkeit ein wenig zur Konkurrenzregelung und Standardisierung der Publikumsbehandlung im dezentralisierten amerikanischen Eisenbahnwesen beitrug⁴⁴¹. – 1900 schlossen sich Bankangestellte mit der Unterstützung von Banken im „American Institute of Bank Clerks“ zusammen, das vor allem professionell-ausbildende und gesellige Funktionen wahrnehmen sollte⁴⁴². – Zunehmend erfolgreiches Streben nach professionellem Status kennzeichnete auch die Geschichte der Lehrer, deren Beruf ja in den USA, ganz im Unterschied zu Deutschland, durchs 19. Jahrhundert hindurch ein niedrig bezahlter, wenig geachteter, meist von jungen Frauen und Mädchen als Durchgangsstellung bis zur Heirat oder lohnenderer Tätigkeit aufgefaßter Job ohne Sicherheit, mit niedrigsten Eingangsvoraussetzungen und ohne jede Ähnlichkeit zu deutschen Beamtenstellungen war und 1890 noch kaum als „profession“ anerkannt war. Seit den 1890er Jahren bedeutete die allmähliche Professionalisierung für diesen sich damit erst konturierenden Beruf Veränderungen und Fortschritte, die ihn allmählich auf die soziale Ebene des deutschen Volksschul- oder Mittelschullehrers aufrücken ließen⁴⁴³. – Auch die Arbeit im Büro wurde manchmal, etwas schmeichelnd, als „profession“ bezeichnet und so von den „trades“ der gelernten Arbeiter abgehoben⁴⁴⁴. – Wie bereits eingehend behandelt, begannen sogar die Verkäufer noch vor dem Ersten Weltkrieg, ansatzweise und ideologisch von ihrer Tätigkeit wie von einer „profession“ zu sprechen⁴⁴⁵.

Trotz der beschriebenen objektiven Tendenzen, die – wie der Ausbau des Fachbildungswesens, die zunehmende Spezialisierung, die Systematisierung, Rationalisierung und Verwissenschaftlichung der wachsenden Großunternehmen und die Entstehung von mehr lebenszeitlichen Laufbahnen – objektiv Professionalisierung vorantrieben und solchen Tendenzen der Angestellten-Selbstausslegung zunehmende Berechtigung gaben, kann nicht bezweifelt werden, daß die Bezeichnung „professionell“ die Berufsrealität der meisten mittleren und gar unteren Angestellten schmeichelnd-ideologisch überhöhte. Weder

gab es meines Wissens für die meisten mittleren und unteren Angestellten funktionierende Berufsverbände mit professionellen Merkmalen (Tagungen, Fachliteraturverbreitung, berufsspezifischen Ehrenkodices, Qualitätskontrolle der Mitglieder), noch konnten sie den Zugang zu ihren Tätigkeiten kontrollieren, noch wird man behaupten können, daß ihre Arbeit so beschaffen war, daß sie die Belohnung zu einem großen Teil in sich selbst trug. Auch kamen sie nicht aus langen, hoch qualifizierenden, akademischen Ausbildungen.

Wenn der Begriff „professionell“ auf Büroangestellte und manche andere niedere, bzw. mittlere Gehaltsempfänger angewandt wurde, so war das zwar auch ein Hinweis auf reale Veränderungen in ihrer alltäglichen beruflichen Wirklichkeit, es hatte aber zugleich eine ideologische Funktion – ein wenig vergleichbar mit der Funktion des Privatbeamtenbegriffs für die industriellen Angestellten in Deutschland. Denn: Die, an die man vor allem beim Gebrauch des Begriffs „professionell“ dachte, die alten „professions“, der Arzt und der Rechtsanwalt zumal, gehörten um 1900 – wie lange vorher und nachher – zu den geachtetsten Leuten der Gemeinde, wenn ihr Status durch das Aufkommen einer neuen Plutokratie auch bedroht gewesen sein mag; etwas von ihrer sozialen Geltung mag auf den abgefärbt haben, der sich, wenn auch noch so sehr am Rande, als zugehörig zu irgendeiner „profession“ fühlen konnte⁴⁴⁶. Dies um so mehr, als neue Bedürfnisse der zunehmend städtischen, industriellen Gesellschaft seit den 1890er Jahren zur Herausbildung und Expansion neuer, wie zur Konturierung und Verwissenschaftlichung alter „professions“ führten und einen bis dahin eher stillstehenden Professionalisierungsprozeß in Gang setzten und vorantrieben, dessen Pendant in Deutschland längst, mindestens seit Beginn des Jahrhunderts, unter dem Einfluß staatlicher Verwaltungsinteressen und eines staatlichen Schulsystems vor sich gegangen war. Die professionellen Berufe, nicht die Beamten, dienten in den USA als teilweise illusionäres Modell und Identifikationsobjekt für Angestelltenberufe, in denen die Chance auf Selbstständigkeit und damit das Ideal des selbständigen Geschäftsmannes zu Jahrhundertbeginn stark reduziert waren⁴⁴⁷. Das zum großen Teil jetzt erst einsetzende, professionelle Selbstverständnis der amerikanischen Angestellten enthielt – wie die Tendenzen zum beamtenorientierten Selbstverständnis der deutschen – einen Anspruch auf gesellschaftliche Wertschätzung und gewisse Autorität⁴⁴⁸. Doch dieser Status- und Autoritätsanspruch unterschied sich vom beamtenorientierten der deutschen Angestellten in mehrfacher Weise: Er basierte auf Funktion, Fachbildung und spezialisierter Kompetenz, er war insofern spezifizierter als der des Quasi-Beamten⁴⁴⁹, der zwar in den modernen Bürokratien von Unternehmen, Staaten und anderen Großorganisationen auch auf seine meist spezialisierte *Fachbildung*, zugleich aber daneben (oder primär) auf seine *Stellung* als Träger delegierter Autorität, als Instrument einer nicht funktional-professionell (sondern durch Eigentum, Wahl, dynastische Rechte etc.) gerechtfertigten Herrschaft verweisen konnte und verwies⁴⁵⁰.

3. Angestelltenproteste vor 1917: die fehlende Basis

Entsprechend war ein an professionellen Vorbildern orientierter Geltungsanspruch von Industrieangestellten nicht dazu gezwungen, die Arbeiterschaft als herrschaftsunterworfenen Gegengruppe zu definieren und sich von ihnen abzusetzen, jedenfalls nicht in dem Maße und in der Weise wie im bürokratiegeprägten Drei-Stufen-Schema, innerhalb dessen das Besondere des Angestellten (Privatbeamten), dem ideologischen Anspruch gemäß, geradezu in seiner Teilhabe an der Herrschaft über die Masse der anderen Arbeitnehmer, die „Untertanen“ sozusagen, bestand; die Scheidung zwischen professionell orientierten Angestellten und Facharbeitern war in den USA entsprechend weniger ausgeprägt und zudem kaum als Herrschafts-, eher als Kompetenzunterschied definiert. Für die professionell orientierten amerikanischen Angestellten war die Arbeiterschaft sehr viel weniger als Vergleichs- und Referenzgruppe definiert als für ihre deutschen Kollegen⁴⁵¹. Veränderungen, die die Werkstattarbeiter den Büroangestellten in Verdienst, Ferienrechten, Arbeitszeit, Fremdbestimmung usw. annähernten, mußten einem professionell-orientierten Angestellten weniger als relativer Verlust, als „relative Deprivation“, als Degradierung und Herausforderung erscheinen als einem Privatbeamten, der sich durch den Unterschied zur Arbeitergruppe geradezu definierte!

Durch Betonung und Beschwörung der beamtenähnlichen Stellung kam überdies in Selbstverständnis und Erwartungshorizont der deutschen Angestellten ein in ihrer Agitation klar erkennbares antikapitalistisches Moment: Ihr Streben nach Sicherheit und stetiger Angemessenheit der Entlohnung, ihr bürokratieorientierter Erfolgsbegriff, ihr Denken in Seniorität und formalen Qualifikationen wie auch ihr Anspruch auf Schutz (unternehmerischen oder staatlichen) vor Not und Degradierung kollidierten fast notwendig mit einigen privatwirtschaftlichen Grundprinzipien: mit dem (Chancen und Risiken implizierenden) Marktprinzip, dem Zwang zu meßbarer, letztlich in Profit auszudrückender Leistung und mit dem Prinzip individueller Konkurrenz. Unter konjunkturrell schlechten Bedingungen konnten solche schichtspezifischen Erwartungen mit der Wirklichkeit einer kapitalistischen Wirtschaft hart aufeinanderprallen⁴⁵². Das semi-professionelle, unbürokratische Selbstverständnis der amerikanischen Angestellten verringerte diese Gefahr ungemein. Im Unterschied zur Beamtenstellung schloß die typische professionelle Position den selbständigen Unternehmer logisch nicht aus. Im Unterschied zu Beamten- und Angestelltenverbänden gehörten zu professionellen Verbänden traditionell zahlreiche Selbständige („Freiberufliche“ und Firmen). Nicht die Stellung oder Klassenzugehörigkeit definierten ja die Mitgliedschaft in diesen Organisationen, sondern die Fachbildung, die Funktion und die Kompetenz⁴⁵³. Indem Arzt-, Rechtsanwalt-, Architekten- und Zivilingenieurorganisationen den neueren professionellen Verbänden als Modell dienten, orientierten sie sich an Berufen, die anspruchsgemäß zwar nicht primär unter dem individuellen Profitprinzip betrieben wurden, die aber meist als „freie Berufe“ doch den Bedingungen von Angebot

und Nachfrage, von Konkurrenz und Marktunsicherheit sehr viel deutlicher unterworfen waren als es der deutsche Beamte je war⁴⁵⁴. Professionelle Orientierungen konnten schon deshalb viel weniger zur Grundlage von antikapitalistischen Protesten in Krisen werden als die fast notwendig mit der sich verändernden Realität kollidierenden beamtenorientierten Erwartungen deutscher Angestellter. In anderen Worten: Wenn Entlassung, Gehaltskürzungen und Not dem deutschen Angestellten über ihre konkrete, materielle Bedeutung hinaus als tiefe Verletzung dessen erschien, was ihm in seiner Quasi-Beamtenstellung angemessen war und seine besondere Überlegenheit ausmachte, so trafen dieselben marktwirtschaftlichen Härten den amerikanischen Angestellten zwar auch in unangenehmer Weise, doch sie bedrohten weniger den Kern seines Selbstbewußtseins, sie bewegten sich im Rahmen jenes Risikos, das zu akzeptieren er auch als „professional“ in der Lage und unter dem Einfluß amerikanischer Ideale und Idole – für eine Weile wenigstens – zu tolerieren gezwungen war.

Das lange überlieferte beamtenorientierte Selbstverständnis deutscher Angestellter geriet zunehmend in Konflikt mit der Realität: Immer klarer galt für die wachsende Zahl der Angestellten, daß sie abhängige, fremdbestimmte, autoritätsarme, von privatwirtschaftlichen Erfolgskriterien und Marktunsicherheiten vital abhängige Tätigkeiten verrichteten, daß sie in fast allen gewichtigen Hinsichten immer weniger das waren, was sie, wenn auch meist implizit, zu sein beanspruchten, nämlich Beamte. Wenn unsere Analyse stimmt, *verbreiterte* sich im deutschen Fall der Spalt zwischen Privatbeamtenideologie und Angestelltenrealität. Im Falle der kaufmännischen Angestellten, deren Erwartungen z. T. noch an ständischen Leitbildern, an der idealisierten Vergangenheit ihrer Berufsgruppe orientiert waren, lief ein entsprechender Mechanismus ab⁴⁵⁵. Im Gegensatz dazu spricht manches dafür, daß sich der Abstand zwischen dem ja erst jetzt entstehenden (halb-)professionellen Selbstverständnis der amerikanischen Angestellten und ihrer realen Situation in Betrieb und Gesellschaft nicht so verbreiterte, vielleicht gar *verringerte*.

Sicher nahm auch hier mancher Vorsprung, den Angestellte vor Arbeitern hatten, nivellierend ab: so die durchschnittliche Verdienstüberlegenheit und die Vorsprünge in bezug auf Arbeitszeit, Ferien und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz; die Routinisierung und Mechanisierung der Büroarbeit wuchsen in den USA erst recht; die Entwicklung riesiger Bürosäle, die Anonymisierung der innerbetrieblichen Verhältnisse, die Zunahme bürokratischer Kontrollen über die einzelnen Angestellten war zweifellos kein deutsches Problem allein, und widersprach auch jedem professionellen Anspruch auf individuelle Selbstbestimmung⁴⁵⁶. Doch zwei bedeutsame Unterschiede zur deutschen Situation sind hierbei festzustellen:

Wie herausgearbeitet, bedrohten die Nivellierungstendenzen die in professionellideologischen Kategorien und Werten denkenden Angestellten sehr viel weniger als die Privatbeamten mit ihrer tendenziell bürokratischen, viel schärfer durch den Unterschied zum Arbeiter definierten Ideologie. Was unter dem Ra-

ster lang überkommener Privatbeamtenideologie oder im Vergleich mit ständischen Leitbildern (im Falle der deutschen Handlungsgehilfen) in Deutschland als Degradierung und Herausforderung zum Protest erschien, konnte in den Begriffen und Werten des sich gerade erst herausbildenden professionellen Selbstbewußtsein eher akzeptabel sein. Stark egalitäre Traditionen in der politischen Kultur und Rhetorik der USA machten es außerdem sehr schwer, direkten Protest gegen relativen Statusverlust, gegen Nivellierung – wie er der Angestelltenagitation seit 1900 in Deutschland immanent war – öffentlich zu formulieren.

Aber nicht nur in ideologischer Hinsicht, auch real und objektiv war die Ausgangsposition amerikanischer und deutscher Angestellten, so scheint es, in den frühen 1890er Jahren so verschieden, daß die Entwicklung der nachfolgenden zwei Jahrzehnte hier etwas anderes bedeutete als dort: Die für die USA neue Anerkennung lebenslänglich-unselbständiger Karrieren als einer Möglichkeit erfolgreichen Lebens (neben dem selbständig-unternehmerischen), gewisse Tendenzen der an Ordnung gewinnenden Großunternehmen zur Gewährung größerer Arbeitsplatzsicherheit⁴⁵⁷; der Ausbau des fachlichen Bildungswesens und die erstmals durchgreifende soziale sowie finanzielle Honorierung fachlicher Bildung; der neue, viel diskutierte Nachdruck, der in der „Progressive Era“ auf Wissen und Zweckrationalität, auf fachliche Kompetenz, systematische Effizienz, auf Wissenschaftlichkeit und Professionalisierung in fast allen Lebensbereichen gelegt wurde⁴⁵⁸ – das alles kam den schnell zunehmenden Industrieangestellten und anderen Angestelltengruppen in den USA indirekt zugute, nachdem sie bis dahin als „hired men“, als „hirelings“ mangels bürokratischer Traditionen in Realität und Ideologie wenig Anerkennung (außer als potentielle Unternehmer), wenig Sicherheit, wenig Stetigkeit und nur unklare Konturen als soziale Kategorie(n) oder Gruppe(n) genossen hatten. Dies stach ab von der Entwicklung in Deutschland, wo ähnliche Tendenzen zur geordneten Organisation von Unternehmen und Gesellschaft wohl auftraten, doch auf eine weniger naturwüchsig-kapitalistisch-agrarische Unordnung trafen und insofern weniger neu waren; wo die Angestellten, die Privatbeamten, bestimmte objektive und prestigemäßige Vorteile (wie größere Arbeitsplatzsicherheit, Anerkennung trotz Unselbständigkeit, Honorierung der Ausbildung und Bildung, Achtung aufgrund von Kompetenz und Systematik, Konturierung als Gruppe) nicht mehr hinzugewinnen konnten, weil sie sie längst besaßen.

Ähnliche sozialökonomische Veränderungen auf dem Weg zum Organisierten Kapitalismus hatten somit auf die hier diskutierten neuen städtisch-industriellen Mittelschichten in Deutschland und den USA nicht die gleichen Auswirkungen. Im ständisch und bürokratisch vorstrukturierten Deutschland stießen sie auf relativ feste Ordnungen und Stratifikationsbildungen, auf bestehende bzw. neu aktivierte, an traditionellen Vorbildern orientierte, schichtenspezifische Ideologien und daraus resultierende hohe Erwartungen, sie stellten sie in Frage und zerstörten sie zum Teil; spezifische Reibungen, Ressentiments

und Proteste von jenen, die sich als relative Verlierer der Modernisierung verstanden, waren die Folge. In den USA mangelte es dem fortschreitenden Industrialisierungs- und Verstärkerungsprozeß zwar keineswegs an solch zerstörerischer Potenz gegenüber dem Alten: ländliche und städtische Kleinunternehmer-Proteste, die populistischen Bewegungen von den 1870er bis zur Mitte der 1890er Jahre legen Zeugnis davon ab⁴⁵⁹. Doch überwog in der neuen, noch primär agrarischen, ständisch und bürokratisch kaum vorstrukturierten, relativ flüssigen, von diffusen Konflikten durchquerten Gesellschaft Amerikas der andere Aspekt dieses Modernisierungsprozesses: Ohne allzu viel Widerstand des hier nicht allzu verwurzelten Alten entstand nun erst, was bisher weitgehend fehlte, nämlich: sich nur allmählich verfestigende Stratifikationslinien, Konturen von Berufsgruppen, Laufbahnen und Schichten, formale Rationalität, Spezialisierung, System und Ordnung in den Unternehmen und in der Gesamtgesellschaft. Modernisierungsproteste aufgrund des Zusammenpralls überkommener Strukturen und Ideologien mit sich durchsetzenden Veränderungen, wie sie die deutsche Situation bis nach dem Zweiten Weltkrieg prägten, blieben in den USA sehr viel schwächer und zudem stärker auf andere Fronten – ethnische, religiöse, regionale und rassische – konzentriert, die hier nicht zur Debatte stehen.

Nach diesen Überlegungen wird es wenig verwundern, daß eine Parallele zum deutschen Angestelltenprotest der Zeit vor 1914, zur relativ erfolgreichen, konsequenzenreichen Mobilisierung des „neuen Mittelstandes“ im Wilhelminischen Reich jenseits des Atlantik nicht existierte. Die Transformation der Angestellten von einer sozialen Kategorie des Analytikers zu einer sozialen Gruppe, die von ihren Mitgliedern und von Außenstehenden aufgrund beachteter gleicher Merkmale, Haltungen und Handlungen als solche begriffen und erfahren werden konnte, war aufgrund der diskutierten Umstände noch zu wenig weit fortgeschritten; Traditionen und Ideologien prädisponierten die amerikanischen Angestellten weniger zu Ressentiments und Protesten gegen die ablaufenden Veränderungen im Wirtschafts- und Sozialsystem als ihre deutschen Kollegen.

Sicher gab es vor 1914 einige Ansätze, in denen Klagen und Kritik geäußert und auf das spezifische Schicksal der angestellten Mittelschichten bezogen wurden. Die Klagen des Büroangestellten Carleton über die degradierenden Veränderungen am Arbeitsplatz und über die Widersprüche zwischen finanziellen Möglichkeiten und sozialen Ansprüchen der angestellten Vorstadtbewohner waren sicherlich weniger untypisch als der am Pionier- und Einwanderermodell orientierte Ausweg, den er vorschlug⁴⁶⁰. Ab und zu ließ der eine oder andere Zeitschriftenartikel erkennen, daß es mit den von der Lohnarbeiterschaft zu unterscheidenden Angestellten (*salaried men*) angesichts steigender Preise und abnehmender Chancen auf Selbständigkeit nicht immer zum besten stünde, besonders nicht im Vergleich zu Großkapital und organisierter Arbeiterschaft. Der Angestellte – sei es der Büroangestellte, der Verkäufer, der Buchhalter oder Einkäufer – habe nämlich spezifische Ansprüche, die er aufgrund seiner höheren Ausbildung, seines Könnens, Fleißes, seiner Intelligenz und Treue zum

Unternehmen für legitim halte: Ansprüche auf kontinuierlichen Aufstieg (mit dem Ziel, Partner oder selbständig zu werden), auf Erhaltung und Verbesserung des Lebensstandards für sich und seine Familie in der Vorstadt. Häufig jedoch stagniere das Gehalt vom 30. Lebensjahr an, gerade wenn die Kinder zur Schule – zur privaten, womöglich – geschickt würden und höhere Ansprüche an den Lebensstandard gestellt würden als vom 20jährigen Anfänger; Aufstiegshoffnungen stellten sich nun oft als illusionär heraus; ab 40 benachteilige ihn sein Alter, und die Konkurrenz der noch spannkraftigeren, begeisterungsfähigeren Jüngeren werde bedrohlicher; der Angestellte fühle nun seine Machtlosigkeit, er fürchte die Fusion oder die Liquidierung oder den Führungswechsel in seiner Firma, denn so etwas könne ihn leicht die Stellung kosten; über Ersparnisse verfüge er ohnehin kaum und seine finanziellen Ansprüche überstiegen häufig seine Möglichkeiten. „... the greatest discontent now existing is not among the working class, but is to be found in a class higher in the social scale, which for the sake of convenience may be called the middle class, that great human stratum which lies between the working-man and the prosperous and very rich, the great body of salaried men.“⁴⁶¹

Solche Äußerungen blieben selten: Der zitierte Autor fügte selbst hinzu, seine Feststellung, die angestellten Mittelschichten seien schlechter dran und unzufriedener als die Arbeiter, werde den Leser zweifellos überraschen und auch er selbst habe es erst vor kurzem entdeckt, daß das höhere Anspruchsniveau der Angestellten sie stärkeren Enttäuschungen aussetze als die Arbeiter⁴⁶². Die Unzufriedenheit, die er aussprach, scheint nicht zu prägnant und verbreitet gewesen zu sein.

Sofern sie aber gefühlt und formuliert wurde, übersetzte sie sich wohl in der Regel nicht in mittelständische Schutz- und Privilegierungsforderungen, die, wie gezeigt, schlecht in die ideologische Landschaft der USA gepaßt hätten. Sie wurde wohl auch, und das erschwerte ihre Identifizierung, in der Regel nicht als Unzufriedenheit, Ressentiment, Klage oder Protest eines Berufes, einer Berufsgruppe oder einer spezifischen Schicht geäußert (wie im zitierten Beispiel ausnahmsweise der Fall) – dies hätte leicht als Forderung nach Vorteilen für spezifische Interessen und Gruppen, als Wunsch nach Privilegien von einer privilegienfeindlichen Öffentlichkeit abgelehnt werden können. Andere Symbole als der auf spezifischen Schutz und Privilegien angewiesene „Mittelstand“ mußten benutzt werden, demokratischere, nicht-ständische vor allem. Der „Konsument“, der „Steuerzahler“, der „einfache Mann“, die „Öffentlichkeit“ („public“) und der „vergessene Mann“, den Franklin D. Roosevelt in den 1930er Jahren so bemühen sollte, waren häufigere Slogans, wenn Zeitungsartikel gegen die „private interests“, die „special interests“, gegen Preissteigerungen, Korruption, Großunternehmen und Trusts, gegen die Ausbeutung durch Kapitalisten oder gegen die Ansprüche von „Organized Labor“ polemisierten⁴⁶³. Diese Rhetorik wandte sich zwar häufig im Namen der überwiegenden Mehrheit der Bürger gegen die organisierten „Extreme“, gegen das organisierte Großkapital („Big Business“, „Trusts“), manchmal auch gegen

einige Praktiken von „Organized Labor“. Sie hatte aber zweifellos keinen Platz für spezifische Angestelltenforderungen im deutschen Sinne und umgekehrt erleichterte sie es den Angestellten – oder einzelnen Berufen bzw. Interessengruppen – nicht gerade, sich als spezifische Gruppen mit spezifischen Merkmalen und Interessen zu begreifen.

In der Tat: Sofern Unzufriedenheiten und Proteste aus der Ecke der Angestellten kamen, mischten sie sich am ehesten in die breite, vielschichtige, klassenüberspannende Stimmung für Reformen, die für die „Progressive Era“ seit der Jahrhundertwende so typisch war. Selbst der erwähnte Aufsatz, der ausnahmsweise auf spezifische Angestelltenbeschwerden einging und von einem sehr konservativen Standpunkt aus geschrieben war, schloß mit der bedauernden Bemerkung, daß die derart frustrierten Gehaltsempfänger in ihren Vorstadthäusern abends die Muckraker-Zeitschriften läsen, die im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts sozialkritisch gegen die Trusts, gegen die Extravaganzen der Reichen, gegen die Ausbeutungspraktiken von „Big Business“, gegen soziale Ungerechtigkeiten aller Art, gegen den Verfall der Innenstädte und Slums, gegen Korruption und Unterprivilegierungen, enthüllend und entrüstet, zu Felde zogen und die Stimmung für Reformen vorbereiteten⁴⁶⁴. Damit unterstützten sie aber eine gemäßigt-progressive, auf begrenzte Wirtschafts- und Sozialinterventionen hinstuernde, demokratische, gegen die schlimmsten Unterprivilegierungen der Unterschichten gerichtete, stark moralisierende, bürgerliche, nicht-sozialistische Reformpolitik mit vielen konservativen Zügen, die, in sich ein schillernder Kompromiß verschiedenster Interessen, lokal und zeitlich verschieden, Unterstützung von Bildungsbürgern und manchen Unternehmern, aber auch von Gewerkschaftsvertretern und engagierten Sozialreformern fand, und deren Wählerbasis, soweit bekannt, zu einem guten Teil von der Arbeiterschaft und anderen Gruppen der Unterschicht gestellt wurde⁴⁶⁵.

Doch ist dies mehr eine Vermutung als ein Ergebnis. Andere Untersuchungen weisen darauf hin, daß in anderen Situationen die hier untersuchten unteren und mittleren Angestellten eher skeptisch gegenüber „progressiver“ Reformpolitik waren und insofern den vorwiegend konservativen, anti-progressiven Selbständigen und Oberschichtenangehörigen glichen⁴⁶⁶. Im übrigen war die Gruppe relativ klein, und sie läßt sich in ihren politischen Haltungen schwer erkennen, zumal eben dem Historiker für die USA – im Unterschied zur deutschen Situation – der Zugriff über repräsentative Organisationen verwehrt ist. Viel spricht dafür, daß die politischen Ansichten und Verhaltensweisen der damaligen Angestellten sehr stark durch konfessionelle, ethnische und regionale Bestimmungsfaktoren geprägt wurden wie dies für die amerikanische Politik jener Jahrzehnte überhaupt typisch war. Zu vermuten steht auch, daß die vielen Einwandererkinder, die die Ränge dieser unteren und mittleren Angestellten füllten, weit davon entfernt waren, sich als abstiegsbedroht oder als Opfer relativer Deprivation zu begreifen; ihre Vergleichs- und Referenzgruppen fanden sie wahrscheinlich sehr viel stärker in der Generation ihrer Eltern oder in anderen ethnischen Gruppen, weniger in der Arbeiterschaft allgemein; das

Erlebnis des sozialen Aufstieges in diese Gesellschaft hinein war für sie im übrigen noch frisch, eine kleine Verschlechterung in der relativen Position des gerade erklommenen Berufs sekundär. Was immer dies für ihre politische Orientierung bedeutet haben mag – Nivellierungsfurcht und Proletarisierungssängste dürften ihnen ziemlich fernelegen haben.

Fest steht jedenfalls: In den USA fand sich im Gegensatz zu Deutschland vor dem Ersten Weltkrieg kaum ein Ansatz zu einem antiproletarischen und zugleich sich von anderen bürgerlichen Gruppen absetzenden, auf Erhaltung und Festschreibung überkommener, bedrohter Privilegien bedachten, spezifischen Angestelltenprotest. Nicht nur die allgemeine politische und ideologische Landschaft wirkte dem in den USA (nicht aber in Deutschland) entgegen, so daß selbst dann, wenn entsprechende Ressentiments und Protestneigungen der Angestellten vorhanden gewesen wären, diese schwer ihren organisierten und politischen Ausdruck gefunden hätten. Vielmehr fehlte es auch – in den USA im Gegensatz zu Deutschland – an einer tragfähigen Grundlage für solche Proteste, d. h. an Ressentiments und Protestpotentialen, innerhalb der betreffenden Gruppen selbst. Bevor geprüft werden kann, ob dieser deutsch-amerikanische Unterschied auch noch in der Krisensituation um 1930 durchschlug und zu verschiedenartigen Reaktionen der Angestellten hier und dort führte, muß die Entwicklung im Weltkrieg und in den 20er Jahren verfolgt werden.

KAPITEL C

Amerikanische Angestellte im Weltkrieg und in den zwanziger Jahren

I. Die Angestellten als Verlierer im Krieg

1. Bodenverlust und Protestansätze

Die behutsamen Tendenzen der Vorkriegszeit, die darauf hinausliefen, die Angestellten etwas mehr aus einer Kategorie des Statistikers oder Analytikers zu einer sozialen Gruppierung werden zu lassen, die von ihren Mitgliedern und von außenstehenden Zeitgenossen als solche erfahren und begriffen wurde, beschleunigten sich in den sozialökonomischen Veränderungen des Weltkrieges. Diese trugen auch vorübergehend dazu bei, daß die geringfügigen Vorkriegs-ansätze zu angestelltenpezifischen Protesten leicht verstärkt und in einer Richtung umakzentuiert wurden, die sie den aus der deutschen Diskussion um den „neuen Mittelstand“ bekannten Äußerungen ein wenig ähnlicher machte. Beides geschah unter dem Einfluß gesellschaftlicher Auswirkungen eines Krieges, zu dessen relativen Gewinnern die amerikanischen Angestellten genauso wenig gehörten wie die deutschen.

Die schon vor der Kriegserklärung einsetzende Rüstungs- und kriegsbedingte Hochkonjunktur, wie auch der bis zum Frühjahr 1920 anhaltende Nachkriegsboom ließen, wie frühere Wirtschaftsaufschwünge, die Löhne stärker steigen als die Gehälter. Als Folge des abrupten Einwanderungsstops, des Abzugs von ca. vier Millionen Männern zum Kriegsdienst und des emporschnellenden Bedarfs an kriegswichtigen Gütern aller Art entstand zudem eine abnormal günstige Marktsituation für Arbeiter – nicht aber im selben Maße für Angestellte. Sie schlug sich in besonders hohen Lohnsteigerungen nieder. Diese waren ausgeprägt genug, um die kriegsbedingte Geldentwertung nicht nur aufzufangen, sondern sogar zu übertreffen. Die strategisch zentrale Lage der Arbeiterschaft innerhalb eines wie nie zuvor durch wirtschaftliche Kraftentfaltung mitentschiedenen Krieges schälte sich auch in den USA heraus. Die staatlichen Instanzen waren in einem vorher unbekannten Ausmaß bereit, im Interesse höchster Produktionssteigerung und zur Vermeidung von inneren Konflikten, die eine Schwächung des Landes im internationalen Kampf bedeuten konnten, in Wirtschaft und Gesellschaft ordnend, lenkend und mobilisierend einzugreifen. Dies war ein kriegsbedingter Sprung vorwärts auf dem Weg zum

Organisierten Kapitalismus. Die relativ gewerkschaftsfreundliche Gesetzgebung der unmittelbaren Vorkriegsjahre weit übertreffend, waren die staatlichen Instanzen jetzt bereit, den Forderungen der organisierten Arbeiterschaft weit nachzukommen. Die praktische Anerkennung der Gewerkschaften als Repräsentanten der Arbeiter, die Unterstützung für den Abschluß von kollektiven Tarifverträgen, die Sanktionierung des Achtstundentags (der zwar nicht zur Reduktion der tatsächlichen Arbeitszeit, aber zur stark ins Gewicht fallenden Sonderbezahlung vieler Überstunden führte), gesetzliche und verordnungsmäßige Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen und die Einrichtung von mächtigen staatlichen, arbeiterfreundlichen Schlichtungs-, Arbeits- und Wirtschaftskontrollämtern (mit paritätischer Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern) resultierten aus diesem Zusammenhang. All dies verbesserte die sozialökonomische Lage der meisten Arbeiter und stärkte deren jetzt sprunghaft wachsende Organisationen, die eine wichtige Rolle in diesem kriegsbedingten interventionsstaatlichen Zwischenspiel amerikanischer Geschichte mit seiner engen Kooperation von staatlichen Instanzen und gesellschaftlichen Organisationen spielten¹.

Wie andere wenig organisierte Gruppen hatten die Angestellten kaum Einfluß auf diesen Willensbildungsprozeß. Sie drohten kaum mit Streiks und erzwangen damit nur selten ihnen günstige Eingriffe des „War Labor Board“ oder anderer staatlicher Instanzen. Stärker als zuvor fühlten sie sich zugunsten der großen organisierten Interessen übergangen². Wie in Deutschland begünstigte die Arbeitsmarktsituation sie in einem viel geringeren Maße.

Während in den Vorkriegsjahren der durchschnittliche Abstand zwischen Arbeiterlöhnen und Angestelltegehältern nur sehr wenig abgenommen hatte, liefen nun die Löhne den Gehältern davon. Während das durchschnittliche reale Einkommen der Angestellten vor dem Krieg leicht gestiegen, zwischen durch schlimmstenfalls stagniert hatte, blieben ihre Nominalverdienste nun empfindlich hinter den Lebenshaltungskosten zurück. Von 1915 bis 1920 kletterte der Lebenshaltungsindex auf fast das Doppelte (von 101 auf 200). In diesem Zeitraum wuchsen die Löhne der Industriearbeiter so stark, daß diese von 1915 bis 1920 im Durchschnitt einen 20prozentigen Zuwachs an Realverdienst buchen konnten. Im selben Zeitraum sank aber der Realverdienst des durchschnittlichen Industrieangestellten um 14 %.

1915 verdiente der durchschnittliche Industrieangestellte 2,33mal, 1920 nur noch 1,65mal soviel wie der durchschnittliche Industriearbeiter. Auch außerhalb des industriellen Bereichs nahm die durchschnittliche Gehalts-Lohn-Differenz ab. Dieser Nivellierungsprozeß kennzeichnete alle entwickelten Industriewirtschaften während des Krieges. Im Verhältnis zu ihren deutschen Kollegen, deren Land den Krieg unter unvergleichlich schärferen und längeren Belastungen führte, kamen die amerikanischen Angestellten sogar einigermaßen milde davon: Auf jeden Fall blieben sie weiter vom Existenzminimum entfernt als jene, wahrscheinlich verringerte sich aber auch der Abstand zwischen Löhnen und Gehältern in Deutschland stärker als in den USA³.

Die Inflation, die die Gehaltsempfänger in spezifischer Härte traf und insofern von Lohnarbeitern und Selbständigen abgrenzte⁴, daneben auch der verstärkte Zug zur Organisation der Arbeiterschaft und zur Kooperation zwischen organisierten Berufs- bzw. Interessenverbänden und Staat intensivierten die vorher nur schwachen Ansätze unter den Angestellten, sich über Berufsgruppen hinweg als von den Lohnarbeitern unterschiedene Schicht mit ähnlichen Problemen zu fühlen und als solche von anderen verstanden zu werden. Andere Probleme wie der sprunghafte Anstieg des Frauenanteils in Angestelltenberufen während des Krieges kamen hinzu, eine Veränderung, die nach dem Krieg nicht mehr zurückgedreht wurde. Die Statistik eines Einzelstaats läßt dies klar erkennen (Tabelle 3-1).

Tab. 3-1: Weibliche Buchhalter, Stenographen und Büroangestellte in Ohio, 1914-1929⁵

Jahr	Gesamtwirtschaft		Industrie	
	Anzahl	% aller Buchhalter, Stenographen und Büroangestellten	Anzahl	% aller Buchhalter, Stenographen und Büroangestellten
1914	23 838	40,5	13 352	37,5
1915	27 523	41,3	15 368	37,0
1916	33 008	41,6	18 120	36,9
1917	39 688	43,5	21 436	38,5
1918	50 269	48,2	26 839	43,2
1919	57 337	49,3	29 760	43,6
1920	64 312	49,1	31 172	42,7
1921	54 678	49,5	25 252	43,6
1923	62 472	49,4	28 159	43,0
1924	65 779	49,4	28 220	42,8
1925	68 945	49,7	29 536	43,2
1926	73 008	49,9	30 973	43,5
1927	75 842	50,3	31 346	43,7
1928	76 946	49,9	30 951	43,0
1929	84 870	50,5	34 769	43,9

In der Nachkriegsrezession von 1921 waren auch Angestellte von hoher Arbeitslosigkeit betroffen, eine Erfahrung, die sie nach der vorausgegangenen Kriegsinflation um so stärker berühren mußte (siehe Tabelle 3-2)⁶. Der Begriff „white collar“ wurde nun viel gebräuchlicher als vor dem Krieg⁷, so zum Beispiel in der Bezeichnung „white collar slaves“⁸. In bezug auf gemeinsame spezifische Bedrängnis faßten Veröffentlichungen nunmehr verschiedene An-

Tab. 3-2: Arbeiter- und Angestelltenverdienste in der amerikanischen Industrie (ohne Bergbau und Bauwesen) 1919-1939¹⁰

Jahr	Beschäftigte (in 1000)		Nominalverdienste (in laufenden Dollar) pro Kopf und Jahr		Quotient 4 : 3	Lebenshaltungs- index 1914 = 100	Realverdienste pro Kopf und Jahr (in Dollar von 1914)		Angestellte
	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte			Arbeiter	Angestellte	
	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1919	8482	1384	1141	2012	1,76	172,5	662	87	1172
1920	8413	1343	1376	2257	1,64	199,7	690	91	1130
1921	6487	1087	1149	2236	1,94	178	655	86	1251
1922	7198	1152	1111	2155	1,94	166,9	666	88	1290
1923	8206	1286	1238	2224	1,79	169,7	729	96	1311
1924	7618	1272	1246	2282	1,83	170,3	730	96	1340
1925	7873	1270	1267	2344	1,84	174,8	725	95	1342
1926	8048	1316	1281	2421	1,89	176,2	727	96	1371
1927	7866	1362	1285	2513	1,95	172,8	745	98	1461
1928	7863	1381	1296	2653	2,04	170,9	759	100	1550
1929	8386	1503	1299	2669	2,05	170,9	760	100	1561
1930	7330	1468	1208	2679	2,21	166,4	725	95	1609
1931	6179	1273	1084	2527	2,33	151,5	715	94	1668
1932	5246	1085	879	2219	2,52	136,1	645	85	1628
1933	5787	1003	853	2102	2,46	128,8	663	87	1630
1934	6751	1138	942	2141	2,27	133,3	706	93	1603
1935	7203	1187	1014	2177	2,15	136,7	742	98	1591
1936	7822	1241	1081	2221	2,13	138,1	782	106	1609
1937	8569	1348	1180	2294	1,94	143,1	823	108	1598
1938	7086	1246	1089	2247	2,06	140,6	775	102	1600

gestellten Gruppen zusammen, zu deren Zusammenfassung vorher außerhalb der Statistik und außerhalb der Diskussion über Schule und Erziehung nur wenig Anlaß bestanden hatte⁹.

Angestelltenspezifische Protestäußerungen und Beschwerden wurden vernehmlicher, die der Anklänge an deutsche Mittelstandsproteste nicht entbehrten. Deutlicher als zuvor erhielt der Begriff der „Öffentlichkeit“ („public“), der in der einschlägigen Publizistik oft auftauchte, sozialökonomische Konturen: Neben dem „small businessman“ waren es vor allem der kleine „professional“ und der Gehalt empfangende „Kopfarbeiter“, der „white collar worker“, die hinter dem „Mr. Public“, hinter dem sozialökonomisch bisher kaum definierten „forgotten man“, zum Vorschein kamen; im Vergleich zu „Kapital“ und „Arbeit“ seien sie im Krieg zu kurz gekommen und litten unter der in Reformzeit und Krieg erhöhten Steuerlast; sie seien in der Gefahr, zwischen „Kapital“ und „Arbeit“ zerquetscht zu werden¹¹. Nicht die Klage über Not als solche stand im Zentrum solcher Äußerungen, sondern die ressentimentgeladene Mißbilligung des im Krieg so deutlich gewordenen relativen Bodenverlusts gegenüber anderen Sozialgruppen (insbesondere den Arbeitern), sowohl in ökonomisch-finanzieller wie auch in sozial-prestigemäßiger Hinsicht¹². Und dieser Protest gegen die relative Deprivation, diese Verbitterung über ökonomischen und sozialen Bodenverlust zugleich¹³, zeigte nun eindeutig defensive, nicht-progressive Züge. Das Reden vom mittleren Angestellten, der sich den Overall anziehe, um einen Arbeiterstreik in einem lebenswichtigen Wirtschaftszweig brechen zu helfen, weil er die „Gesundheit seiner Frau, ... das Leben seiner Kinder, ... seine Tradition von nationaler Ordnung und Leistungsfähigkeit, von Solidarität und Dienst an der Allgemeinheit“ bedroht sah; der Protest gegen die hohen Steuern, die viel zu sehr für die kostenlose Erziehung der „Fremden“, der Einwandererkinder, sowie für soziale Leistungen aller Arten verwandt würden; das Schimpfen auf den angeblichen Bolschewismus der Arbeiterbewegung, die Ablehnung des angeblich illusionären, die Mittelschichten benachteiligenden Gleichheitspostulats, die Furcht vor „Überfremdung“ durch andere Rassen¹⁴ – all das durchbrach die „progressive“ Rhetorik der Vorkriegszeit.

Auf der Bühne tauchte jetzt die Karikatur des häßlichen, unansehnlichen, frustrierten, zum rechtsgerichteten Protest neigenden, kleinen Angestellten auf. Das sozialkritische Stück „The Adding Machine“ von Elmer L. Rice, das die Stimmung der unmittelbaren Nachkriegsjahre polemisch zu kennzeichnen suchte, stellte einen kleinen Buchhalter ins Zentrum der Handlung: Mr. Zero (Herr Null) wurde als aufstiegs- und sexuell frustrierter „white collar slave“ dargestellt, der mit einer Untergebenen in einem Raum an zwei Hochpulten mit hochbeinigen Sesseln Zahlen addierte, der einen grünen, vor dem Deckenlicht schützenden Schirm auf der Stirn und papierene Schutzbelege über den Ärmeln trug, der vom Lob des Vorgesetzten, von seinem eigenen Mut dem „Boss“ gegenüber und von der Beförderung tagträumte, in Wirklichkeit aber, wie es ihm seine den Haushalt selbst führende, unzufriedene Frau täglich vor-

warf, fünfundzwanzig Jahre lang ohne Beförderung in dieser Stellung ausgeharrt hatte, und der schließlich fristlos einer neuen Büromaschine, die seine Arbeit billiger tat, weichen mußte. In seiner sehr einfachen Mietswohnung traf er sich mit Bekannten, wobei das gemeinsame Gespräch schnell zum bösen Schimpfen auf Streiks, Fremde, Katholiken und rassische Minoritäten umschlug: „America for the Americans.“¹⁵

Es ist zweifellos von Interesse, daß nach der Erfahrung von Inflation und Gehälterrückgang (absolut in Kaufkraft, relativ zu den Löhnen), nach der Konfrontation mit einer an Zahl und Einfluß wachsenden, von staatlicher Seite begünstigten, nach Kriegsende in viel beachteten Streiks engagierten Arbeiterbewegung und nach dem erstmaligen Erlebnis eines interventionsstaatlich beeinflussten ökonomischen und sozialen Bodenverlustes der unorganisierten Mittelschichten zwischen zunehmend organisierten Kapital- und Arbeiterschaftsinteressen, solche Stimmen in den USA auftauchen konnten. Immerhin handelte es sich bei diesen für amerikanische Angestellte ziemlich neuen und – wie zu zeigen sein wird – vorübergehenden Erfahrungen um solche, mit denen ihre deutschen Kollegen unter den verschärften Bedingungen von Niederlage und Not einige Jahre länger und viel intensiver, z. T. auch schon vor dem Krieg, zum Teil bis zum Ende der Republik und danach konfrontiert waren.

Die Repräsentativität und der Realitätsgehalt solcher Hinweise auf einen sich herausbildenden spezifischen Mittelschichten- und Angestelltenprotest¹⁶ in den Vereinigten Staaten müssen jedoch stark bezweifelt werden. Einige Hinweise scheinen zwar anzuzeigen, daß Angestellte – neben Arbeitern – in den frühen 1920er Jahren stark in den städtischen Abteilungen des Ku-Klux-Klan vertreten waren; damit unterstützten sie eine antimodernistische, antikatholische, negerfeindliche, antisemitische, antibolschewistische, antiurbane und antiintellektuelle; rechtsgerichtete Protestbewegung, die 1915 gegründet worden war und seit 1920 schnell wuchs¹⁷. Der Ku-Klux-Klan appellierte allerdings kaum an spezifische sozialökonomische Schichten, schon gar nicht an „white collar“.

Es ist außerdem als wahrscheinlich einzuräumen, daß die angestellten Mittelschichten einen starken Anteil an jener antilinken, nationalistischen, z. T. auch antigewerkschaftlichen Massenhysterie hatten, die 1919 bis 1921, z. T. noch länger, als „Red Scare“ diese von Kriegspropaganda aufgeputschte, von Revolutionsnachrichten aus Europa und von dem überwiegend unrevolutionären, aber aufgebauchten Sozialismus im eigenen Land erschreckte, kriegs-enttäuschte, isolationistische, nach-„progressive“ amerikanische Gesellschaft durchzog. Mehrfach ist auch bezeugt, daß Angestellte als Streikbrecher auftraten und sich von Unternehmern in Streik bekämpfende Bürgerwehren einreihen ließen¹⁸. Den konservativen Harding, zu dessen Erfolgsgebieten der städtische Nordosten gehörte, wählten sicherlich auch viele Angestellte. Sie unterstützten damit die sogenannte „Rückkehr in die Normalität“, d. h. vor allem eine konservative Abkehr von der Politik der inneren „progressiven“ Reformen, wie sie unter Wilson ihren Höhepunkt erreicht hatte. Sie unterstütz-

ten eine Politik, die die im Krieg weit fortgeschrittene Entwicklung zum Interventionsstaat ein Stück zurückdrehte, um der Selbstregulation von Wirtschaft und Gesellschaft oder der Selbstorganisation der großen Unternehmen wieder mehr Spielraum zu gewähren¹⁹. Aber auf der Basis der mir verfügbaren Literatur und Quellen sind klare Aussagen über das Ausmaß der Über- und Unterrepräsentation der angestellten Mittelschichten in diesen soziopolitischen Veränderungen und Strömungen der Nachkriegszeit nicht zu treffen²⁰.

2. Angestelltenverbände und Arbeiterbewegung

Auf jeden Fall schälte sich jedoch im Krieg und in den 1920er Jahren eine einigermaßen konturierte, spezifische Angestelltenprotestbewegung *nicht* heraus. *Soweit* Angestelltengruppen *als solche* in Erscheinung traten, soweit sich die Forderungen und Proteste von Angestellten nicht entlang ganz anderer, weder schichten- noch berufsspezifischer Fronten und Konfliktlinien äußerten und damit als Proteste von Angestellten unerkennbar wurden (wie etwa in der in den 20er Jahren so sehr dominierenden Frage der Prohibition, deren Befürworter und Gegner sich bis zu einem gewissen Grade nach ländlichstädtischen und anderen regionalen Kriterien, nur schwer aber nach klassen- und schichtspezifischen Kriterien voneinander unterscheiden lassen)²¹, dann folgten die jetzt entstehenden oder wachsenden Angestelltenorganisationen nicht einem mittelständischen, antiproletarischen, von den Arbeitergewerkschaften abgesonderten Kurs; vielmehr verblieben sie entweder im Rahmen der kleinen, zersplitterten, in sozialökonomischer und politischer Interessenvertretung sehr zurückhaltenden, professionellen Verbände (wie die Maschinenbauingenieure z. B.), oder sie versuchten sich *in* der Arbeiterbewegung auf eine Weise zu entfalten, wie sie oben am Beispiel der Verkäufergewerkschaft für die Vorkriegsjahre analysiert wurde.

Innerhalb des industriellen Bereiches zeigte sich eine entsprechende Tendenz bei den technischen Zeichnern. Auf lokaler Ebene bestanden vor dem Krieg vereinzelte Zeichner- und Konstrukteurvereine, die geselligen und professionellen, aber keinen gewerkschaftlichen Zielsetzungen folgten²². Insbesondere waren Zeichner und Konstrukteure, die in privaten und öffentlichen Schiffswerften an Ost-, Golf- und Westküste sowie an den Großen Seen des Mittelwestens arbeiteten, einzelnen Vereinen solcher Art beigetreten, die sich 1913 bis 1914, nach dem Vorbild professioneller Verbände, zu einer „National Society of Marine Draftsmen“ zusammenschlossen. Die Diskussion von Gehaltsfragen zählte dieser Verband nicht zu seinen Aufgaben²³. Zunehmende Unzufriedenheit mit ihrer ökonomischen Situation veranlaßte eine Minderheit von Zeichnern zur Kontaktaufnahme mit örtlichen Gewerkschaftsorganisationen. Mit deren Hilfe entstanden seit September 1916 örtliche Zeichnergewerkschaften innerhalb der „American Federation of Labor“ (AFL), die sich ab September 1917 auf nationaler Ebene zusammenschlossen und im Mai 1918 als

bundesweite Gewerkschaft in der AFL, als „International Federation of Draftmen's Unions“, als Gewerkschaft wie andere Gewerkschaften auch, gegründet wurde²⁴. Sie meldete im Juli 1918 700, im Januar 1919 2300 Mitglieder in 25 Ortsgruppen. 1920 wurde der Höhepunkt mit 3500 gemeldeten Mitgliedern erreicht²⁵.

Ihre Ziele unterschieden sich im Prinzip nicht von denen der Arbeitergewerkschaften, mit denen sie in der Metallarbeiterabteilung der AFL („Metal Trades Department“) eng zusammenarbeitete. Sieht man von spezifischen Programmpunkten, die sich auf die Arbeitsverhältnisse von Technikern im öffentlichen Dienst bezogen, einmal ab, so galten den Zeichnern bei ihren Forderungen nach verkürzter Arbeitszeit, Mindestlohnsätzen, Überstundenbezahlung und anderen arbeitsplatzorientierten Wünschen die Arbeiter geradezu als Vorbild. Um den Zugang zum Zeichnerberuf zu kontrollieren und die eigene Machtposition zu verbessern, forderte der Verband auch die obligatorische Einführung einer Zeichnerlehrzeit (neben oder statt technischer Schulausbildung), – ganz nach dem Vorbild der starken Arbeiterberufsverbände in der AFL²⁶. Die Zeichner protestierten gegen die anfänglichen Entscheidungen der zuständigen, die Arbeitsverhältnisse in den kriegswichtigen Werften regelnden Regierungsbehörden, die die Zeichner weder als „laborers“ noch als „mechanics“ betrachteten und insofern nicht in die für diese Handarbeiterberufe in Zusammenarbeit mit der AFL eingeführte Achtstunden-Arbeitszeitbegrenzung oder die damit zusammenhängende Überstundenbezahlsregelung einbezogen hatten. Gegen diese „Diskriminierung“ (*nicht* als Arbeiter eingestuft zu werden!) protestierten sie erfolgreich mit Petitionen und Vorsprachen im Marineministerium und bei den zuständigen Ausschüssen²⁷.

In dem Maße, in dem die Regelung von Bezahlung und Arbeitsverhältnissen im Krieg in die Hand von Regierungsbehörden und öffentlich kontrollierten Schlichtungseinrichtungen geriet, desto unumgänglicher wurde es für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen, sich zu organisieren, um in den entstehenden Verhandlungen kollektiv die eigenen Interessen wahrzunehmen²⁸. Neben der bereits vor Kriegsbeginn einsetzenden, im Krieg stark beschleunigten Verbesserung in der ökonomischen Situation der organisierten Arbeitergruppen, mit denen sich die Techniker gern und mit zunehmend pessimistischen Resultaten verglichen²⁹, war es diese kriegsbedingte Verschiebung von wichtigen Entscheidungen aus der Sphäre des Marktes in den Bereich eines letztlich politisch-behördlichen, im Medium zentraler Verhandlungen und Interessenausgleiche ablaufenden Entscheidungsprozesses, die die technischen Zeichner zur Selbstorganisation anstieß. Für die deutschen Techniker hatten in ähnlicher Weise die in Deutschland allerdings sehr viel früher einsetzenden interventionsstaatlichen Tendenzen wichtige Anstöße zur kollektiven Organisation ihrer Interessen gegeben³⁰. Während aber in Deutschland diese Organisationsbestrebungen gleich den ganzen „Technikerstand“ zu umfassen suchten und klaren, betonten Abstand von der Arbeiterschaft hielten, entstanden die beschriebenen amerikanischen Organisationsansätze aus vorher bestehenden professionel-

len, also eng berufsbezogenen Vorläufern; sie wandten sich also zunächst an spezifische Technikerkategorien (wie die Zeichner)³¹ und nicht an die Techniker schlechthin. Im Unterschied zu Deutschland entwickelten sie sich zudem innerhalb der starken, etablierten Arbeiterbewegung, deren Hilfe man bewußt für die Durchsetzung der eigenen, eng arbeitsplatzorientierten Ziele in Anspruch nahm und deren Taktik und Techniken man bis hin zum Streik akzeptierte³². Die Ähnlichkeiten zur Verbandsbildung der Verkäufer sind auffallend.

Allerdings erwies sich bald die ursprüngliche Begrenzung der Verbandsmitgliedschaft auf technische Zeichner als zu eng, weil die tatsächliche Abgrenzung des Zeichnerberufs in der Realität der Unternehmen zu wenig klar ausgeprägt war. Die traditionelle Unschärfe in der Unterscheidung zwischen Ingenieur, Zeichner und Mechaniker hatte zwar allmählich abgenommen, doch fanden es noch die Delegierten des Gewerkschaftstages von 1919 schwer, eine entsprechende Trennlinie genau zu bezeichnen. Außerdem kam es häufig vor, daß Techniker einen Teil ihrer Arbeitszeit am Zeichenbrett, den anderen Teil mit der Durchführung von auswärtigen Projekten verbrachten. In der Zeichner-Gewerkschaft erkannte man zudem, daß Techniker, die nicht als technische Zeichner firmierten, ihnen jederzeit Konkurrenz machen und damit ihren sehr konkreten Zielen – Verbesserung der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsplatzkontrolle – entgegenstehen konnten. Aus diesen sehr pragmatischen Gründen – nicht aber auf der Basis eines auf gemeinsamer technischer Bildung fußenden oder gar technisch-ständischen Zusammengehörigkeitsgefühls – entschloß sich die Gewerkschaft nach langen Diskussionen, das enge Berufsprinzip aufzugeben und „all technical men“ anzusprechen. Nachdem einige Ortsvereine bereits vorangegangen waren, nahm die Gewerkschaft als ganze diese Erweiterung ihrer Basis 1919 vor, änderte ihren Namen in „International Federation of Technical Engineers', Architects' and Draftsmen's Unions“ um und entschied sich – ohne zu einer genaueren Definition zu gelangen – für die Aufnahme von „all technical engineering, architectural and drafting employees“³³.

Die Gewerkschaft war aus einer professionellen Organisation entstanden; sie hatte den Schritt vom professionellen zum gewerkschaftlichen Berufsverband nicht ohne Schwierigkeiten vollzogen, und zweifellos hielt es die Mehrheit der Zeichner trotz ihrer ungünstigen ökonomischen Situation weiterhin unter ihrer professionellen Würde, gewerkschaftlich Interessen durchzusetzen. Sie blieben der neuen Gewerkschaft zum großen Teil fern; falls sie beitraten, dann eher widerwillig und mit der Perspektive, ihre Mitgliedschaft rein instrumentell zu verstehen, als nüchtern eingesetztes Mittel zur Erreichung eng begrenzter ökonomischer Ziele, die anders nicht mehr zu verwirklichen waren³⁴.

Nach Kriegsende, als sich die Regierung wieder aus dem Wirtschaftsleben zurückzog, der Rüstungs- und der kurze Nachkriegsboom von Rezession und Arbeitslosigkeit abgelöst wurden und zunehmend antigewerkschaftliche Agitation die ins Konservative umschlagende allgemeine Stimmung prägte, als sich schließlich die Gehaltsverhältnisse wieder stabilisierten, besannen sich auch

viele von jenen Technikern, die im Krieg ihre Gewerkschaft unterstützten, wieder stärker auf ihre professionelle Sonderstellung und verloren das Interesse an der „International Federation“, die 1923 auf 600 gemeldete Mitglieder in zwölf Organisationen zusammengeschrumpft war und nicht mehr das Geld aufbringen konnte, ihren Präsidenten auf den AFL-Gewerkschaftstag im Nordwesten des Landes zu schicken. Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter versuchte diesen Rückgang den anderen AFL-Delegierten begreiflich zu machen: „So many of our members are obsessed with the idea that they are members of a learned profession; that they are able to go along and do for themselves, make their mark in the engineering world ... Our members have fallen away.“³⁵ Soweit erkennbar, beschränkte sich die Mitgliedschaft der Organisation³⁶ während der folgenden Jahre auf technische Angestellte der Städte, der Marine, der Landesregierungen und des Bundes, während Angestellte der Privatindustrie fehlten. Verhandlungen mit politischen Instanzen (über die Einstufung verschiedener Personalkategorien, über Gehalts- und Anciennitätsfragen, über Renten und Arbeitszeit) machten einen Großteil der Tätigkeit des Verbandes aus, der seine weiterbestehende Zugehörigkeit zur AFL betonte, ideologisch keine ihn von anderen AFL-Gewerkschaften abhebende Besonderheiten aufwies³⁷ und lokal weiterhin zu Streiks (im öffentlichen Dienst) fähig war³⁸.

Die Entwicklungen in anderen Angestelltengruppen, meist außerhalb des industriellen Bereiches, zeigten ein im Prinzip ähnliches Grundmuster. Die Verkäufergewerkschaft RCIPA, deren Mitgliederzahl von 15 000 (vor dem Krieg) auf 21 000 (1919/20) wuchs, bediente sich in den Kriegsjahren einer zunehmend radikalen Rhetorik, führte, unter starker Beteiligung weiblicher Mitglieder, einige große Streiks erfolgreich durch und befand sich 1919 auf dem Höhepunkt ihrer bisherigen Entwicklung, wie die Arbeitergewerkschaften auch, denen sie in den meisten Hinsichten glich³⁹. Seit 1904, regelmäßig seit 1909, erschienen auf den Gewerkschaftstagen der AFL Abgesandte von einigen wenigen lokalen Buchhalter- und Stenographen-Gewerkschaften. Sie suchten vergeblich um Anerkennung als AFL-Bundesgewerkschaften an. Vor dem Krieg (1913) gab es lokale „Bookkeepers’, Stenographers’ and Accountants’ Unions“ in acht Städten, nach dem Krieg (1919) aber in 40 Städten mit insgesamt 2000 Mitgliedern. Diese örtlichen Gewerkschaften versuchten, Banken und ab 1927 Versicherungsgesellschaften zu organisieren. Die AFL verweigerte ihnen die Anerkennung als Gewerkschaft auf Bundesebene und widerrief seit 1922 einige „charters“ von lokalen Gewerkschaften dieser Art, vor allem wohl, weil die AFL-Führung sie unter kommunistischem Einfluß sah⁴⁰.

1916 und 1918 fanden sich erste, den Krieg kaum überdauernde Ansätze zur gewerkschaftlichen Organisation von Versicherungsvertretern. Eine „Insurance Mutual Protective Association“ mit angeblich 6000 Mitgliedern in Boston, Chicago, Philadelphia, Providence und New York bestreikte die Prudential-Versicherung 1916 und wurde von dieser beschuldigt, den radikalen „Industrial Workers of the World“ anzugehören. Die AFL mißtraute den seit 1895 über-

lieferten Beitrittsversuchen von lokalen Versicherungsagenten-Organisationen und unterstützte sie nicht⁴¹.

Die seit 1900 (örtlich) und 1906 (auf Bundesebene) in Erscheinung tretende Postangestelltengewerkschaft, die der AFL angehörende „National Federation of Post Office Clerks“, die 1914 10 000, 1920 aber 25 000 Mitglieder zählte, zog im Krieg mit der etwas älteren, vom Postministerium und den höheren Rängen der Postangestellten beherrschten, konservativeren, nicht-gewerkschaftlichen „United National Association of Post Office Clerks“ gleich. Selbst in deren Mitgliedschaft wurde der Zug zum gewerkschaftlichen Verhalten so stark, daß sie Annäherungsversuche an die AFL und Fusionsgespräche mit der „National Federation“ aufnahm, die allerdings scheiterten. 1915 fand zum ersten Mal so etwas wie ein Streik unter Postangestellten statt. Die bis dahin recht konservativen, unabhängigen „Railway Mail Association“ (1920: 14 000) und „National Association of Letter Carriers“ (1920: 22 400) traten 1917 überraschend der AFL bei. Die Unruhe und Unzufriedenheit unter diesen im Krieg benachteiligten Regierungsangestellten führte ganz offensichtlich nicht zu einem spezifischen Mittelstandsprotest, sondern zu einem vorläufigen Sieg des gewerkschaftlichen Gedankens, zur weitgehenden Integration in die mächtige Arbeiterbewegung. Das geschah im öffentlichen Bereich, in dem noch 1905 die gewerkschaftliche Organisation von Angestellten als „radikaler und gefährlich-revolutionärer Schritt“ betrachtet worden war⁴².

Die Gewerkschaft der Eisenbahnangestellten, die 1899 aus lokalen, eher geselligen und fürsorglichen Zwecken dienenden Vorläufern hervorgehende „Brotherhood of Railway Clerks“, die seit 1908 der AFL angehörte und sich nach Ideologien, Zielen und Techniken kaum von den übrigen Berufsverbänden in der AFL unterschied, wuchs mit kräftigen Regierungshilfen im Krieg von 5000 (1915) auf 186 000 Mitglieder (1920), die bis 1924 wieder auf 88 000 abnahmen; sie zeigte in ihrer Politik im Kriege keinerlei spezifische Angestelltenmerkmale und erweiterte ihre Jurisdiktion im Sinne des Industrieverbandsprinzips sogar auf einige Kategorien von Eisenbahnarbeitern. Die Gewerkschaft der Eisenbahn-Telegraphenangestellten (und -arbeiter!) wuchs von 25 000 (1914) auf 78 000 (1920). Soweit Unruhe, Unzufriedenheit und Proteststimmung unter Eisenbahnangestellten im Krieg aufkamen oder zunahmen, wirkten sie sich als Stärkung des gewerkschaftlichen Gedankens im Rahmen der Arbeiterbewegung aus⁴³.

Die Angestellten der großen Telefongesellschaften (meist junge Frauen) waren bis 1920 innerhalb der „International Brotherhood of Electrical Workers“ organisiert. Ihre Streikbereitschaft nahm im Krieg zu, ihre Forderungen scheiterten jedoch an der ablehnenden Haltung der die Telefon- und Telegrafengesellschaften Mitte 1918 formal übernehmenden Regierung und der Großunternehmen, die ab 1919 stark genug waren, mit Hilfe von „gelben“ Werkvereinen die Ansätze zu gewerkschaftlicher Organisation zum größten Teil rückgängig zu machen⁴⁴. Ähnliches galt für die Angestellten der privaten Telegrafengesellschaften⁴⁵.

Abgesehen von der Post war der öffentliche Dienst bei Ausbruch des Weltkrieges gewerkschaftlich so gut wie gar nicht organisiert. Der Krieg und seine Auswirkungen auf die Angestellten führten hier zu bedeutsamen Änderungen. Seit 1917 organisierte die „National Federation of Federal Employees“ Arbeiter und Angestellte des Bundes⁴⁶. Auf lokale Vorläufer seit den späten 1890er Jahren, besonders in Chicago, zurückgreifend und stark von der Reformpolitik seit der Jahrhundertwende geprägt, entstand 1916 die „American Federation of Teachers“ innerhalb der AFL. Neben der rein professionellen und vor allem von Schulverwaltungsleuten geprägten, 1857 begonnenen „National Education Association“ entstand damit eine nationale Lehrerverorganisation, die ein demokratisch-progressives Reformprogramm mit sehr konkreten gewerkschaftlichen Forderungen verband, die sich als Teil der Arbeiterbewegung fühlte und die ihre Mitgliedschaft im Krieg von 2700 (1916) auf 9300 (1920) steigern konnte⁴⁷. Es scheint eindeutig⁴⁸: Soweit im Weltkrieg Angestelltenunzufriedenheit und -proteste organisatorische Konsequenzen hatten und kollektive Ausdrucksformen fanden, geschah dies auf Berufsbasis innerhalb der Arbeitergewerkschaftsbewegung. Die Alternative dazu bestand nicht aus spezifischen, von der Arbeiterschaft abhebenden Angestellten- und Mittelstandsorganisationen, sondern im Verzicht auf berufs-, schichten- und klassenbezogene Organisation überhaupt.

II. Angestellte in der Prosperität der 20er Jahre

Fast alles, was im letzten Abschnitt als kriegsbedingte Ursachen von Angestelltenbeschwerden und -protesten analysiert wurde, endete zu Beginn der 20er Jahre unter dem Motto „zurück zur Normalität“. Der Lebenshaltungsindex (1914 = 100) fiel von 172,5 (1919) auf 166,9 (1922) und blieb in den 20er Jahren ziemlich konstant (1928 und 1929: 170,9). Die Inflation hatte ein Ende⁴⁹. Nach dem Staatsinterventionismus des Weltkrieges signalisierte die geschwinde Reprivatisierung der im Krieg öffentlich kontrollierten Unternehmen, der Eisenbahnen, Telefon- und Telegrafengesellschaft zumal, die betonte Rückkehr der Regierungen zu größerer Zurückhaltung in Wirtschaftslenkung und Sozialpolitik. Zwar wurde auch jetzt das Modell einer sich selbst allein mit Hilfe von Marktmechanismen regulierenden Wirtschaft nicht erreicht, doch die Verwirklichung dieses Modells wurde jetzt mehr durch unternehmerische Zusammenschlüsse (Trusts und Fusionen wie auch eng kooperierende Branchenverbände) verhindert als durch staatliche Intervention⁵⁰. Die staatlichen Hilfestellungen für die Arbeiterschaft hörten auf, wandelten sich, besonders in der Rechtsprechung, in ihr Gegenteil; gewerkschaftsfeindliche Unternehmerinteressen, daraus folgende Aktionen und entsprechende Strömungen in der zunehmend unternehmerfreundlichen öffentlichen Meinung gewannen die Oberhand; die Arbeiterbewegung verlor an Mitgliedschaft, Zahl, Ansehen

und Einfluß, ein Prozeß, der durch die tiefe Rezession von 1921 eingeleitet, aber auch in den folgenden Jahren der Prosperität fortgesetzt wurde⁵⁰.

Zweifellos ist der Wohlstand der 20er Jahre aus dem Blickwinkel der nachfolgenden Depressionsjahre von Zeitgenossen und Historikern lange zu problemlos und homogen beschrieben worden. Einkommensunterschiede nahmen in dem Jahrzehnt nach dem Weltkrieg eher zu als ab. Breite Schichten der Arbeitnehmer lebten unterhalb dessen, was Zeitgenossen als Existenzminimum, Armutslinie oder gar Mindestkomfortgrenze („American standard“) definieren⁵¹. Die Ausbeutung und Not einzelner Gruppen von Arbeitnehmern, vor allem der ungelernten Arbeiter, der kürzlich Immigrierten und der Schwarzen, aber auch der armen Einheimischen in den ökonomisch rückständigen Südstaaten ähnelten Zuständen im England der Frühindustrialisierung⁵². Die ohnehin geringen Verdienste der Landarbeiter wie vieler selbständiger Bauern stagnierten im Durchschnitt der 1920er Jahre⁵³. Die Arbeitslosigkeit war hoch. Da zuverlässige Statistiken fehlen, ist sie insgesamt nicht genau zu bestimmen. Um ein Beispiel herauszugreifen: In der Industriestadt Columbus, der Hauptstadt von Ohio, waren von allen Arbeitnehmern ganz ohne Arbeit 1921 11,6 %; 1922 5,2 %; 1923 5,7 %; 1924 3,8 %; 1925 7,6 %. Von den Handelsangestellten waren in denselben Jahren ohne Stellung: 6,2 %; 2,8 %; 3,1 %; 3,6 %; 6,1 %⁵⁴. Vor Beginn der Depression, im April 1929, waren in Philadelphia über 10 % der Lohnarbeiter ohne Stellung⁵⁵. Die Prosperität ging an vielen vorbei, und man wundert sich über den Mangel an sichtbaren und hörbaren Protesten der Betroffenen. Andererseits ist unbestreitbar, daß das amerikanische Volkseinkommen von 1919 bis 1929 um mehr als 35 % zunahm, wobei der Anteil, der in Form von Löhnen und Gehältern in Arbeitnehmerhand kam, nicht fiel, sondern leicht anstieg (allerdings weniger anstieg als der Anteil, der auf Gewinne, Dividenden und Zinsen entfiel). Betrachtet man den Zeitraum von 1913 bis 1929 in vergleichender Perspektive, so nahm – wenn auch nach unsicheren Schätzungen – das reale Volkseinkommen pro Kopf der Bevölkerung in den USA um 44 %, in Deutschland um 1 %, in Großbritannien um 12 % zu⁵⁶. Bei aller Unsicherheit der Zahlen im einzelnen ist unbestreitbar, daß der jährliche Realverdienst des durchschnittlichen amerikanischen Arbeitnehmers von 1920 bis 1929 (mit der Ausnahme von 1925) kontinuierlich zunahm – ganz im Unterschied zu den Verdiensten der unter Kriegsfolgen und Inflation leidenden deutschen Arbeitnehmer. 1920 verdiente der durchschnittliche vollbeschäftigte amerikanische Arbeitnehmer außerhalb der Landwirtschaft 1426, 1929 1534 Dollar nominell, bzw. – in Geldwert von 1914 ausgedrückt – 714 (1920) und 898 (1929) Dollar. Das entsprach einem realen Zuwachs von 25 %. Bezieht man die landwirtschaftlichen Arbeiter ein, so betrug der Zuwachs im durchschnittlichen Jahresrealverdienst immer noch knapp 20 %⁵⁷. Das sich zugleich differenzierende und ausweitende Warenangebot – einschließlich des billigen Autos – erlaubte großen Teilen der Bevölkerung die sehr sichtbare Verbesserung ihres Konsumentenstatus, die als Fortschritt gegenüber früheren Jahren

und als Vorsprung gegenüber anderen Ländern – als Immigranten oder Immigrantennachkommen der ersten Generation war vielen ein ungefährer internationaler Vergleich möglich! – empfunden wurde⁵⁸.

1. Verkäufer und Verkäufergewerkschaften

Wie sich diese Veränderungen der allgemeinen sozioökonomischen und sozio-politischen Situation auf die Angestellten auswirkten, sei zunächst mit Hinblick auf die Verkäufer und ihre Gewerkschaft analysiert, deren Entwicklung bis zum Ersten Weltkrieg oben ausführlich diskutiert wurde⁵⁹. 1917/18 hatte die RCIPA eine Gestalt entwickelt, die in den Grundzügen bis zum Zweiten Weltkrieg erhalten blieb. Die Geschichte der RCIPA in diesen zwanzig Jahren zwischen den Kriegen zerfiel in eine kontinuierliche Abstiegsperiode (bis 1933) und in eine darauffolgende Phase der Vergrößerung, des Aufschwungs und der begrenzten Radikalisierung. Die offizielle Mitgliederzahl betrug 1921 21 200, 1929 10 000 und 1933 nur 5 000 Mitglieder⁶⁰. Die tatsächliche Mitgliedschaft lag sicher noch darunter⁶¹. Dieser Rückgang geschah auf dem Hintergrund eines schneller als je expandierenden Einzelhandels (siehe Tabelle 3–3).

Tab. 3–3: Beschäftigte in Groß- und Kleinhandel, USA 1869–1940 (in 1000)⁶²

	Großhandel	Kleinhandel
1869	169	716
1879	250	1087
1889	397	1775
1899	783	2218
1909	1034	3177
1919	1233	3977
1929	1744	6077

Die Tendenz zum Großbetrieb, zur Vergrößerung des Anteils der unselbstständig Arbeitenden an der Summe aller im Handel Beschäftigten setzte sich ebenfalls beschleunigt fort, obwohl vorwiegend kleinbetriebliche neue Zweige – Tankstellen insbesondere – hinzugekommen waren. Der Anteil der Selbständigen an allen im amerikanischen Handel Beschäftigten nahm von 53 % (1900) auf 35 % (1929) ab. Gleichwohl blieb der Anteil der Selbständigen an den im Handel Beschäftigten in den USA immer um einige Prozente größer als zur selben Zeit in Deutschland, was weiterhin auf eine geringfügig bessere Selbstständigkeitschance des durchschnittlichen amerikanischen Verkäufers hinweist⁶³. Die Arbeitnehmerschaft des Handels wuchs schneller als die amerikanische Arbeitnehmerschaft insgesamt⁶⁴. Der empfindlichen Abnahme an tatsächlichen RCIPA-Mitgliedern stand also die Zunahme an potentiellen Mitgliedern gegenüber.

Bereits 1921 fiel der geplante Gewerkschaftstag aus finanziellen Gründen aus. Die 60 Delegierten, die 1924 schließlich zusammenkamen und angeblich

nur 10 % der Ortsgruppen repräsentierten, beschlossen die Streichung der Krankenhausunterstützungen, die von der Gewerkschaft finanziell nicht mehr getragen werden konnten. Sie beschlossen, Gewerkschaftstage nur noch alle fünf Jahre abzuhalten, doch, als der nächstfällige Termin (1929) nahte, entschied ein Referendum der Mitglieder für Vertagung auf unbestimmte Zeit. An der Abstimmung nahmen nur noch 1400 Mitglieder in 54 Ortsgruppen teil⁶⁶. Der nächste Gewerkschaftstag fand erst 1939 statt. Die Verbandszeitung befeiligte sich eines zunehmend defensiven Tons⁶⁶. Die Verluste der RCIPA waren sehr viel ausgeprägter als der allgemeine Rückgang, den die amerikanische Arbeiterbewegung insgesamt von 1920 bis 1933 durchlief⁶⁷.

Der Niedergang der RCIPA bis 1929 ist auf dem Hintergrund der in den 20er Jahren zunehmenden Prosperität zu sehen, an der die Handelsangestellten kräftig Anteil hatten. Nachdem sie einkommensmäßig 1915 bis 1920 erheblich und merklich hinter die industriellen Arbeitnehmer zurückgefallen waren, machten sie diesen relativen Verlust nun wieder gut. Ende der 20er Jahre rangierte der durchschnittliche Arbeitnehmerverdienst im Handel wieder (wie vor dem Krieg) knapp vor dem in der Industrie gezahlten (siehe Tabelle 3-4).

Tab. 3-4: Jährliche Verdienste (nominal) pro vollbeschäftigten Arbeitnehmer in Industrie, Bauwesen, Bergbau und Handel (in Dollar), USA 1900-1960⁶⁸

	Industrie	Bauwesen	Bergwerk	Handel	Industrie : Handel
1900	487	593	479	508	96
1905	561	659	610	561	100
1910	651	804	668	630	103
1915	661	827	716	720	92
1920	1532	1710	1684	1270	121
1925	1450	1655	1580	1359	106
1929	1543	1674	1526	1594	96
1930	1488	1526	1424	1469	94
1931	1369	1233	1221	1495	91
1932	1150	907	1016	1315	87
1933	1086	869	990	1183	91
1934	1153	942	1108	1228	93
1935	1216	1027	1154	1279	95
1936	1287	1178	1263	1295	99
1937	1376	1278	1366	1352	101
1938	1296	1193	1282	1352	95
1939	1363	1268	1367	1360	100
1940	1432	1330	1388	1832	72
1945	2517	2600	2621	2114	119
1950	3300	3339	3448	3034	108
1955	4351	4414	4701	3702	117
1960	5342	5488	5685	4445	120

Die Statistik des stark industrialisierten Bundesstaates Ohio erlaubt eine genauere Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern in Industrie und Handel (vgl. Tabelle 3-5). Dadurch wird bestätigt, daß die Verdienstentwicklung der im Verkauf beschäftigten kaufmännischen Angestellten (größtenteils Verkäufer) von 1920 bis 1929 aufwärts und günstiger verlief als die der Lohnarbeiter. Es zeigt sich allerdings auch, daß die Verkäuferverdienste durchweg hinter dem lagen, was Lohnarbeiter (und zwar gelernte und ungelernte zusammen) in der Industrie, aber auch im Handel selbst, im Durchschnitt verdienen (s. Tab. 3-5).

In Boston hatten 1911 12 % von 3328 im Detailhandel beschäftigten Frauen und Mädchen weniger als 4 Dollar, 39 % weniger als 6 Dollar, und 66 % weniger als 8 Dollar verdient. Bei Filene, einem Bostoner Kaufhaus, das allerdings zu den besser zahlenden Unternehmen gehört haben dürfte, verdienten in einer Woche im Herbst 1926⁷⁰:

Verdienste in Dollar	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
0	22	2	105	5	127	4
weniger als						
10	14	2	47	2	61	2
10- 15	49	5	322	16	371	13
15- 20	118	13	645	31	763	26
20- 25	108	12	498	24	606	21
25- 30	112	13	196	9	308	10
30- 40	179	20	115	6	294	10
40- 50	102	11	59	3	161	5
50- 75	113	13	43	2	156	5
75-100	36	4	17	1	53	2
100 oder mehr	44	5	12	1	56	2
Insgesamt	897	100	2059	100	2956	100

Die meisten verdienten also zwischen 15 und 20 Dollar die Woche. Dagegen zahlten die Filialbetriebe und Kettenläden insbesondere die sog. „5-and-10-Cent-Stores“, die mit dem billigsten, schnell wechselnden, fast nur aus jungen Mädchen bestehenden Personal arbeiteten, sehr viel weniger: 12 Dollar war der mittlere Verdienst dieser Mädchen 1928 (nach einer Untersuchung von 6000 Personen in 18 Staaten), d. h. 50 % der Auskunft Gebenden verdienten mehr, die Hälfte weniger als 12 Dollar⁷¹. Soweit die Verbandszeitung der RCIPA ihre Kritik an zu niedrigen Löhnen fortsetzte – die Intensität dieser Kritik nahm zweifellos ab –, richtete sie sich vornehmlich auf die billigen

Tab. 3-5: Jährliche durchschnittliche Lohn- und Gehaltszahlungen in Industrie und Handel, Ohio 1918-1929 (in Dollar)⁶⁹

Alle Wirtschaftszweige				Industrie			Handel		
Alle Arbeitnehmer	Lohn-arbeiter	Kauf-männliche Angestellte		Alle Arbeitnehmer	Lohn-arbeiter	Kauf-männliche Angestellte	Alle Arbeitnehmer	Lohn-arbeiter	Kauf-männliche Angestellte
1918	1098	1109	894	1162	1159	1496	854	870	779
1919	1245	1246	1039	1304	1285	1688	1000	1015	914
1920	1524	1543	1250	1602	1598	1981	1212	1230	1092
1921	1284	1252	1271	1293	1252	1971	1243	1264	1135
1922	1304	1250	1216	1350	1270	1796	1167	1152	1097
1923	1425	1422	1332	1449	1428	2037	1248	1248	1171
1924	1419	1406	1316	1456	1429	1980	1280	1296	1165
1925	1445	1435	1367	1497	1467	2226	1224	1261	1151
1926	1426	1418	1395	1479	1448	1092	1258	1280	1194
1927	1455	1431	1417	1502	1464	2129	1273	1276	1238
1928	1469	1448	1407	1528	1496	2163	1268	1293	1220
1929	1480	1457	1374	1535	1499	2171	1237	1281	1164

Kettenläden wie Kresge und Woolworth⁷². Deren Zahl nahm allerdings ständig zu. An Kettenläden zählte die Statistik⁷³:

1878:	3	1898:	38	1918:	645
1888:	8	1908:	212	1928:	1718

21 % aller im Einzelhandel abgesetzten Waren – von Lebensmitteln sogar 39 % – wurden 1928 von Geschäftsstellen verkauft, die zu Geschäften mit mindestens vier Filialen gehörten⁷⁴. In den 20er Jahren legten viele Lebensmittel- und Kaufhausketten Niederlassungen außerhalb der Stadtkerne an, womit vereinzelt bereits im ersten Jahrzehnt des Jahrhunderts begonnen worden war. Damit entsprachen sie dem Trend zum Wohnen in der Vorstadt und dem sich allmählich durchsetzenden Einkauf per Auto⁷⁵. In den 20er Jahren erreichten die Lebensmittel-Supermärkte ungefähr die Gestalt, die sie heute noch besitzen⁷⁶.

Neben der sich objektiv nur leicht verbessernden, aber eben doch – besonders nach dem Druck der Kriegsjahre – als Verbesserung empfundenen Verdienst- und Konsumsituation trugen andere Faktoren zur Verminderung der auch schon vorher geringen Organisationsbereitschaft der Verkäufer bei. Mit dem Ende des Ersten Weltkriegs und der Niederlage von Woodrow Wilson 1920 endete jene Epoche gemäßiger bürgerlicher Reformen, jene „Progressive Era“, deren Grundstimmung der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer nicht gerade freundlich, aber doch relativ tolerant, zum Teil fördernd gegenübergestanden hatte. In Reaktion auf die kriegsbedingte, traditionell herrschenden Anschauungen so sehr widersprechende Ausweitung staatlicher

Tätigkeit im sozialen und ökonomischen Bereich, als Gegenstoß gegen die durch den Krieg stark geförderte und sehr publizierte Macht der organisierten Arbeiterschaft (als eines funktionierenden Bestandteils im System der industriellen und wirtschaftspolitischen Organisation), unter dem starken Einfluß der hochgespielten, zum Teil zur Hysterie gesteigerten Bolschewistenfurcht ab 1918 und der durch den Krieg aufgepeitschten nationalen, antikosmopolitischen Ressentiments kippte die öffentliche Meinung in antigewerkschaftlicher Richtung um. Der allgemeine Zug „zurück zur Normalität“ erschien vielen Unternehmern als Chance zur Reduktion gewerkschaftlicher Machtpositionen, die sie resolut ausnutzten. Gerade die kleineren und mittleren Unternehmen, die die Mehrheit in der konservativen „National Association of Manufacturers“ stellten, kämpften, mit oft vereinten Kräften und begünstigt durch die Nachkriegsarbeitslosigkeit, unter dem Motto des „American Plan“ gegen die damit als unamerikanisch definierten gewerkschaftlichen Praktiken und Ziele wie das „closed shop“ und „union shop“. Die RCIPA war jetzt in der Regel zu schwach, um sich gegen das entschlossene Vorgehen von lokalen Kaufmannsverbänden, gegen Tarifverweigerungen, Aussperrungen und Massenentlassungen zu behaupten; ihre Verbandszeitung verurteilte die heftigen „Open Shop Drives“ der Unternehmer, stimmte aber zugleich, sei es aus Überzeugung, sei es um sich angesichts einer aufgebrachten Öffentlichkeit keine weiteren Blößen zu geben, in die laute Ablehnung „prinzipienloser roter Agitatoren“ ein. Dagegen betonte man den eigenen „geschäftsmäßigen“ (businesslike) Charakter, die eigene Neigung zu gemäßigten und soliden Methoden⁷⁷.

Im Einzelhandel beeinflussten Wandlungen in der öffentlichen Meinung sehr viel unmittelbarer und heftiger das Organisationsverhalten als in der Industrie. Beide Seiten – Unternehmer und Verkäufer – hatten unmittelbaren Publikumskontakt und hingen von diesem ab. Kaufleute konnten eine gewerkschaftsfreundliche Öffentlichkeit nur um den Preis eines direkt fühlbaren Absatzrückganges mißachten, während dieser Zusammenhang sich auf den Geschäftserfolg von Fabrikanten nur sehr viel abgeschwächter auswirkte. Nach 1920 hatten amerikanische Händler insofern wenig zu fürchten. – Umgekehrt konnte ein Fabrikarbeiter trotz gewerkschaftsfeindlicher Stimmung im allgemeinen seine Arbeit in der Werkstatt relativ unbeeinträchtigt fortsetzen, falls ihn die Unternehmensleitung tolerierte. Der Verkäufer, der sich etwa durch die von der Gewerkschaft propagierte Anstecknadel als Gewerkschaftsmitglied zu erkennen gab, hatte sich dagegen in einer ähnlichen Situation laufend über die spürbare Mißbilligung der Kunden hinwegzusetzen, eine Mißbilligung, die seinen Arbeitserfolg gefährdete. In einem Beruf, dessen Fachliteratur wiederholt das Nachgeben, die Gefälligkeit, die Unterordnung des Verkäufers unter den Kunden als Berufstugend forderte, wirkte sich die antigewerkschaftliche Atmosphäre der 20er Jahre sehr viel direkter aus als in vielen industriellen Berufen⁷⁸.

Sieht man diesen berufsimmanenten Opportunismus der Kaufleute und Verkäufer auf dem Hintergrund der traditionellen, weiterwirkenden, die Organisation erschwerenden Merkmale der „clerks“ – Übergangscharakter der Stel-

lung für viele, ideologische Eigenarten, große Heterogenität von Funktionen und Branchen, zunehmende Frauenarbeit, viele Minderjährige, das Problem des in Stoßzeiten leicht einstellbaren „extra clerk“, leichte Ersetzbarkeit, finanzielle Schwäche – und auf dem Hintergrund der allgemeinen gewerkschaftsfeindlichen Bedingungen der 20er Jahre, unter denen für die RCIPA der Aufschwung im Lebensstandard, die Gewerkschaftsskepsis der meisten Regierungen und großer Teile der öffentlichen Meinung, wohl auch die allgemeine Erfolgs-, Individualitäts- und Unternehmerideologie der Zeit die wichtigsten gewesen sein dürften⁷⁹, so wird der besonders rapide Abstieg dieser Gewerkschaft erklärlich und verständlich.

Unter den organisationshindernden Faktoren sind weiterhin gewisse Veränderungen in der Personalpolitik der Unternehmen selbst zu nennen. Ungefähr seit der Jahrhundertwende hatten sich in der amerikanischen Industrie, vorwiegend in den Großbetrieben, neue Praktiken der Personalbehandlung entwickelt. Ohne direkte Anknüpfung an patriarchalische Unternehmensverfassungsformen des 19. Jahrhunderts (die in den USA ohnehin schwächer vertreten gewesen sein dürften als etwa in Deutschland) entwickelten, wie bereits erwähnt, einige Unternehmensleitungen, z. T. mit Hilfe von Sozialarbeitern und (später) mit Hilfe speziell ausgebildeter Personalmanager, Praktiken innerbetrieblicher Sozialpolitik und Personalverwaltung, in denen partnerschaftlich aufgemachte, ans Großunternehmen angepasste, exakt verwaltete, im Grunde paternalistische Elemente mit den Errungenschaften wissenschaftlicher Betriebsführung und Betriebspsychologie verschmolzen. Dieser neue Stil reagierte auf die stark zutage tretenden sozialen Spannungen in und außerhalb der Großunternehmen an die reformerischen Ansprüche der Zeit, zumal da er im Gewande einer öffentlichkeitsorientierten Dienstleistungsideologie angepriesen wurde. Er stellte zugleich und zunehmend eine Antwort auf das wachsende und durch Einwanderung nicht mehr genug gedeckte Bedürfnis der Großunternehmen nach qualifiziertem Personal dar, dessen Beziehung zum Unternehmen er zu festigen, dessen Ausbildung, Anpassung und Motivierung er regeln und dessen Effizienz er so erhöhen wollte. Das „Human-Relations“-Konzept und die Theorie von der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herrschenden Interessenharmonie, die Betonung der gesellschaftlichen Verantwortung als Richtschnur für unternehmerisches Handeln gehörten zur ideologischen Ausstattung dieser neuen Bewegung. Zu ihrer Bezeichnung dienten die Begriffe „Wohlfahrtskapitalismus“ („welfare capitalism“), unter stärkerer Betonung der betrieblichen Sozialeinrichtungen, oder „Personalmanagement“ („personnel management“) mit dem Akzent auf planmäßiger, möglichst wissenschaftlicher Leitung und Organisation aller Arbeiter- und Angestelltenverhältnisse. Die Arbeitskräfteknappheit und die Planungstendenzen des Weltkriegs beschleunigten die Entfaltung dieser Praktiken und Ideologien, und bei der erfolgreichen Zurückdrängung der Gewerkschaften nach 1918 spielten sie als Zuckerbrot neben der Peitsche der Entlassungen und Aussperrungen eine an Wichtigkeit ähnlich zunehmende Rolle wie in der ausgesprochen erfolgreichen öffentlichen Legitimierung des

Anspruchs amerikanischer Unternehmer auf Macht und Geltung in der Gesellschaft der 20er Jahre⁸⁰.

Die größten Einzelhandelsgeschäfte nahmen an dieser Entwicklung des „Wohlfahrtskapitalismus“ teil. 1916/17 untersuchte das Bundesamt für Arbeitsstatistik 431 Unternehmen auf innerbetriebliche „Wohlfahrtseinrichtungen“⁸¹, darunter 47 große Verkaufsgeschäfte mit insgesamt 124 773 Arbeitnehmern. Die Auswahl war sicher nicht repräsentativ, vermittelte vielmehr ein zu günstiges Bild. Doch kann angenommen werden, daß die Vergleiche zwischen einzelnen Industriezweigen aussagekräftig sind⁸². Es meldeten

von 47 Verkaufsgeschäften		von 431 Unternehmen überhaupt
einen Bereitschaftsarzt	32	171
die Gewährung von Ruhepausen für Arbeitnehmer	22	106
Waschräume oder Duschen	47	409
versperrbare Schränke zum Gebrauch der Arbeitnehmer	47	351
eigene Restaurants bzw. Kantinen zum Gebrauch der Arbeitnehmer	41	224
Ruhe- und Erholungsräume	21	105
Klubhäuser, Sporträume etc.	13	152
gesellige Zusammenkünfte, Vorträge, Aufführungen etc.	28	239
Freizeit-im-Freien-Einrichtungen	18	219
Unterstützungsvereine	—	80
Pensionseinrichtungen	—	75

Bis auf Unterstützungs- und Pensionskasseneinrichtungen, deren völliges Fehlen im Einzelhandel vielleicht mit dem relativ geringen Durchschnittsalter der meisten Verkäufer zusammenhing, waren die meisten Wohlfahrtseinrichtungen in den Kaufhäusern und anderen Geschäften stärker vertreten als im Durchschnitt aller untersuchten Unternehmen. Bis 1926 nahmen diese und ähnliche Einrichtungen in den größeren Unternehmen zu, wobei ein gewisser Vorsprung der Verkaufsgeschäfte erhalten blieb⁸³. Hinsichtlich Altersvorsorge und unternehmensinternen Krankenkassen blieben kaufmännische Unternehmen jedoch weiterhin sehr zurückhaltend⁸⁴. Die Gewährung von bezahlten Ferien setzte sich zunehmend durch – die Verkäufer unterschieden sich darin noch Ende der 20er Jahre von den Produktionsarbeitern, die meist keine bezahlten Ferien erhielten; sie ähnelten darin den Büro-, Bank- und Versicherungsangestellten, bei denen ein bis zwei Wochen bezahlten Urlaubs die Regel waren⁸⁵. Angesichts der praktisch nicht vorhandenen gewerkschaftlichen Her-

ausforderung und konfrontiert mit der geringen Organisationsneigung der Verkäufer, verzichteten die kaufmännischen Unternehmen der 20er Jahre fast durchweg auf die Einrichtung von „gelben“ Gewerkschaften („company unions“), denen 1928 1,5 Millionen amerikanische Arbeiter (also fast halb soviel wie in überbetrieblichen Gewerkschaften in und außerhalb der AFL organisiert waren) angehörten⁸⁶.

Sehr viel mehr konzentrierten sich die entstehenden Personalabteilungen –, mehr als die Hälfte von fünfzig größeren Kaufhäusern hatten 1934 ein eigenes „personnel department“⁸⁷ – auf die Ausbildung des kaufmännischen Personals im Betrieb. Das Kaufhaus Macy's in New York galt als Vorbild in den Empfehlungen der einschlägigen Literatur, die immer wieder betonte „that the salesperson is a human being, a social unit, a bundle of aspiration . . . , a human entity with unlimited possibilities for development“⁸⁸. Die regelmäßigen Schulungen und Indoktrinationen des Personals erfüllten zwei Bündel von Funktionen: Einmal ging es um die Vermittlung sachbezogenen Wissens, d. h. um allgemeine kaufmännische Praktiken, Kalkulationsprinzipien, Auszeichnungs- und Ausstellungsmethoden, Verkaufstaktiken und Geschäftsmanagement. Dadurch sollte die Kundenbehandlung gekonnter und erfolgreicher werden und der verbreiteten und deshalb verkaufswirksamen Ideologie der individuellen, persönlichen, herzlich-engagierten Verkäufer-Kunden-Beziehung entsprochen werden. Auf diese Art sorgte das Unternehmen zudem für einen Stamm von Nachwuchsführungskräften. In den 20er Jahren wurde es erstmals zur eindeutigen Norm guter Personalverwaltung, eigene Angestellte in frei werdende Führungspositionen einrücken zu lassen und dafür wohlgeordnete Laufbahnen vorzusehen⁸⁹. Zum zweiten ging es aber um umfassende Indoktrination, um Weckung von Motivationen, ja Begeisterung, um die Identifikation mit Unternehmen und Arbeit, um die ideologische und emotionale Einbeziehung des Angestellten in den Verkaufsprozeß, und zwar mit Haut und Haar. Neben der Hauszeitung, neben geselligen Treffen, Dinner-Ansprachen und anderen Gelegenheiten diente in einigen Unternehmen das morgendliche „Inspirations-treffen“ mit Drei-Minuten-Ansprachen rhetorisch geschulter Manager und zwei oder drei fröhlichen Liedern diesem Zweck. „Es ist merkwürdig zu sehen“, sagte Mr. Kinnear [Personalmanager von Kinnear Stores Company in Marion, Indiana], „wie jemand, der mit angespanntem, schlecht gelaunten Gesichtsausdruck zur Arbeit gekommen ist, nach dem Treffen mit entspanntem Gesicht und einigen angenehmen Worten für seinen Mitarbeiter in seine Abteilung geht!“⁹⁰

Die Aus- und Weiterbildung, das „training“ und die systematische Motivation der Angestellten nahmen in den 20er Jahren stark zu, vor allem in den größeren Unternehmen⁹¹. Die Entwicklung von Aufnahmeprüfungen, von physischen und psychologischen Tests, die exakte Führung von Personalakten, die regelmäßige Überprüfung der Angestellten und ihrer Verdienste, die effizientesten Bezahlungsarten (mit deutlicher Bevorzugung leistungs- und erfolgsbezogener Bonus- und Kommissionssysteme) und die zentrale Erfassung, mög-

lichst Verhinderung von Entlassungen und Kündigungen gehörten in den Rahmen der sich ausbreitenden Personal-Management-Bewegung⁹².

Obwohl damit die Aufmerksamkeit zunehmend auf Ausbildungskriterien gelenkt wurde und sich allmählich, besonders in der Arbeitsmarktlage nach 1929, einige Kaufhäuser entschlossen, College-Absolventen anzustellen⁹³, blieb die Schulbildung des Einzelhandelspersonals gering. Eines der attraktivsten Kaufhäuser, Filene's in Boston, beschäftigte Mitte der 20er Jahre knapp 3000 Personen. Von 2745 lagen Informationen über den Stand ihrer Schulbildung vor. 37 % hatten lediglich die Grundschule besucht (25 % ohne Abschluß), 57 % hatten die Sekundarschule (High School) besucht, jedoch nur 13 % besaßen einen High-School-Abschluß. 6 % besuchten eine Hochschule und von ihnen besaßen wiederum 13 % einen College-Abschluß. Von den 89 leitenden Angestellten (executives) des Unternehmens besaßen 26 lediglich Grund-, 41 Sekundar- und nur 22 (zum großen Teil unabgeschlossene) Hochschulausbildung. Ihre große Mehrheit hatte als Verkäufer begonnen⁹⁴. In diesem Wirtschaftszweig war höhere Schulbildung noch immer keine Aufstiegsvoraussetzung!

Regeln und Techniken des Personalmanagements im Einzelhandel wurden durch eine Flut von Büchern verbreitet, aber auch durch Lehr- und Forschungsstätten auf Hochschulebene, die professionelle Personalmanager seit dem Weltkrieg ausbildeten⁹⁵, sowie durch Konferenzen und Zeitschriften der einschlägigen professionellen Verbände. 1924 gründete der größte Einzelhandelsverband eine „Store Managers' Division“, die sich regelmäßig zum Austausch von Informationen traf⁹⁶.

Wahrscheinlich blieb die Praxis, vor allem in den kleineren Geschäften und den Kettenläden, weit von diesen Lehren entfernt. So gehörte es zum Repertoire der einschlägigen Handbücher, zur weitestmöglichen Reduzierung von Kündigungen und Entlassungen zu mahnen, weil die Anstellung, Einpassung und Ausbildung jedes Angestellten viel Geld kostete, nicht so sehr, weil diesem mehr Sicherheit geboten werden sollte; genaueste Berechnungen der Personalumschlagskosten, nicht dagegen die sozialen Erwartungen oder gar Proteste der Angestellten, motivierten amerikanische Manager seit dem Weltkrieg, ihre Belegschaften zu stabilisieren. In der Realität herrschte dagegen eine für deutsche Verhältnisse phantastische Arbeitsplatzunsicherheit und Belegschaftsfluktuation. Es kam vor, daß ein Geschäft seine ganze Belegschaft – bis auf einige Spitzenleute zum Jahresende entließ, um einen Neuanfang mit ganz neuem Personal zu versuchen. Die Kettenläden versetzten die örtlichen Manager in der Regel in kurzen Abständen. Der neue Manager pflegte einen großen Teil der jeweiligen Belegschaft zu entlassen und durch neue Kräfte zu ersetzen⁹⁷. Stichprobenuntersuchungen von knapp 500 Unternehmen im Bundesstaat Wisconsin ergaben, aufs Jahr umgerechnet, eine Trennungsrate (d. h. Anzahl der Kündigungen und Entlassungen in % der gesamten Belegschaft) von 65,5 bzw. 73,9 % im Durchschnitt aller industriellen Unternehmen, aber 88,5 bzw. 150,5 % beim verkaufenden Personal der untersuchten 23 Einzelhandels-

geschäfte⁹⁸. Am ehesten scheinen sich die großen Kaufhäuser an die Lehren der Personalmanagement-Literatur gehalten zu haben, und von ihnen gab es 1929 42 500 (das sind 3 % aller 1,5 Millionen Einzelhandelsgeschäfte). Sie beschäftigten allerdings 700 000 Personen, d. h. 12 % aller im Einzelhandel Beschäftigten⁹⁹.

In dieser Phase des gewerkschaftlichen Niedergangs verloren die Stellungen der RCIPA all das, was sie an Ausdruck eines entschiedenen Arbeitnehmerbewußtseins einmal besessen hatten. Die Solidaritätsbekundungen „with the toiling masses“ ließen ebenso nach wie die offensive Kritik der Besitzenden, speziell ihrer Chefs. Es scheint sogar, als ob in den 20er Jahren die ehemals sehr spärlichen Ansätze eines sich vom Lohnarbeiter abhebenden Angestellten-sonderbewußtseins der RCIPA mehr Sorgen bereiteten, wohl auch in stärkerem Maße hervortraten als in den 1890er Jahren und zu Beginn des Jahrhunderts. Die Verkäufer, so meinte die RCIPA-Zeitung, täten gut daran, die Er rungenschaften derer zu bedenken, die man gern als „gewöhnliche Arbeiter“ („common labor“) bezeichne. Zu viele betrachteten gewerkschaftliche Organisation als unter ihrer Würde. „As a result the salespeople pay the price of their blindness and foolish pride by sacrificing their chances to gain those rights that are enjoyed by the other organized crafts.“¹⁰⁰ Mehr als das: Seit dem Ersten Weltkrieg – seit die inflationäre Entwicklung ihnen dazu einen praktischen Anstoß geliefert hatte – zeigten die Verkäufer einige schwache Ansätze, sich als Teil der „white collar“-Gruppe zu sehen, d. h. nicht mehr nur als Berufsgruppe innerhalb der Arbeitnehmerschaft, sondern auch als Teil einer verschiedene Berufe überspannenden Arbeitnehmerschicht, der Angestellten¹⁰¹. In der Tat zeigte die Publizistik der 20er Jahre ein etwas größeres Interesse für jene Arbeitnehmerschicht, die man als „white collar“ identifizierte, als zu Beginn des Jahrhunderts. Es scheint, doch es ist schwer zu verifizieren, daß der Blick, das Gefühl, die Aufmerksamkeit für feine, nicht auf Einkommenshöhe und Beruf reduzierbare Statusunterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten jetzt schärfer wurden als in den Jahrzehnten vor dem Krieg¹⁰².

Doch blieb diese Tendenz äußerst schwach und selten. Weiterhin überwog das Denken in eng berufsbezogenen Kategorien: die RCIPA sprach primär von Verkäufern, und befragte Schulabsolventinnen unterschieden in entsprechenden Interviews auch hinsichtlich des Status scharf zwischen der Stellung einer Stenotypistin und einer Verkäuferin, obwohl beides Angestelltenpositionen waren¹⁰³. Wenn den Verkäufern versichert wurde, daß ihre soziale Stellung sich in den letzten Jahren gebessert habe¹⁰⁴, dann nicht mit dem Hinweis auf ihren Angestelltenstatus, auch nicht primär – obwohl dies weiterhin vorkam – auf ihr zukünftiges Unternehmertum, sondern primär und zunehmend mit Verweis auf ihre professionellen Qualifikationen und Qualitäten. Je mehr das Training der Verkäufer, die Lernbarkeit des Verkaufens, die „wissenschaftliche“ Personalverwaltung und die geregelten Laufbahnen in großen kommerziellen Unternehmen von der einschlägigen Literatur betont wurden, desto

häufiger versuchte diese, Vorkriegstendenzen aufnehmend und verschärfend, den Verkäufern ihren professionellen Status und damit ihre *prinzipielle* Ähnlichkeit mit den Berufen des Anwalts, Arztes, Ingenieurs oder Wirtschaftsprüfers, der ausgebildeten Krankenschwester oder der Modezeichnerin einzureden. Das sich darin andeutende spezifische Fremd- und Selbstverständnis dieser Gruppe kaufmännischer Angestellter, das zweifellos ihrer realen Situation nur in einer Minderheit von Fällen entsprach, betonte *nicht* die Zugehörigkeit zu einer berufsüberspannenden Schicht (wie Arbeitnehmerschaft oder auch Angestelltenschaft); es betonte eng berufs- und funktionsbezogenes Fachwissen und -können sowie fachlich spezifische, möglichst „wissenschaftliche“ Kompetenz und Ausbildung; die von solchem Verständnis des Verkäuferberufs beeinflusste Rhetorik beanspruchte für den guten „salesman“ und die ideale „saleslady“, für den Verkaufsfachmann und die Verkaufsexpertin, nicht primär durch Gewinnabsichten, sondern mindestens zugleich durch öffentliche Dienstleistungsmotive – „selling“ als „public service“ – geleitet zu sein und forderte – dem Vorbild der Ärzte und Anwälte naheifernd – die Herausbildung eines beruflichen Ehrenkodex für Verkäufer und die Pflege bestimmter Praktiken (Tagungen, Fachzeitschriften), wie sie für die „professions“ typisch waren. Die professionelle Expertise war es, die den Verkäufern als Basis eines sie von andern Arbeitnehmern absetzenden Sonderbewußtseins, als Grundlage von Selbstbewußtsein und Stolz empfohlen wurde¹⁰⁵. Nicht so sehr der dynamische, vielseitig wagende, auf seinen Instinkt vertrauende selbständige Unternehmer war die Krönung des so verstandenen Verkäuferberufs, sondern, immer klarer, der in einem großen Unternehmen aufgestiegene Abteilungsleiter, Spezialist und „executive“¹⁰⁶.

Es ist schwierig herauszufinden, wie weit dieses professionelle Bewußtsein mit seiner Betonung von „Wissenschaftlichkeit“ von den Massen der Verkäufer wirklich geteilt wurde. Die wenigen vorliegenden autobiographischen Notizen von kaufmännischen Angestellten lassen, wenn überhaupt, eine gewisse Identifikation mit ihrer konkreten spezifischen Tätigkeit (bzw. einzelnen Merkmalen davon), zum Teil auch statt dessen mit ihrem Geschäft erkennen, nicht aber ein überberufliches Angestelltenbewußtsein als Quelle der Selbstachtung. Ausgesprochen professionelle Elemente fehlen allerdings ebenfalls¹⁰⁷. In den Artikeln der RCIPA-Verbandszeitung wurde jetzt häufiger als in den 1890er Jahren von „salesmen“ und „salesladies“ gesprochen, das Wort „clerk“ trat stärker in den Hintergrund, es erhielt offenbar eine etwas abschätzige Nebenbedeutung, wurde aber nicht ganz verdrängt. Begrifflich rückte damit die fachliche Tätigkeit stärker in den Vordergrund auf Kosten des nicht so eng fachbezogenen, den Übergangscharakter der Position signalisierenden Gehilfenstatus, der im Begriff „clerk“ immer mitschwang¹⁰⁸. Zeitweise druckte der „Advocate“ Artikel und Spruchweisheiten ab, die das Professionelle am Verkäuferberuf betonten und lobten¹⁰⁹. Auf dem RCIPA-Gewerkschaftstag 1924 trat ein Manager eines ortsansässigen Unternehmens auf, der in seiner wohl aufgenommenen Rede das übliche ideologische Bild von der „science of mer-

chandising“, vom „public service“, der damit verbunden sei und von der Kooperation zwischen Eigentümern und ihren „assistants“ – ein Wort, das in der RCIPA nicht üblich war – schwärmte¹¹⁰.

Im Ganzen stand die RCIPA den professionellen Ansprüchen der Verkäufer jedoch eher skeptisch gegenüber, sie erkannte in ihnen eines jener ideologischen Momente, die die gewerkschaftliche Organisation nach Arbeiterart erschwerten¹¹¹. Der Hinweis auf den semi-professionellen Charakter der Verkäufer diene um 1930 vor allem im Falle der Drogerie- und Apothekenangestellten, die in der Regel bestimmte Ausbildungsvoraussetzungen erfüllen mußten, als gewerkschaftsfeindliches Argument in den Stellungnahmen von Unternehmern. So verurteilte der „American Druggist“ die neu beginnende Organisation von „drug clerks“ in der RCIPA mit dem Argument, daß es sich für Angehörige einer „profession“ nicht gezieme, zu einer Arbeitergewerkschaft zu gehören, u. a. weil diese „profession“ völlig der Allgemeinheit und ihrer Gesundheit verpflichtet sei¹¹². Wirklich nötig hatten die Unternehmer solche Argumente aber erst, nachdem die Depression auch die Verkäufer nicht ungeschoren gelassen und auch in dieser Gruppe Unzufriedenheit und Organisationsbereitschaft gekräftigt hatte. Darauf bleibt gesondert und ausführlich zurückzukommen.

2. Gehälter, Ausbildung und Mobilität

Es war auf die relative Schwächung der Arbeiter-Verhandlungspositionen und den Abbau egalisierend wirkender staatlicher Eingriffe, aber auch auf den günstigen ökonomischen Wachstumsverlauf und die allerdings keineswegs vollkommene Prosperität der 20er Jahre zurückzuführen, wenn die industriellen Angestellten absolut und relativ zu den industriellen Arbeitern, in deutlicher Umkehr der Kriegstendenzen, ihre realen Verdienste während der 20er Jahre verbessern konnten (siehe Tabelle 3–6). Der Abstand zwischen

Tab. 3–6: Quotient aus Angestellteengehalt und Arbeiterlohn in der amerikanischen Industrie 1893–1928 (Nominaljahresverdienste)¹¹³

	nach Douglas	nach Kuznets
1893	2,03	
1898	2,55	
1903	2,23	
1908	2,48	
1913	2,23	
1918	1,80	
1920	1,65	1,64
1923	1,77	1,79
1928		2,04

durchschnittlichem Lohn und durchschnittlichem Gehalt nahm wieder zu, wenn auch die Vorkriegsspanne nicht mehr ganz erreicht wurde.

Ähnliche Lohn-Gehalt-Verschiebungen spielten sich (auf den gesamten Zeitraum 1920–28 bezogen) in den von mir überprüften Einzelindustrien und im Transportsektor ab.

Die außergewöhnlich genaue Statistik des stark industrialisierten, mittelwestlichen Bundesstaates Ohio erlaubt die Bestätigung dieses auf der Basis der Zahlen von Kuznets und damit der bundesweiten Fabrikstatistik errechneten Trends, sowie zugleich eine Verallgemeinerung auf die nicht im industriellen Bereich beschäftigten Angestellten. Außerdem klammert diese Statistik die gehobenen und leitenden Angestellten, wie auch die meisten Techniker und Ingenieure (die in den Kuznets-Zahlen einbezogen sind) aus. Tabelle 3–7 ver-

Tab. 3–7: Quotient aus Angestellteengehalt und Arbeiterlohn in ausgewählten Bereichen, 1920–28 (Nominaljahresverdienste)¹¹⁴

	Industrie insgesamt	Textil und Leder	Metallver- arbeitende Industrie	Bergbau	Transport- wesen
1920	1,64	2,20	1,47	1,52	1,06
1923	1,79	2,19	1,53	1,37	1,24
1928	2,04	2,60	1,70	1,77	1,31

gleicht also die Arbeiterlöhne mit den Gehältern von kaufmännischen Angestellten, Buchhaltern, Stenographen und anderen Büroangestellten, also mit den Verdiensten der Masse niederer und mittlerer Angestellten in einer über die Jahre hinweg gleichbleibenden Form. Wie diese Tabelle erkennen läßt, nahmen in Industrie und Bauwesen, aber auch im Dienstleistungs- und im Verkehrssektor die niederen und mittleren Angestellteengehälter von 1918, 1919 oder 1920 bis 1929 mehr und regelmäßiger zu als die Arbeiterlöhne. Zunehmend und deutlicher als andere Arbeitnehmer gehörten mithin die Angestellten in der Industrie, aber auch die in anderen Wirtschaftsbereichen¹¹⁵ zu den Nutznießern der Prosperität (und damit aller Wahrscheinlichkeit nach) zu den Nutznießern der wachsenden und sich differenzierenden Konsummöglichkeiten in den USA der 20er Jahre, das hinsichtlich des Übergangs zu einer massenkonsumorientierten Wirtschaft mit ihrer Betonung haltbarer Konsumgüter (Automobile, Häuser z. B.) allen anderen Industrienationen voraus war¹¹⁶ (siehe Tabelle 3–8).

Damit unterschied sich die Verdienstentwicklung der amerikanischen Angestellten klar von der ihrer deutschen Kollegen im selben Zeitraum. Stärkere Kriegseinwirkungen, Nachkriegsinflation und vielfach bedingtes langsames Wirtschaftswachstum waren in Deutschland dafür verantwortlich, daß die realen Arbeitnehmerverdienste (obwohl auf Löhne und Gehälter – im Unterschied zu den USA! – ein größerer und steigender Anteil des Volkseinkommens ent-

Tab. 3-8: Jahresverdienste von Arbeitern und Angestellten in Ohio, 1918-1934 (1925 = 100)¹¹⁷

Jahr	Gesamtwirtschaft		Industrie		Bauwesen		private Dienstleistungen		private und öffentliche Dienstleistungen	
	Arb.	Ang.	Arb.	Ang.	Arb.	Ang.	Arb.	Ang.	Arb.	Ang.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1918	76,12	65,50	77,32	60,32	65,59	63,84	61,02	62,92	68,92	57,91
1919	85,52	78,46	85,72	80,57	84,83	80,30	68,56	68,09	81,31	64,51
1920	105,90	90,66	106,60	89,68	102,10	93,84	87,29	79,91	99,64	83,14
1921	85,93	90,08	83,52	86,52	82,85	94,07	89,32	86,21	93,74	86,27
1922	85,79	98,92	84,72	111,30	81,59	89,00	86,95	76,53	89,05	95,56
1923	97,60	91,74	95,26	89,63	116,67	95,34	88,90	84,30	93,60	86,21
1924	96,50	93,90	95,33	91,48	98,14	98,10	93,73	80,14	96,02	119,41
1925	98,49	94,60	97,87	95,91	98,98	99,58	99,49	84,13	95,38	95,82
1926	97,32	96,44	96,60	95,09	96,58	102,19	97,71	89,03	98,51	95,62
1927	98,22	98,73	97,67	98,85	97,00	103,45	102,54	90,55	97,72	95,56
1928	99,38	98,98	99,28	98,25	97,36	103,57	94,92	93,64	100,50	102,16
1929	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1930	92,18	98,60	91,06	100,44	92,63	100,44	95,17	91,84	99,72	97,91
1931	81,47	91,23	79,05	92,09	79,62	92,09	90,34	87,11	95,52	98,37
1932	67,26	80,56	64,04	83,57	58,87	83,57	79,58	75,30	85,28	91,11
1933	64,38	75,79	63,38	78,11	49,22	78,11	67,54	76,14	81,72	87,58
1934	71,86	78,59	72,05	81,11	57,49	81,11	69,92	76,42	87,77	89,80

fiel) erst 1928 den Vorkriegsstand wieder erreichten. Doch selbst das galt nur für die Arbeiter; nimmt man die realen Angestelltegehälter in Deutschland für sich, so blieben sie noch 1929 unterhalb der Vorkriegsmarke. Sie holten den Kriegs- und Inflationseinbruch also sehr viel langsamer auf als die Arbeiterlöhne¹¹⁸. Dagegen sanken in den USA die industriellen Reallöhne außer 1915 nie unter den Stand von 1913 und die Angestelltegehälter erreichten ihn (nach deutlichem Absinken im Krieg) wieder 1924, um ihn dann schnell und weit hinter sich zu lassen. Diese verschiedenartige Entwicklung der realen Löhne und Gehälter wird man in Rechnung stellen müssen, wenn man die verschiedenartige Reaktion deutscher und amerikanischer Angestellter auf die Depression um 1930 erklären will¹¹⁹.

Die Verbesserungen in der sozialökonomischen Situation der amerikanischen Angestellten nach dem Krieg und der folgenden Rezession dürften die Hauptursache dafür gewesen sein, daß sich die für die Weltkriegs- und unmittelbare Nachkriegszeit festgestellten Anfänge von Angestelltenprotesten nach 1920/21 rückläufig entwickelten. Bittere Satiren im Stile von Rice's „The Adding Machine“ und Prophezeiungen eines antiproletarischen und zugleich antikapitalistischen Mittelstandsprotests (wie bei Corbin) waren in der zweiten Hälfte der 20er Jahre nicht mehr zu finden. Im Vergleich zur deutschen Angestelltenliteratur der 20er Jahre blieben die entsprechenden publizistischen Äußerungen in den USA äußerst dürftig. Die wenigen einschlägigen Veröffentlichungen enthielten kaum Hinweise auf spezifische Angestelltenunzufriedenheit und Protestbereitschaft¹²⁰. Publikationen über soziale Probleme, Arbeiterfragen und industrielle Organisation, die in Deutschland die Differenz zwischen Arbeitern und Angestellten wenigstens zur Kenntnis genommen und häufig diskutiert hätten, sprachen in den USA auch weiterhin von „employees“ generell¹²¹ und ignorierten separate Angestellthemen. Abgesehen von den großen Eisenbahnangestelltenverbänden und der kleinen Verkäufergewerkschaft war der privatwirtschaftliche Bereich am Ende der 1920er Jahre von Angestelltegewerkschaften frei¹²². Im „Internationalen Verband der kaufmännischen, Büro- und technischen Angestellten“ (Sitz Amsterdam), in dem sich seit 1920 sozialdemokratische und einige liberale Angestelltenverbände aus vielen Industrieländern zusammenschlossen, fehlte 1930 jede amerikanische Organisation¹²³.

Soweit ungünstige Aspekte der Situation von Angestellten oder einzelnen Angestelltegruppen in der amerikanischen Öffentlichkeit diskutiert wurden, blieben die Stellungnahmen wenig pointiert und sehr maßvoll. 1925 brachte „Harper's Monthly Magazine“ den anonymen Artikel einer Rechtsanwaltsfrau (Mitte dreißig, Mutter zweier Kinder) aus New York, die in sehr nüchterner unideologischer Sprache beschrieb, wie die Einkünfte ihres mittelmäßig erfolgreichen Gatten, die sie manchmal durch eigene Halbzeitarbeit ergänzte, nicht ganz ausreichten, um ihre Lebenshaltungsansprüche – die zweifellos über denen einer Verkäufer- oder Buchhalterfamilie lagen – zu befriedigen. Zu diesen gehörten das (nicht selbst gekaufte) Haus in New York City, ein

relativ billiges Sommerhaus an der Küste von Long Island, in der alle Ferien verbracht wurden, eine Köchin, eine Putzhilfe und ein Kindermädchen, Einkauf per Telefon, eine Lebensversicherung als einzige Form des Sparens, hohe Ärzterechnungen, zwei- bis dreimaliges Ausgehen pro Woche (Essen, Konzert, Theater, Film, Bekannte), zwei oder drei Dinner-Parties pro Monat, keine Reisen. Ohne daß Ressentiments gegen andere soziale Gruppen auch nur in Andeutungen erkennbar wurden, ohne allgemeine soziale oder gar politische Fragen anzuschneiden – obwohl sie häufig Abende in Vorträgen und Diskussionsgruppen verbrachte –, ohne jede Spur von Kultur- und Zivilisationskritik, völlig auf Konsum, Lebenshaltung und deren finanzielle Bedingungen konzentriert, stellte die Verfasserin fest: „We are at an impasse.“ Es bestehe ziemlich sichere Aussicht auf ein langsam steigendes Einkommen, aber auch auf schneller steigende Ausgaben, besonders für die Erziehung der Kinder und für die Gesundheit. Ihr Mann sei ein wenig verbittert und verschämt, daß er von seiner Mutter Geld fürs Haus bekommen habe und seiner Frau zu arbeiten „erlaube“. Man könne sich und Freunden keine Geschenke außerhalb der Reihe machen; man müsse sich Bücher ausleihen, statt sie zu kaufen; und manchmal wisse man nicht, ob die kommenden Rechnungen beglichen werden könnten. „The lack of a bank balance is the essence of negation.“ Die Redaktion fügte eine Fußnote bei: Der Artikel enthülle eine Situation, mit der unzählige Familien zur Zeit „kämpften“¹²⁴.

Auch andere Artikel klagten über unzureichende Gehälter, die weiterhin besonders dann in ungünstigem Licht erschienen, wenn sie mit den höheren Facharbeiterlöhnen verglichen wurden. Ein Buchhalter schrieb: „Sometimes I am almost sorry that I did not learn a good trade. It's the people in my profession that are having the hardest time.“¹²⁵ Solche Klage war nicht ohne faktische Grundlage: Trotz Vergrößerung des durchschnittlichen Lohn-Gehalt-Unterschieds verdiente eine große Gruppe von niederen Angestellten auch in den späten 1920er Jahren deutlich weniger als die meisten Facharbeiter¹²⁶.

Auch nach 1921/22 war Arbeitslosigkeit unter Angestellten keine Ausnahme. In der Tat scheint es, als ob niedere und selbst mittlere Angestellte dieser Gefahr in den 1920er Jahren nicht weniger ausgesetzt waren als Arbeiter. Dieses Problem wurde als Ursache von Angestelltenunzufriedenheit erkannt, jedoch in einer Weise diskutiert, die klar machte, daß sich die Stellenlosigkeit von Angestellten (in dem Ausmaße, in dem sie auftrat) qualitativ und in ihrer Bedeutung nicht mehr von der Beschäftigungslosigkeit der Arbeiter unterschied¹²⁷.

Zehn bis fünfzehn Jahre später als in Deutschland begannen sozialökonomische Analysen, die sozialen und ideologischen Konsequenzen zu beachten, die die „industrielle Revolution“ des Bürobereiches für die Büroangestellten haben würde. Die zunehmende Mechanisierung, die immer arbeitsteiligere Organisation der Büros, die damit verbundene Spezialisierung, Routinisierung und oftmals Vereinfachung einzelner Bürotätigkeiten, die Entwicklung der Großraumbüros, die ab und zu auftretende Bezahlung von Zeichnern und unteren

Büroangestellten im Stücklohn, all diese Entwicklungen, die objektiv in den USA nicht später begonnen hatten als in Deutschland, waren bisher ausschließlich oder vor allem unter Effizienz- und Organisationsgesichtspunkten diskutiert worden. Daß sie Statusverlust für Büroangestellte bedeuten könnten, dieser Gedanke scheint in dieser Literatur erst Mitte der 20er Jahre allmählich aufzutauchen, vor allem bei gewerkschaftlich orientierten Autoren, die in solchen Entwicklungen Grund für die Hoffnung erblickten, daß sich Angestellte langfristig wie Arbeiter organisieren würden¹²⁸.

Von den ungünstigen Aspekten der Angestelltensituation wurde der angeblich geringer werdenden Chance auf Beförderung und Aufstieg die größte Aufmerksamkeit in den zeitgenössischen Stellungnahmen entgegengebracht. Dies entsprach spiegelbildlich der traditionellen Betonung der Aufstiegsaussicht als des Hauptvorteils, der Angestellten- von Arbeiterposition unterschied¹²⁹. Der Realitätsgehalt dieser These von den abnehmenden Aufstiegschancen für Angestellte ist schwer zu ermessen. Wir wissen einigermaßen über inter-generationelle Aufstiegs- und Abstiegsvorgänge Bescheid. In den USA nahmen im 20. Jahrhundert die Chancen von Arbeiterkindern, in Angestelltenpositionen zu gelangen, sowie die Chancen von Kindern niederer und mittlerer Angestellter, in „professionelle“ und leitende Stellen aufzusteigen, im großen und ganzen nicht ab; eher nahmen sie zu, wahrscheinlich aber blieben sie – jedenfalls bis zum Zweiten Weltkrieg – ungefähr gleich. Der Anteil von Arbeiterkindern unter männlichen nicht-technischen unteren und mittleren Angestellten dürfte in den USA sowohl zu Beginn des Jahrhunderts wie zu Beginn der 30er Jahre etwa ein Drittel betragen haben – bei großen Unterschieden von Stadt zu Stadt. Um 1900 lag dieser Anteil deutlich oberhalb des Anteils, den Arbeiterkinder in Deutschland an der Gruppe der kaufmännischen (und auch der technischen) Angestellten hatten; doch wuchs in Deutschland der Anteil von Arbeiterkindern in den nächsten Jahrzehnten kräftig und zog bis 1930 in etwa mit der amerikanischen Größenordnung gleich¹³⁰. Die Chance von Söhnen unterer und mittlerer Angestellter, in halb-professionelle, professionelle und leitende Positionen zu gelangen, nahm, wie es scheint, in den USA im 20. Jahrhundert ebenfalls nicht ab; die ohnehin sehr viel geringere Gefahr des Abstiegs in Handarbeiterberufe nahm für sie nicht zu. Ohne allzuviel Veränderungen stellten die unteren und mittleren Angestellten eine Gruppe dar, deren Mitglieder ähnlich den gelernten und angelernten Arbeiterberufen, aber im Unterschied zu den professionellen und halb-professionellen Berufen, wenig Neigung zeigten, ihre Stellung den Söhnen zu „vererben“; umgekehrt blieb dies eine Gruppe, in die Söhne anderer Berufsgruppen vergleichsweise leicht Zugang suchten und fanden¹³¹.

Dagegen ist die intra-generationelle Mobilität schlechter erforscht – doch vor allem darauf bezieht sich jene Befürchtung, die Aufstiegs- und Beförderungschancen von Angestellten nähmen ab. Soweit verfügbar, weisen Angaben zu den intra-generationellen Aufstiegs- und Abstiegsvorgängen ebenfalls auf relativ stabile Verhältnisse hin, sie scheinen zu zeigen, daß auch in dieser

Hinsicht keine Chancenverschlechterungen in den USA seit dem späten 19. Jahrhundert eingetreten sind, eher schon Chancenverbesserungen. Doch sind systematische Vergleiche über längere Zeiträume selten und arbeiten i. d. R. mit Kategorien, die zu breit und umfassend sind, als daß sie über die Aufstiegschancen kleiner und mittlerer Angestellter genug aussagten¹³². Hier sind nur einige vorläufige Ergebnisse und Überlegungen möglich.

Tatsache ist, daß die Zahl der Angestelltenpositionen in der Industrie und in der Gesamtwirtschaft in den 20er Jahren langsamer zunahm als im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts. Klar ist aber auch, daß diese Verlangsamung vor allem auf verlangsamtes Wachstum der unteren und mittleren Büro- und kaufmännischen Stellungen zurückzuführen war, nicht aber auf Veränderungen im Wachstum der professionellen, technischen und leitenden Angestelltenpositionen, die sich großteils 1920 bis 1930 schneller vermehrten als 1910 bis 1920 und 1900 bis 1910:

Tab. 3-9: Wachstum einzelner Beschäftigtenkategorien, USA 1900-1940
(in %) ¹³³

	1900-1910	1910-1920	1920-1930	1930-1940
(1) Leitende Angestellte und Beamte, Manager und Eigentümer (ohne Lw.)	45	14	28	4
(2) Professionelle und technische Angestellte	42	33	45	17
(3) Mittlere und niedrigere kaufmännische und Büroangestellte	71	45	36	14
(4) Angestellte überhaupt	61	41	35	15
(5) Arbeiter	37	14	19	11

Von der Entwicklung des Stellenkegels läßt sich somit nicht auf eine Verknappung der Aufstiegsstellen und damit der Aufstiegsmöglichkeiten für untere und mittlere Angestellte in den 20er Jahren schließen – im Gegenteil. Einzelne Aufsteigerzielgruppen, wie die von der Statistik unter der Kategorie „Manager“ geführten Einkäufer und kaufmännischen Abteilungsleiter in Handel und Industrie nahmen vielmehr besonders kräftig zu: 1920 bis 1930 um 68 %¹³⁴. Auf die 30er Jahre bleibt gesondert einzugehen. Jetzt soll gefragt werden, welche vermutlichen Einflüsse Veränderungen des Schul- und Ausbildungswesens auf die Karriereöglichkeiten der unteren und mittleren Angestellten ausgeübt haben.

Eine 1926 durchgeführte repräsentative Untersuchung von 6 050 unteren und mittleren Büroangestellten ergab, daß insgesamt 86 % mindestens einige Zeit auf der High School verbracht, jedoch nur 9,5 % Zugang zum College gefunden hatten; 64 % der gesamten Gruppe verfügten über kaufmännische

Fachbildung¹³⁵. Noch etwas stärker als vor dem Krieg war die High School also zur Voraussetzung von Bürotätigkeit geworden, obwohl sie, in rein praktisch-funktionalen Kategorien betrachtet, für viele niedrigere Tätigkeiten im zunehmend arbeitsteiligen Büro überqualifizierte. Dies war den Bürochefs durchaus klar; dennoch zogen sie in aller Regel die in ausreichender Zahl sich bewerbenden High School-Absolventen vor¹³⁶, wahrscheinlich um Personal mit höherer Anpassungsfähigkeit an wechselnde Detailtätigkeiten zu rekrutieren, oder aus Statusrücksichten, oder aus der Erwartung, daß die „social skills“, die im Büro mehr als in der Werkstatt eine Rolle spielten, bei Elementarschulabgängern weniger wahrscheinlich seien. Auch die Angestellten auf den unteren und mittleren Positionen der technischen Büros, die technischen Zeichner zumal, verfügten am Ende der 20er Jahre wie auch schon zur Zeit des Weltkrieges in der Regel über High School-Ausbildung. Aller Wahrscheinlichkeit nach war für diese Stellen eine zusätzliche, wenn auch kurze Fachbildung (erworben in der High School, in technischen Privatschulen, durch Fernstudium, in unternehmensinternen Kursen, in höheren technischen Fachschulen oder auf der College-Ebene) noch wichtiger als im allgemeinen bzw. kaufmännischen Büro, doch kam Aufstieg aus der Werkstatt weiterhin vor, zumal nun auch eine wachsende Minderheit von Arbeitern die High School besucht hatte¹³⁷.

Je selbstverständlicher High School-Bildung für kaufmännische, technische und Büroangestellte wurde, desto weniger reichte sie für den Aufstieg in höhere Positionen aus. Dies lag nicht nur an der quasi inflationären Entwertung der High School-Bildung selbst, sondern auch am Ausbau des fachbezogenen Hochschulwesens. Akademisch ausgebildete Angestellte hatten, wie am Beispiel von NCR gezeigt, um 1900 in den höheren Rängen der Firmen noch keine größere Rolle gespielt¹³⁸. Ende der 1920er Jahre war das anders. Die Verlangsamung des Ausbaus des Ingenieurhochschulwesens von 1925–1930 könnte auf eine gewisse vorübergehende Sättigung des manifesten Bedarfs an Ingenieuren mit College-Abschluß schließen lassen¹³⁹, was nach der schnellen Vermehrung des Ingenieurhochschulabsolventen-Ausstoßes von 1900 bis 1925 nicht verwundern würde. Noch schneller expandierten die fast ausnahmslos erst seit der Jahrhundertwende existierenden Handelshochschulen und stellten eine rapide wachsende Zahl von Hochschulabsolventen für nicht-technische Funktionen zur Verfügung¹⁴⁰. (Siehe Tab. 3–10).

Vernachlässigt man einmal alle Ingenieure, die ihr Diplom vor der Jahrhundertwende erhielten wie auch jene, die 1900 und 1910 als Ingenieure gezählt worden waren, aber bis 1920 aus dem Ingenieurberuf ausgeschieden waren (vielleicht heben diese beiden Gruppen einander zahlenmäßig einigermaßen auf), dann läßt sich feststellen, daß trotz der Verlangsamung der Ausbildung von Ingenieurhochschulabsolventen nach 1925 im Jahrzehnt zwischen 1920 und 1930 die Zahl der graduierten Hochschulingenieure schneller (nämlich um 96 %) wuchs als die Zahl der Ingenieure überhaupt (nur 67 % Zuwachs). Soweit es tertiäre Ausbildungsvoraussetzungen angeht, nahm der Anteil der schulisch ausgebildeten Ingenieure an allen Ingenieurstellen also zu,

die Chance, ohne Hochschulbildung in solche Stellen einzurücken, muß geringer geworden sein.

Tab. 3-10: College-Abschlüsse ersten Grades (B. A. oder Äquivalent), 1901-1940¹⁴¹

Zeitraum	sämtliche Disziplinen	Ingenieurwissenschaft	Handels- und Betriebswissenschaft
1901-05	149 500	4 900	300
1906-10	173 300	7 500	700
1911-15	206 000	12 500	1 400
1916-20	216 700	20 100	4 900
1921-25	360 200	37 100	20 900
1926-30	550 700	38 800	30 800
1931-35	684 800	54 800	47 600
1936-40	824 700	62 600	72 700

Auch relativ zum Bevölkerungszuwachs stieg die Zahl der Hochschuldiplomierten in diesen Fächern. Auf 1000 Personen, die in der entsprechenden Dekade 22 Jahre alt wurde, kamen an College-Abschlüssen ersten Grades¹⁴²:

Zeitraum	sämtliche Disziplinen	Ingenieurwissenschaft	Handels- und Betriebswissenschaft
1901-10	20	1	
1911-20	22	2	
1921-30	45	4	3
1931-40	68	5	5

Im selben Zeitraum nahm die Zahl der Ingenieure (d. h. der Personen, die die Berufszählungen als solche auffaßten) folgendermaßen zu¹⁴³:

1900	43 240	
1910	88 760	+ 105%
1920	136 120	+ 53%
1930	227 590	+ 67%
1940	277 870	+ 22%

Eine Umfrage der Unternehmerorganisation „National Industrial Conference Board“ von 1926 oder 1927 zeigte, wie weit diese Akademisierung der leitenden und qualifizierten Angestelltenstellen bereits fortgeschritten war. Untersucht wurden insgesamt 54 000 „technical and supervisory man“, d. h. Angestellte in allen Vorgesetzten-Positionen (vom Meister und Bürogruppen-

leiter aufwärts) und in allen technisch qualifizierten Stellen (vom technischen Zeichner aufwärts), also die überwiegende Mehrheit aller Stellen, die für Angestellte überhaupt als Aufstiegspositionen in Frage kamen und die umgekehrt

Tab. 3-11: Anteil von Hochschulgebildeten an allen Angestellten in technischen und Vorgesetzten-Stellungen, 1926/27¹⁴⁴

Industrie- zweig	Zahl der unter- suchten Unter- nehmen	Gesamtzahl der Beschäf- tigten von 1	Zahl der un- tersuchten Techniker und Vorgesetzten	Anteil von 3 mit tech- nischer Hoch- schulbildung	Anteil von 3 mit nichttech- nischer Hoch- schulbildung	Anteil von 3 mit Hoch- schulbildung überhaupt
	1	2	3	4	5	6
1. Che- mische	142	35 000	5 511	23,7%	6,1%	29,8%
2. Elektro	149	153 000	22 913	32,8%	4,3%	37,1%
3. Metall- verar- beitende	318	106 500	16 002	12,3%	4,8%	17,1%
4. Papier	156	35 000	2 662	13,0%	9,0%	22,0%
5. Gummi	113	100 000	6 869	11,1%	12,7%	23,8%
1-5	878	429 000	53 957	22,1%	5,9%	28,0%

überhaupt sinnvoll von akademisch Gebildeten besetzt werden konnten. Dabei ergab sich: Hochschulgebildete stellten 47 % der leitenden Angestellten (General Officers), 49 % der Angestellten in Ingenieur- und technischen Abteilungen, 9 % derer in Produktionsabteilungen, 38 % derer in Verkaufsabteilungen und 14 % der sonstigen Angestellten dar (siehe Tab. 3-11). Mehr als ein Viertel aller Aufstiegsstellen wurde also von Akademikern besetzt, meist solchen, die auf technischen Hochschulzweigen oder Technischen Hochschulen studiert hatten. Am weitesten waren die Angestelltenabteilungen der Elektro-, am wenigsten die der Metallverarbeitenden Industrie akademisiert.

Im Hinblick auf das hier interessierende Problem gewendet und angesichts der Tatsache, daß 1920 nur 1,1 % der amerikanischen Männer über zwanzig einen College-Abschluß hatten¹⁴⁵, heißt das: Der Mangel an College-Ausbildung behinderte Facharbeiter, Meister und Werkstattechniker zwar immer noch kaum an Karrieren im Produktionsbereich, wahrscheinlich sehr im Unterschied zu Deutschland¹⁴⁶. Dagegen spielte die akademische Vorbildung eine sehr merkbare Rolle in der Auswahl von Nachwuchs für Aufstiegspositionen im technischen und kaufmännischen Bereich; hier spielte sie zweifellos eine stärkere Rolle als zwei bis drei Jahrzehnte zuvor.

Leider läßt sich ein so eindeutiges Bild für die Rolle der mittleren Fachbildung im Aufstiegsprozeß nur schwer gewinnen. Klar ist, daß die Ausbreitung des schon 1914 wohl ausgebildeten kaufmännischen Fachschulwesens weiter fortschritt. Um 1929 gab es 2 000 private Handelsschulen, die eine berufsbezogene Zusatzausbildung an Schüler verschiedenster Vorbildung, zunehmend je-

doch an ehemalige High School-Besucher und z. T. auch College-Studenten vermittelten. Von den ca. 20 000 öffentlichen High Schools boten etwa 16 000 Handelsschulkurse an, die (1931) ungefähr eine Million Schüler besuchten. 1925 bestanden ca. 20 „Commercial High Schools“ mit ungefähr 35 000 Studierenden. 300 Institute für einschlägige Fernkurse wurden 1926 gezählt, einige davon hatten bis zu je 100 000 Korrespondenten. Daneben bestanden eine Vielzahl von unternehmensinternen, halb-öffentlichen sowie verbandsgetragenen einschlägigen Fortbildungsschulen¹⁴⁷.

Solche Fachausbildung war neben der High School Voraussetzung, wenn man in mittlere Bürostellungen wie die des Buchhalters oder der Sekretärin gelangen wollte¹⁴⁸. Von guten Sekretärinnen wünschten sich viele Büromanager 1926 bereits College-Ausbildung¹⁴⁹. Selbst die Mehrheit der einfachsten Büroangestellten hatte um 1926 einige Monate in Handelsschulen verbracht¹⁵⁰. Das Angebot an entsprechenden Ausbildungsmöglichkeiten war nach dem Urteil des Büromanager-Verbandes 1926 völlig ausreichend, wenn auch die Synchronisation zwischen Kursinhalten und den sich rasch ändernden Tätigkeitsinhalten im Büro nicht durchweg als befriedigend galt¹⁵¹.

Neben den kaufmännischen und Büroberufen war das aus Vorkriegsdiskussionen und Kriegszeit hervorgehende Berufs- und Fortbildungsschulwesen auf die Vorbereitung von Facharbeitern und landwirtschaftlichen Berufen ausgerichtet¹⁵². Ein Ausbildungswesen für Techniker unterhalb der College-Ebene entwickelte sich dagegen nur zögernd. Zwar boten die verschiedensten High Schools¹⁵³ technische Fächer an und die Zahl der „technical high schools“ vermehrte sich, doch, so wurde 1929 geklagt, wandelten sich manche von ihnen nach einiger Zeit allmählich und unter der Hand in vorwiegend allgemeinbildende Schulen um¹⁵⁴. Was von seiten der Industriellen und vieler technischer Lehrer am Ende der 1920er Jahre deutlich vermißt wurde, war ein technisches Fachschulwesen, das, etwa den deutschen Höheren Maschinenbau- oder Ingenieurfachschulen entsprechend, in seinem Schwerpunkt zwischen Sekundarschule und College liegen und praxisbezogene Techniker, insbesondere für die Produktion, aber auch für die unteren und mittleren Ebenen der technischen Büros, des technisch informierten Vertriebs und für die Labors ausbilden sollte. Eine sehr gründliche Untersuchung dieses Problems zählte 1929 insgesamt nur 39 Schulen sehr verschiedener Form und Rechtsstellung, die diese Art des mittleren technischen Angestellten hervorbrachten; umfassende Bedarfsanalysen und Umfragen unter Unternehmern führten aber gleichzeitig zu dem Ergebnis, daß etwa 250 solcher Schulen gebraucht würden¹⁵⁵. Der Bericht schätzte, daß nur ca. 15 000 solcher Fachschultechniker in der amerikanischen Wirtschaft tätig seien, zumeist in den Produktionsabteilungen der Industrie. Gerade dort würden aber sehr viel mehr Vertreter dieser Kategorie (man schätzte 590 000 statt 10 000!) gebraucht, um die immer noch vorherrschende Rekrutierung der Meister, Werkstattleiter, Betriebsingenieure usw. aus der Werkstatt (oder aus unternehmensinternen Kursen) durch fachschulgebildete Kräfte zu ersetzen¹⁵⁶. Das deutsche technische Fachschulwesen

galt den Autoren dieses repräsentativen Berichts als nachzuahmendes Modell¹⁵⁷. In graduelltem Unterschied zur deutschen Situation, so scheint es, blieb auch noch um 1930 ein breiter mittlerer Bereich in den technischen Abteilungen und Fabriken dem Aufstieg von Arbeitern und niederen technischen Angestellten erreichbar, obwohl auch auf dieser Ebene mit der Zeit allmählich schulische Vorbildung als Selektions- und Aufstiegskriterium wichtiger wurde.

Das Neue an der Situation, das für 1900 oder auch 1910 noch nicht analysiert werden konnte, und gleichzeitig jenes Moment, das am ehesten die häufig vertretene Skepsis bezüglich sich verringernder Aufstiegschancen rechtfertigte, war also die schnell wachsende Bedeutung der Hochschulausbildung. Sie hob zunehmend eine relativ breite Schicht leitender, gehobener, gut qualifizierter Angestellter von der Masse der unteren und mittleren ab, die zwar High School und häufig zusätzliche Fachschulausbildung hatten, aber eben in die Spitzengruppe ohne (schwer nachzuholende!) College-Ausbildung nur schwer eindringen konnten. Es entsprach dieser Situation, wenn die große Mehrheit von Büromanagern sich *auch* Angestellte wünschte, deren Ausbildung und Aspirationen sie nicht auf Aufstieg, sondern auf zufriedene Permanenz in ihrer jeweiligen einfachen Tätigkeit hin orientierten¹⁵⁸. Es entsprach dieser Situation ebenfalls – jedenfalls bis zu einem gewissen Grad –, wenn 1926 nur 56 % der befragten (meist unteren) Büroangestellten Beförderung, 44 % aber Permanenz in ihrer jeweiligen Situation erwarteten. Die Aufstiegserwartung fehlte besonders in solchen Funktionsgruppen, in denen die große Mehrheit der Angestellten Frauen waren, so unter den Bedienern von Hollerith-Maschinen, unter den „file clerks“, unter denen, die die Adressen mechanisch schrieben, aber auch unter den vorwiegend männlichen „timekeepers“¹⁵⁹. Diese nun erstmals quantitativ faßbar werdenden Erwartungen scheinen darauf hinzudeuten, daß ein großer Teil der unteren Angestellten den „amerikanischen Traum“ vom Aufstieg des Bürojongen zum Generaldirektor nicht bzw. nicht mehr in Anspruch nahm.

Das etwas schnellere Wachstum der gehobenen Angestelltenpositionen im Vergleich zur etwas langsameren Vermehrung der unteren Angestelltenpositionen einerseits und die Verengung bzw. Blockierung einiger Aufstiegswege innerhalb des Angestelltenbereichs aufgrund wichtiger werdender Ausbildungsqualifikationen andererseits wirkten in verschiedene Richtungen: jenes verbesserte, diese verringerten die Aufstiegschancen unterer und mittlerer Angestellter; sie dürften sich per saldo einigermaßen aufgehoben haben. Tabelle 3-12 gibt die Ergebnisse einer Untersuchung von Norristown, Pennsylvania wieder. Sie bezieht sich auf männliche untere und mittlere Angestellte (ohne Techniker), nämlich auf „clerical and sales worker“, die sowohl zu Beginn wie zu Ende der jeweiligen Dekade in dieser mittelgroßen Industriestadt bei Philadelphia wohnten und gibt an, wieviel Prozent von ihnen nach je einer Dekade in derselben Berufsgruppe geblieben waren, (d. h. ihre Stellung behalten oder innerhalb dieser Gruppe gewechselt hatten) und wieviel Prozent von ihnen in andere Berufsgruppen auf- bzw. abgestiegen waren.

Tab. 3-12: Berufsmobilität von Angestellten (clerical and sales workers)
in Norristown, Pennsylvania, 1910-1950¹⁶⁰

	1910-20	1920-30	1930-40	1940-50
Akademiker (professionals)	2,5	3,6	3,0	8,0
Unternehmer und Manager	15,0	12,5	12,1	18,5
Angestellte (clerical and sales)	67,5	75,0	60,6	49,4
Gelernte Arbeiter	3,3	0,9	5,3	6,2
	5,9	3,6	11,4	15,4
Ungelernte Arbeiter	5,8	4,4	7,6	2,5
Summe (%)	100	100	100	100
Summe (Anzahl)	120	112	132	162

Tabelle 3-12 zeigt, daß 1920 bis 1930 nur geringfügig weniger nicht-technische Angestellte in professionelle, leitende und selbständige Stellen aufstiegen als 1910 bis 1920, daß der Übergang in gelernte und der Abstieg in ungelernte Arbeiterstellen zurückging und die Tendenz zum Verbleiben in der unteren/mittleren Angestelltengruppe stieg. Ob die Chance für untere und mittlere technische Angestellte, in gehobene technische und Ingenieur-Stellen aufzusteigen, kleiner wurde (wie man es aufgrund der in diesem Bereich besonders deutlich wachsenden Bedeutung von schulischer Fachausbildung erwarten würde), läßt die Tabelle nicht erkennen, da sie untere Techniker und Ingenieure in einer Kategorie (professionals) führt. Mit ihrer wachsenden Neigung zum Verbleiben in der eigenen Berufsgruppe und ihrer leicht abnehmenden bzw. stagnierenden Neigung zum Aufstieg unterschieden sich die Angestellten allerdings von den anderen Berufsgruppen und der erfaßten erwerbstätigen Bevölkerung Norristowns überhaupt, unter der die Aufstiegsrate 1920 bis 1930 im Vergleich zu 1910 bis 1920 deutlich zunahm (was ich z. B. in einem 1910 bis 1940 zunehmenden Anteil von Aufsteigern aus Arbeiterpositionen in Angestelltenpositionen zeigt)¹⁶¹.

Folgende Ergebnisse deuten sich an, die allerdings noch an anderen Materialien und Fällen überprüft werden müßten: Die Synchronisation von Erziehungssystem und Arbeitswelt nahm im ersten Drittel dieses Jahrhunderts weiter zu, Bildungs- und Ausbildungsvoraussetzungen gewannen an Bedeutung für den beruflichen Aufstieg, ein wichtiger Teil der Karriereentscheidung wurde in den schulischen Bereich, also in die Lebensphase vor dem Eintritt ins Berufsleben vorverlegt. Dies hatte jedoch keine deutlich erkennbare Verringerung der Mobilität für untere und mittlere Angestellte zur Folge, entweder weil die besonders betroffenen Aufstiegswege – etwa vom Techniker zum Ingenieur – aufgrund fehlender Daten nicht genau genug isoliert und für sich betrachtet werden können oder weil die Tendenz zur schulischen Abschottung zu schwach und nicht allgemein genug war und von dem relativ schnellen numerischen Wachstum der Aufstiegsstellen kompensiert wurde. Die Chance, von

einer Handarbeiterstelle in eine Angestelltentätigkeit überzuwechseln, nahm nicht ab, eher zu, wohl auch deshalb, weil nunmehr ein zunehmender Prozentsatz von Arbeitern jedenfalls einige Zeit auf der High School verbracht hatte. Wenn die Zunahme der Bedeutung schulischer Qualifikationen für Karriereentscheidungen nicht ausreichte, um eine deutliche Abnahme der intra-generationellen Aufstiegsraten für untere und mittlere Angestellte herbeizuführen, so wirkte sie sich gleichfalls nicht in einer Abnahme inter-generationeller Mobilität aus; dies nicht zuletzt deshalb, weil der Zugang zu dem sich schnell erweiternden Schulsystem in den USA von Anfang an relativ offen war und in diesen Jahrzehnten noch offener wurde¹⁶². Allerdings hatte diese relativ große Offenheit des Bildungssystems auf seiner obersten Ebene sehr klare Grenzen: Auch in den USA und auch noch um 1930 fanden Kinder von Unternehmern und Akademikern leichter und häufiger Zugang zu den besseren und teureren Sekundarschulen und Universitäten als die Kinder von Handarbeitern¹⁶³.

3. Industrielle Personalverwaltung und ideologische Professionalisierungstendenzen

Wenn sich somit herausgestellt hat, daß sich im Verhältnis von Ausbildungssystem und Berufslaufbahnen die bereits vor dem Krieg sichtbaren Tendenzen nach dem Krieg im wesentlichen fortsetzten, so gilt das im Grunde auch für den vor 1914 erkennbaren Trend hin zur klaren Unterscheidung von Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Bewußtsein. Deutlicher als um 1900 oder 1910 kam in öffentlichen Äußerungen das Gefühl für die in ökonomischen Kriterien nicht aufgehende Statusüberlegenheit von Angestelltenberufen zum Ausdruck. Die größere soziale Wertschätzung wie auch praktische Vorteile von „White-Collar“-Positionen als solchen (nicht nur im Sinne von Sprungbrettern für spätere Selbständigkeit) wurden nun häufiger betont. Ein Beispiel unter vielen: Nachdem der NICB, eine Unternehmerorganisation, 1926 festgestellt hatte, daß der durchschnittliche Arbeiter besser verdiene als die unteren Kategorien von Büroangestellten, fuhr er fort: „But any comparison of the salaries of office employees with the wages of manual workers must take into account certain features of office employment which render it more attractive in many respects than factory work. Office work is not hazardous, although it tends to deprive the worker of the physical exercise necessary to complete physical wellbeing. The hours of employment are uniformly shorter than in factories, averaging probably between seven and eight per day. The work is not seasonal and the office employee is ordinarily more secure in periods of business depression. But these considerations are probably less important than the social status attached to office employment. Because, possibly, of the closer contact of the clerical force with management or to the apparently greater opportunities for advancement, office work is generally held in greater social esteem than is manual labor.“¹⁶⁴

Auf die Besonderheit eines „White-Collar“-Status und einer „White-Collar“-Psychologie wurde insbesondere dann angespielt, wenn gleichzeitig die Vermutung geäußert wurde, daß langfristige sozialökonomische Veränderungen zu ihrem allmählichen Abbau beitragen dürften^{164a}. Auch in den industriellen Unternehmen nahmen die Anzeichen dafür zu, daß die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ein wenig stärker ins Bewußtsein der Beteiligten trat, obwohl im wesentlichen jenes Muster innerbetrieblicher Sozialbeziehungen und Personalpolitik fortexistierte, das sich bis 1914 herausgebildet hatte und oben analysiert worden ist.

Die kriegsbedingte Erweiterung der Gewerkschaftsmacht und die aus kriegsbedingter Arbeiterknappheit resultierende, die Effizienz reduzierende Arbeitskräftefluktuation, die unmittelbare Nachkriegszeit mit ihren großen Streiks, sozialen Konflikten und der Unternehmerangst vor Arbeiterradikalismus, schließlich und vor allem die Effizienzbewußtheit der folgenden Jahre lieferten starke Anstöße für die verstärkte Entdeckung der „human relations“ im Unternehmen, für die Fortentwicklung des „Wohlfahrtskapitalismus“ und für die immer systematischere, professionalisierte Personal-Management-Bewegung, deren hohe Zeit die 1920er Jahre waren. Die Instrumente dieser häufig anti-gewerkschaftlich motivierten, meist jedoch primär effizienzbewußten, gern in den Mantel einer Ideologie von gesellschaftlicher Verantwortung und Dienst am Allgemeinen gehüllten Unternehmerpolitik – die Versicherungsleistungen, Eigenheimangebote, Aktienbeteiligungen, Spareinrichtungen, die hygienischen Einrichtungen und Freizeitangebote, die Anreize zur langjährigen Betriebszugehörigkeit und die Einrichtung von unternehmensinternen Arbeitnehmervertretungen nebst Konfliktregelungsmechanismen, all die kleinen integrativen; anspornenden Sonderleistungen des Unternehmens und die auf guten Willen und Effizienz abzielenden Personalverwaltungsmethoden – differenzierten weiterhin in der Industrie nicht zwischen Arbeitern und Angestellten¹⁶⁵. Soweit differenzierte Behandlung von Arbeitern und Angestellten etwa bei der Essensverteilung oder der Ferienregelung vor dem Krieg bestanden hatte, änderte sich daran wenig¹⁶⁶.

In den frühen 20er Jahren führte jedoch die Erfahrung von Angestellten-unzufriedenheit und -protesten zur Empfehlung einer klügeren, umsichtigeren Angestelltenpersonalpolitik. Da nach Krieg und Nachkriegsdepression die „Moral“ in den Angestelltenabteilungen gesunken, gewerkschaftliche Neigungen aufgetreten und die absolute, „instinktive“ Loyalität dieser Beschäftigtenkategorie nicht mehr so selbstverständlich wie bisher vorausgesetzt werden könne, da damit das Interesse und die Effizienz dieser Arbeitnehmer sinke, solle die Unternehmensleitung versuchen, „to restore the salaried men to their logical place as the lower rank of management“. Geregelte Laufbahnen, Gehaltsüberprüfungen, Anciennitätsbezahlungen, Einschluß von Angestellten in Arbeitnehmervertretungen, separate Angestelltenvertretungen, separate Personalbüros für Angestellte sollten diesem Zweck dienen und der bisherigen Vernachlässigung dieser Arbeitnehmergruppe ein Ende bereiten¹⁶⁷. Auch als die

Furcht vor Arbeitnehmerprotesten schwand, sorgte die Betonung des „human factor“ in der Personalpolitik, die Einsicht in nicht-finanzielle, nicht-ökonomische Anreize zu Arbeitswilligkeit und Effizienz für eine gewisse, allerdings sehr geringfügige Besinnung auf Angestelltenbesonderheiten. Um die Bürokosten zu senken, empfahl ein Autor, den Angestellten u. a. die Angst vor der Entlassung zu nehmen, geregelte Aufstiegsbahnen vor Augen zu stellen, sowie, wenn möglich, Privatbüros, Titel, Briefköpfe und exklusive Klubs als Statusmerkmale und Anreize zu gewähren¹⁶⁸. Allzuviel scheint aus solchen Vorschlägen nicht geworden zu sein. Es scheint aber, als ob in einigen Fällen doch den Angestellten innerbetriebliche Privilegien in einem stärkeren Maße als bisher gewährt wurden. Dies galt für einige wenige unternehmenseigene Versicherungen, für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, für Fortbildungsmöglichkeiten und Kleinigkeiten wie die Benutzung der firmeneigenen Turnhalle¹⁶⁹.

Wenn andere Firmen nun ausdrücklich betonten, daß sie Werkstattarbeiter und Büroangestellte ganz bewußt gemeinsam an Tennis und Golf teilnehmen ließen, um guten Kontakt und freundliche Beziehungen zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen herzustellen¹⁷⁰, so wies das auf bestehende Spannungen ebenso hin wie auf die Aufmerksamkeit der Firmenleitung gegenüber diesem Problem; allerdings auch darauf, daß in amerikanischen Unternehmen angesichts verbreiteter egalitärer Erwartungen in der Belegschaft gerade die Nicht-Privilegierung von Gruppen gute Personalpolitik sein konnte. Einem solchen egalisierenden Impetus entsprach es auch, wenn mindestens zwei Firmen in der Absicht, ihre Belegschaft zu stabilisieren, *sämtliche* ihrer Beschäftigten nach einer gewissen Dienstzeit ins Angestelltenverhältnis überführten, d. h. sie pro Monat bezahlten, ihnen kurze Arbeitsausfälle nicht vom Verdienst abzogen, dafür aber Fortzahlung im Krankheitsfall und bezahlte Ferien gewährten sowie sie bei Auftragsrückgang nicht, so leicht entließen¹⁷¹.

Von den geringen Ansätzen in Kriego- und unmittelbarer Nachkriegszeit einmal abgesehen, wurde der Büroangestellte für amerikanische Manager und Managementautoren der 20er Jahre fast ausschließlich unter der Frage nach Effizienzmaximierung und Kostenreduktion, kaum im Rahmen sozialer Konfliktlösungsproblematiken zum Thema¹⁷². Das bedeutete aber notwendig, primär von einzelnen Angestelltenkategorien, von spezifischen Funktions- und Berufsgruppen zu sprechen, und zwar vor allem unter funktionalen Gesichtspunkten. Es ging in den einschlägigen Äußerungen immer noch sehr selten um Angestellte in Absetzung zu Arbeitern, nicht um eine quasibürokratische Mittelschicht im Unterschied zu herrschaftsunterworfenen Arbeitern, nicht um einen bürgerlichen Mittelstand zwischen Kapital und Proletariat. Sondern es ging primär um „general office clerks“ oder technische Zeichner, um Meister oder um Sekretärinnen, um Mitarbeiter mit Befehlshbefugnis (meist Angestellte) und Mitarbeiter ohne Vorgesetztenstatus – und zu dieser Kategorie gehörten dann fast alle Arbeiter, aber auch die meisten Angestellten. Die Staf-felung von innerbetrieblichen Leistungen und die Spezifizierung von Personal-

verwaltungsmethoden richtete sich weiterhin nach solchen vielfältigen, von Unternehmen zu Unternehmen wechselnden Differenzierungslinien, kaum aber nach der Trennungslinie Arbeiter-Angestellte (die gerade dadurch weiterhin verwischt blieb)¹⁷³. Entsprechend blieb auch der Unternehmerappell an ein – ohnehin kaum existierendes – allgemeines Angestelltenbewußtsein die Ausnahme in amerikanischen Unternehmen.

Die Firmenzeitschriften dieser Jahre¹⁷⁴ lassen dagegen erkennen, daß die zu Leistung und Loyalität anspornenden Appelle der Firmenleitungen vor allem am beruflichen Selbstverständnis, an der Qualifikation, an der funktionalen Leistungsfähigkeit, am professionellen Stolz der jeweiligen Zielgruppe anzusetzen versuchten. Das elektroindustrielle Unternehmen General Electric Company (G.E.C.) z. B. gab ab 1923 neben der Werkzeitschrift „Schenectady Works News“ „The G.E. Monogram. A Magazine for the Sales Organization“, also eine periodische Publikation für das Verkaufspersonal, heraus. Fachbezogene halbjährliche Tagungen auf einer firmeneigenen, primär für solche Treffen zur Verfügung stehenden, in einem nahen See gelegenen, Insel gaben Gelegenheit, den „wissenschaftlichen“ Charakter der Verkaufstätigkeit in Vorträgen auszuführen, Fachliteratur vorzustellen, die Ergebnisse von Wettbewerben zwischen einzelnen Distrikten zu prämiieren und auf der Basis gleicher Berufszugehörigkeit Geselligkeit in Form von Golf, Tennis, Picknicks, Segeln usw. zu entfalten. Die Zeitschrift druckte regelmäßig Berichte darüber, aus welchen Colleges Nachwuchs herangezogen worden war und widmete der schulischen Vorbereitung auf den Beruf des „Salesman“ viel Raum und Zustimmung. Gemeinschaftsbewußtsein wurde zum einen auf der Basis der Zugehörigkeit zur selben Firma, zum anderen auf professioneller Grundlage gepflegt. Vorträge von Aufsichtsratsmitgliedern beschäftigten sich vornehmlich mit Themen wie „Professionalisierung des Geschäftslebens“ und „Management – a Profession“. In diesen Rahmen paßte sich die häufig wiederholte Dienst-Ideologie dieser kaufmännischen Angestellten ein. Profit als Ziel ihrer Tätigkeit wurde kaum erwähnt, dem Anspruch nach ging es um den „Dienst“ am Unternehmen, am Kunden und an der Öffentlichkeit¹⁷⁵. Höchste spezialisierte Leistungsfähigkeit, erstklassige fachmännische Qualität, immerwährendes Streben nach neuen Chancen („opportunities“) und Beachtung der lernbaren Regeln und Standards der „profession“ wurden als Maßstäbe des Verhaltens, als Elemente der eigenen Selbstachtung wie als Grundlage des eigenen Anspruchs auf Anerkennung immer wieder genannt.

Die kaufmännischen Angestellten von General Electric waren nicht die einzigen, die die Firmenleitung als professionelle Gruppe anzusprechen versuchte. Ab Januar 1926 gab die Firma eine weitere Zeitschrift heraus: „P.T.M. Published by General Electric Test Alumni Association“. „Alumni“, das waren die „Alten Herren“, die Absolventen eines seit den frühen 1890er Jahren in verschiedenen G.E.C.-Werken stattfindenden zweijährigen Praktikanten-Kurses. Wie die in den häufigen Erinnerungsartikeln der Zeitschrift abgedruckten älteren „Klassen-Photos“ erkennen lassen, waren um 1900 noch viele Mecha-

niker und andere Facharbeiter in diesen Kurs aufgenommen worden. In den 1920er Jahren waren es fast ausschließlich College-Absolventen, die in diesem sog. „Test“-Kurs meist praktisch, teils auch theoretisch fortgebildet wurden und sich für Ingenieurstellen bei G.E.C. und andernorts qualifizierten. Die Absolventen dieses Kurses waren in einem von der Firma finanzierten Verein zusammengeschlossen, dessen Geselligkeitsformen sowohl an Oberklassen-Country-Clubs wie an studentische Verbindungen erinnerten, dessen Selbstverständnis ingenieurwissenschaftlich-professionell geprägt war und in dessen Rhetorik Werte wie fachmännisches, spezialisiertes Können, harte Arbeit, langjährige theoretische Vorbildung, Verantwortung und Pflicht gegenüber der Allgemeinheit zentral waren¹⁷⁶.

Solche und ähnliche professionelle oder semi-professionelle Vereine gab es viele bei G.E.C. Seit 1912 bestand etwa die „G.-E. Cost Accountants' Association“¹⁷⁷, seit 1904 ein sich durch Kooptation ergänzender Verein höherer G.E.C.-Akademiker, der „Edison-Club“¹⁷⁸. Auf dem erwähnten „Association Island“ trafen sich auch die „Beschaffungsmanager“ (Einkäufer) zu ihren Tagungen, die Straßenbeleuchtungsspezialisten, die Werkstatteleitervereinigung, die „General Office and Works Engineers“, die Meistervereinigungen usw. Die Firmenzeitschriften stellten die verschiedensten Funktionsgruppen und Berufe unter Betonung ihrer professionellen oder halbprofessionellen Merkmale¹⁷⁹ immer wieder neu und mit anerkennenden Worten vor. Auch die Angestellten, die die eingehenden Aufträge bearbeiteten („order clerks“) bekamen ihr Gedicht, in dem auf die vielen ihnen bekannten Regeln und Bestimmungen hingewiesen wurde wie auf die Genauigkeit, Konzentration und Nerven, die ihr Beruf erforderte¹⁸⁰.

Solche seit Beginn des Jahrhunderts faßbaren, in den 20er Jahren stärker werdenden Tendenzen zum eng berufsbezogenen, professionellen, oft ideologischen Selbstverständnis einzelner Angestelltengruppen ließen sich auch außerhalb dieses großen Elekrounternehmens feststellen. Auf die entsprechenden Ansätze unter den Verkäufern wurde bereits hingewiesen¹⁸¹. 1927/28 versuchte überdies wieder einmal ein Verlag, eine Zeitschrift für technische Zeichner und Konstrukteure aufzuziehen. Er bemühte sich, wiederum vergebens, um die Gründung eines Verbandes auf professioneller Basis¹⁸². Professionelles Bewußtsein der Zeichner und Konstrukteure war es, das die kleine, oben behandelte Zeichnergewerkschaft nach ihren eigenen Angaben an größeren Organisationserfolgen in dieser Berufsgruppe hinderte¹⁸³. Und als „profession“ bezeichnete der sich selbst bemitleidende Buchhalter seinen Beruf, wenn er sich vom „trade“ des gelernten Gießereiarbeiters abheben wollte¹⁸⁴.

Besonders deutlich läßt sich diese Tendenz zur Professionalisierungsideologie an der Werkmeisterposition seit dem Ersten Weltkrieg verfolgen. Die Fortschritte der Personal-Management-Bewegung im Krieg, die Notwendigkeit, die Anstellung und Entlassung der Arbeiter zwecks Reduzierung der Fluktuation zu systematisieren und die Einführung von Arbeiterausschüssen hatte auch die Aufmerksamkeit auf die für Werkstatteffizienz, für Disziplin und soziale Kon-

fliktlösung zentrale Figur des Meisters gelenkt, der in den USA bis zum Kriege in seinen Kompetenzen erstaunlich unbeschränkt und in seiner Ausbildung der Werkstattpraxis eng verhaftet geblieben war. Wenigstens in organisatorisch fortschrittlichen Großunternehmen setzte nun eine gewisse Kontrolle und Systematisierung der Meisterfunktion ein; eine Flut von Literatur über „foremanship“ als „profession“ kam auf den Markt; in nur einem Jahr (1926/27) richtete die Bundesorganisation der amerikanischen Industrie- und Handelskammern 324 Werkmeisterkurse aus; die meisten Großunternehmen und einige zu diesem Zweck neu gegründete private Organisationen auf Gewinnbasis taten dasselbe. Dem Werkmeister sollten wissenschaftliche Werkstattverwaltung und Menschenführung beigebracht werden. Das Berufsbild des Werkmeisters, das die einschlägige Literatur, das Kursmaterial und die Handbücher zeichneten, legte Wert auf gute, nicht nur praktische Ausbildung, auf fachliches Können, daraus abgeleitete funktionale Autorität und auf die breite Verantwortlichkeit dieses neuen „professional“¹⁸⁵.

Manche der im Zuge der Personal-Management-Bewegung seit den ersten Jahren dieses Jahrhunderts auf Unternehmensebene entstehenden Werkmeistervereine schlossen sich in der Zeit des Ersten Weltkrieges auf städtischer Ebene zusammen. Der 1918 gegründete „Dayton Foremen's Club“ wurde zum Kern der entstehenden, eine eigene Zeitschrift herausgebenden „Ohio Federation of Foremen's Clubs“. 1925 wurde mit starker Unterstützung durch Unternehmensleitungen die „National Association of Foremen“ gegründet, die Fachtagungen und Kurse abhielt, Literatur verteilte und den Aufbau von professionellen Werkmeistervereinen auf städtischer und betrieblicher Basis unterstützte. Zu ihren Zielen gehörte es, die Standards und das Ansehen des Werkmeisterberufes als einer „profession“ zu erhöhen, in „Menschenführung“ zu unterrichten, die Kooperation und Einheit im gesamten Management (einschließlich des Meisters) zu fördern, Informationen über berufliche, technische, ökonomische und Managementprobleme zu verteilen und damit die sozialen Verhältnisse in den Unternehmen zu verbessern, die Belegschaften zu stabilisieren sowie die Profite der Unternehmen zu verbessern¹⁸⁶. Diese Werkmeistervereine vertraten nicht die sozialökonomischen Interessen ihrer Mitglieder. In späteren Jahren verboten ihnen ihre Satzungen ausdrücklich, gewerkschaftliche Funktionen auszuüben. Sofortiger Ausschluss aus dem Zentralverband war ihnen für solche Fälle angedroht¹⁸⁷. Es scheint ziemlich sicher, daß diese von Unternehmern getragenen und bestimmten Werkmeistervereinigungen in den 30er und 40er Jahren dazu benutzt wurden, der drohenden gewerkschaftlichen Organisation der Meister, unter Betonung ihrer professionellen Verpflichtungen, entgegenzuarbeiten¹⁸⁸. Ähnlich den alten professionellen Verbänden verfügte die „National Association of Foremen“ über einen professionellen Ehrenkodex, der den Meister als verantwortlichen Menschenführer und Experten in industrieller Verwaltung, als wichtige Person mit allgemeiner gesellschaftlicher Verantwortung stilisierte¹⁸⁹.

Die ideologische Färbung des Werkmeisterbildes wies nicht, wie in Deutschland, in Richtung des kleinen Industriebeamten mit Amtsautorität und Herrschaftsgewalt über Arbeiter; vielmehr stellte es auf das professionelle Leitbild des fachmännischen Verwalters und Menschenführers ab, mit Erziehungsfunktionen, mit sozialintegrativen Aufgaben im Interesse der betrieblichen Leistungsfähigkeit und mit weit gespannter Verantwortung im „Dienst“ an Gemeinde und Gesellschaft.

Nicht ein allgemeines Angestellten- oder gar Privatbeamten-Bewußtsein, sondern professionelle Leitbilder und Identifikationen wurden in der amerikanischen Industrie der 20er Jahre angesprochen und aufgebaut, wenn es galt, die überlieferten finanziellen, zwangshaften und fürsorglichen Motivations- und Integrationsinstrumente durch ideologische Appelle zu ergänzen. Während die Unternehmer und Manager professionellen Charakter und Status verstärkt für sich selbst in Anspruch nahmen¹⁹⁰, orientierten sich, so scheint es, große Gruppen unterer und mittlerer Angestellter am selben Modell, soweit sie sich nicht als „employees“, als Arbeitnehmer schlechthin, identifizierten. Es wird zu fragen sein, in welcher Weise und mit welchen Konsequenzen der ökonomische Druck der Depressionsjahre und die damit verbundene Bedrohung vieler Angestellter auf solch ein professionell orientiertes Selbstverständnis einwirkte.

KAPITEL D

Amerikanische Angestellte in Wirtschaftskrise und New Deal

I. Auswirkungen der Depression

Mißt man die Intensität der 1929 beginnenden Wirtschaftsdepression 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 Depression die amerikanische und die deutsche Bevölkerung ähnlich hart traf. Während die Zahl der gearbeiteten Stunden von 1929 bis 1932 in den USA sogar etwas stärker zurückgegangen zu sein scheint 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 (siehe Tabelle 4–1). Wenn die Arbeitslosenziffer 1932 in Deutschland 30,1 %, in den USA nur 23,6 % erreichte, so stimmt dies mit den genannten Beschäftigungsstandszahlen überein, wenn man die verschiedene Ausgangslage 1929 in Rechnung stellt: Deutschland zählte in diesem Jahr 9,3 %, die USA aber nur 3,2 % Arbeitslose. Sämtliche Indices zeigen die raschere Erholung Deutschlands ab 1933 und den erneuten Rückfall der amerikanischen Entwicklung im Jahre 1938, der im aufrüstenden Deutschland keine Parallele hatte.

Tab. 4–1: Beschäftigungsstand und Arbeitslosigkeit, USA und Deutschland
1929–1938¹

(a)		(b)		(c)		(d)		(e)		(f)		(g)		(h)	
Beschäftigte Arbeitnehmer (1929 = 100)		Geleistete Arbeitsstunden (1929 = 100)								Arbeitslosigkeit					
USA		Dtl.		USA		Dtl.		USA				Dtl.			
								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		62,2		118,8		10 390	19,0	430	2,1				

Nach den Berechnungen von Gerhard Bry betrug der Rückgang der Reallöhne von 1929 bis 1932 sowohl in Deutschland wie in den USA 14 und 15 %; allerdings ist zugleich auch die oben bereits skizzierte unterschiedliche Reallohnentwicklung von 1913 bis 1929 in das Bild einzubeziehen: Die Krise traf die USA nach einer Periode erfolgreicher Ausweitung der Arbeitnehmerkaufkraft, hinter der der deutsche Verlauf, von Kriegsfolgen, Inflation und anderen Faktoren beeinflußt, weit zurückgeblieben war. Ein weiterer Unterschied zwischen deutscher und amerikanischer Reallohnentwicklung ergab sich daraus, daß die Wirtschafts- und Finanzpolitik des New Deal die Reallöhne schon 1935 wieder auf den Vor-Depressionsstand hinauftrieb, während dies die investitions- und rüstungsorientierte NS-Politik erst 1938 fertigbrachte:

Tab. 4-2: Arbeiter-Reallöhne (Wochenverdienste), USA und Deutschland 1913-38²

	(1913 = 100)	
	USA	Deutschland
1913	100	100
1926	125	90
1927	129	97
1928	131	108
1929	132	110
1930	125	105
1931	123	100
1932	112	94
1933	116	98
1934	124	102
1935	132	103
1936	141	106
1937	151	109
1938	142	114

Abgesehen von diesen beiden Unterschieden, erreichte der wirtschaftliche Rückgang, gemessen an Massenarbeitslosigkeit und Kaufkraftverlust, in beiden Ländern eine sehr ähnliche Intensität³. Die amerikanischen Angestellten wurden von der Krise schwer getroffen, wenn in der Regel auch etwas später und im ganzen etwas weniger hart als die Arbeiter. Die Statistik eines stark industrialisierten Einzelstaates, der in der Krise ein wenig besser als der US-Durchschnitt fuhr, erlaubt einige repräsentative Vergleiche: Von 1929 bis 1932 ging in Ohio die Zahl der beschäftigten Lohnarbeiter um 39,6 %, die Zahl der „Buchhalter, Stenographen und Büroangestellten“ um 20,1 %, 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 %⁴. Nach Wirtschaftsabteilungen verteilte sich der Rückgang folgendermaßen:

Tab. 4-3: Beschäftigungsstand und Pro-Kopf-Einkommen in verschiedenen Wirtschaftssektoren Ohios 1929-1932 (Rückgang in % des Standes von 1929)⁵

	Beschäftigte Arbeitnehmer	Lohn und Gehalt
Landwirtschaft	11,5	31,9
Bauwesen	65,0	38,8
Industrie und Handwerk	42,8	30,0
Verkehr und Energie	26,8	13,2
Handel	17,7	18,0
Dienstleistungen	9,6	22,4

An der durch Mindestlohn- und Höchstarbeitszeit-Bestimmungen abgestützten Erholung ab Anfang 1933 nahmen die Arbeiter andererseits in größerem Maße teil als die Angestellten (siehe Tabelle 4-4).

Tab. 4-4: Beschäftigungsstand und Pro-Kopf-Einkommen verschiedener Beschäftigungskategorien, Ohio 1933-1934⁶

	Beschäftigung			Einkommen		
	% Steigerung 1933-34	Index 1926 = 100 1933	1934	% Steigerung 1933-34	Index 1926 = 100 1933	1934
1. Lohnarbeiter	16,7	68,3	79,7	11,6	66,1	73,8
2. Büroangestellte etc.	8,5	89,7	97,3	2,8	84,7	87,1
3. Kaufmännische Angestellte	7,6	97,1	104,5	5,9	65,7	69,6
1.-3.	14,7	72,7	83,4	9,2	69,4	75,8

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) insgesamt⁷.

Die geringere Entlassungsquote bei den Angestellten resultierte aus ihrer stärkeren Vertretung in weniger hart getroffenen Wirtschaftszweigen⁸, 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 in diesen Hinsichten glichen sich die amerikanische und die deutsche Entwicklung. Beschränkt man die Betrachtung auf den industriellen

Bereich, so zeigt sich die größere Arbeitsplatzsicherheit der Angestellten in beiden Ländern an ihrem in Depressionsjahren steigenden Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl (siehe oben Tabelle 1–3). Auch das Verhältnis von Gehältern und Löhnen veränderte sich in beiden Ländern in ähnlicher Weise. Zwar setzten die meisten amerikanischen Unternehmensleitungen die Gehaltsätze früher und stärker herab als die Lohnsätze⁹. 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. Für Akkordarbeiter und Stundenlöhner schlug eben Kurzarbeit ganz anders zu Buch als für den Angestellten im Wochenlohn oder Monatsgehalt. Wenn die Lohn-Gehaltsdifferenz in der amerikanischen Industrie wie in der deutschen 1929–32 wuchs, so setzte, wie bereits angedeutet, mit der allmählichen Erholung eine schrittweise Verringerung der Differenz der amerikanischen Arbeiter- und Angestelltenverdienste ein, die nur im Krisenjahr 1938 unterbrochen wurde und die im nationalsozialistischen Deutschland kaum eine Parallele hatte.

Tab. 4–5: Verhältnis zwischen Arbeiter- und Angestelltenverdiensten in der amerikanischen und deutschen Industrie 1929, 1932, 1937¹⁰

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

Während die durchschnittliche Lohn-Gehaltsdifferenz in Deutschland bereits vor 1929 bedeutend zusammengeschmolzen, wahrscheinlich auch nie so ausgeprägt gewesen war wie in den USA¹¹, nahm sie unter der hierarchiebewußten und insofern den Angestelltenwünschen tatsächlich entgegenkommen den nationalsozialistischen Lohnpolitik sehr viel weniger ab als in Roosevelts Amerika, wo der Markt unter den Bedingungen zögernder Erholung, wo wirtschaftspolitische Eingriffe und der zunehmende Druck der Gewerkschaften die Löhne den Gehältern annähernten¹², erst recht in der die Arbeitslosigkeit vertreibenden Rüstungskonjunktur ab 1939 und im Zweiten Weltkrieg¹³. Dieser deutsch-amerikanische Unterschied entspricht einer allgemeineren Tendenz: Von 1928/29 bis 1936 verschärften sich in Deutschland die Ungleichheiten in der Einkommensverteilung, während sie sich in den USA etwas abschwächten¹⁴.

Abgesehen von einigen charakteristischen Unterschieden – sehr viel günstigere Einkommensentwicklung vor 1929, langsamere Erholung nach 1932, stärkere Gehalt-Lohn-Nivellierung in den 30er Jahren auf der amerikanischen Seite – wirkte sich also, soweit bisher besprochen, die Depression auf amerikanische wie deutsche Angestellte (insbesondere auch *relativ* zur Arbeiterschaft des jeweiligen Landes) ähnlich aus. Massenarbeitslosigkeit und Verdienstrück-

gang trafen die Angestellten insgesamt in beiden Ländern hart, jedoch hier wie dort weniger hart als die Arbeiterschaft. Eine entsprechende Ähnlichkeit bestand nicht in bezug auf soziale, politische und ideologische Bedingungen, unter denen jene ökonomischen Veränderungen wirksam wurden. Wir beschränken uns auf die wichtigsten Hinweise.

Die ökonomische Krise, die im Winter 1932/33 ihren Höhepunkt erreichte, erschütterte das traditionell hohe Ansehen der amerikanischen Wirtschaftsführer, Bankiers und Industriellen; auf das schwerste¹⁵. Sie führte zu punktuellen Protestaktionen, besonders unter den durch Preisrückgang hart getroffenen, schon seit dem Ersten Weltkrieg an landwirtschaftlicher Überproduktion leidenden Farmern. Bei der Organisation von Arbeitslosen-Räten und Hungermärschen versuchten, hier und dort erfolgreich, Kommunisten die Führung zu übernehmen und die Radikalisierung der städtischen Massen voranzutreiben. Hungerdiebstähle, Barrikaden auf Landstraßen, einzelne Gewaltaktionen gegen Gläubiger, Gerichtsvollzieher und Auktionäre, die gewaltsame Vertreibung von ca. 20 000 Weltkriegsveteranen durch die Armee aus Washington, wo sie sich in Behelfsunterkünften für einige Wochen im Juni/Juli einquartiert hatten, um dem Kongreß gegenüber ihrer Forderung auf vorzeitige Entschädigungsrückzahlungen Nachdruck zu geben – solche Ansätze zum Massenprotest lösten in der Öffentlichkeit einige Diskussion darüber aus, ob das Land vor der Revolution stünde oder gar einen Diktator brauche¹⁶. 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, so wie ja zuletzt auch die Depression von 1920/21 vorübergegangen war¹⁷. 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 sozio-ökonomische oder politische Zusammenhänge zurückgeführt¹⁸. 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 Erfolglosigkeit bei ihrer Ausführung deshalb auch nicht diskreditiert werden konnte¹⁹. Das Fehlen sozialer Organisationsformen (etwa einer fundamentalkritischen Arbeiterbewegung), innerhalb deren sich das langsam wachsende Protestpotential schnell hätte artikulieren 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 bei²⁰.

Tatsächlich standen ja der neuen Demokratischen Regierung systemkonforme Instrumente zur Krisenbewältigung zur Verfügung, die zwar, wie sich herausstellen sollte, nicht ausreichten, ohne Rüstung und Krieg die Arbeitslosigkeit zu überwinden und dem Wirtschaftswachstum seine alte Dynamik wiederzugeben, die aber den von der Depression betroffenen jeweils partielle Besserung und vor allem Hoffnung geben konnten. Solche Instrumente (wie gesetzliche Sozialversicherung, Anreize zur gewerkschaftlichen Organisation, Arbeitsgesetzgebung, Wohnungsbauprogramme, staatliche Leitung der zentralen Finanz- und Geldpolitik, usw.) waren vor der Depression (mit Ausnahme des Weltkriegs) in den USA nur in Ansätzen eingesetzt worden, sie waren hier unverbraucht und nicht diskreditiert, während sie im deutschen System, seit Jahrzehnten – mit sehr begrenztem Erfolg – zur Stabilisierung von Wirtschaft und Gesellschaft benutzt, ausgeschöpft schienen und den Entscheidungsträgern wie den Massen keine Hoffnung mehr vermitteln konnten. Die länger vorhandene relative Selbstregulierungsfähigkeit des amerikanischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems, die amerikanische „Verspätung“ bei der Entwicklung vom liberalen Wettbewerbskapitalismus zum Organisierten Kapitalismus, die stärkere Betonung von Selbstorganisation der Unternehmen und Gruppen vor staatlicher Intervention waren dafür verantwortlich, daß 1933 in den USA Reserven für die reformerische Stabilisierung des Systems mobilisiert werden konnten, die im sozialstaatlich-staatsinterventionistischen Deutschland längst verbraucht worden waren. Franklin D. Roosevelts New Deal bediente sich dieses noch nicht ausgeschöpften Reform- und Stabilisierungspotentials; er knüpfte personell und inhaltlich an die in den 20er Jahren stagnierenden Reformen der „Progressive Era“, an die staatlichen Interventionen der Weltkriegs- und Vorweltkriegszeit an und drückte das Land einen großen Schritt vorwärts auf dem Weg zum Organisierten Kapitalismus. Unter Beibehaltung rechtsstaatlicher Prinzipien und liberaldemokratischer Grundsätze entwickelte er neue, tiefer greifende Instrumente zu staatlicher Wirtschafts- und Sozialintervention, zur behutsamen Wirtschaftsregulierung und vorsichtigen Sozialpolitik in einem Ausmaß, das in der amerikanischen Tradition eine radikale Veränderung darstellte, wenn es auch zweifellos noch hinter dem in Deutschland praktizierten Maß an Staatsinterventionismus zurückblieb. Er förderte zugleich die Selbstorganisation der gesellschaftlichen Gruppen – vor

allem der großen Unternehmen und der schnell an Stärke gewinnenden Gewerkschaften – unter begrenzter, oft scheiternder Aufsicht des oft nicht genügend starken Staates. Er stabilisierte so das System, indem er es veränderte – zum Teil nur gegen den entschiedenen Widerstand der bisher Mächtigen, der meisten Unternehmer und Kapitalinteressen zumal²¹.

Seit 1934 jedoch, als die ersten Erfolge des New Deal ebenso sichtbar geworden waren wie seine Grenzen, nahm die Manifestation der auf Veränderungen drängenden Unzufriedenheit zu, aber auch die Abwehr der konservativen Eliten wurde starrer²². Protestpolitiker wie der Priester Charles 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, mit starker staatlicher Unterstützung, neue Mitglieder in bisher kaum organisierten Industrien und Arbeiterschichten zu gewinnen und ihre Forderungen und Kämpfe in begrenztem Ausmaß zu radikalisieren. Streiks wurden häufiger, in Angriff und Abwehr gewalttätiger. Die Gründung des „Congress of Industrial Organization“ (CIO) signalisierte eine Ausweitung und (begrenzte), Militanz, die in den traditionellen Organisationsformen der AFL nicht ausgetragen werden konnten. Die Reaktion der herausgeforderten Unternehmer war zwar uneinheitlich, führte aber punktuell zu Selbsthilfemaßnahmen gegen Arbeiterproteste in Form von „Bürgerwehren“ sowie 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 regierungsinitiiertter 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 Sieg von 1936 zu seinen klarsten Anhängergruppen, doch erhielt er auf diesem Höhepunkt seiner Macht auch viele Stimmen aus wohlhabenderen Kreisen²³. 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 20er Jahre Auftrieb, andererseits rührten sich radikale Gruppen auf der Rechten und Linken mehr als je seit Beginn der Krise und gaben konservativen Abgeordneten und Gruppen den Anlaß zu intoleranten Untersuchungen und Verketzerungen, die nicht selten eine Spitze gegen den zunehmend als potentiellen Diktator kritisierten Roosevelt enthielten²⁴. 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 drittenmal kandidierenden Roosevelt zum Sieg, der allerdings knapper ausfiel als 1936 und der eindeutiger als 1936 auf der Unterstützung der großen Städte und der niederen Einkommensschichten beruhte²⁵.

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 soziopolitischen Verhaltens etwas in den Hintergrund drückten, wenn diese auch in vielen Fällen und besonders im Falle der Einwanderer und ihrer Kinder weiterhin stärker das Wahlverhalten bestimmten als die Klassen- und Berufsgruppenzugehörigkeit²⁶. Dies reizte nicht nur zu ersten systematischen Untersuchungen des Einflusses von Einkommen, Beschäftigung, Klassenlage und anderen sozioökonomischen Faktoren auf das politische Denken und Handeln, zu Untersuchungen, wie sie in den späten 30er Jahren in den Meinungsbefragungen Gallups und Ropers verwirklicht wurden²⁷. Mit diesen Veränderungen, aber auch mit dem wachsenden Verständnis für die kollektive Komponente der sozialen Probleme, die nicht mehr so unbedenklich wie früher in individuelle verkürzt werden konnten²⁸, hing es zusammen, wenn sich die Aufmerksamkeit zeitgenössischer Beobachter nun ein wenig stärker auf die sozioökonomische Gruppe der „white collar workers“ richtete als bisher.

II. Angestelltenarbeitslosigkeit, Arbeitsbeschaffungsprojekte und die Angestellten als Problem der öffentlichen Diskussion

Diesen wandte sich die öffentliche Aufmerksamkeit auch aus anderen, spezifischeren Gründen verstärkt zu. Angestellten-Arbeitslosigkeit war als Massenphänomen neu; sie bedeutete, wie man in der öffentlichen Diskussion immer wieder erwähnte, nicht nur Not, sondern auch, stärker als im Fall des Arbeiters, soziale Deklassierung²⁹. Auf den öffentlichen Fürsorgelisten blieben Angestellte vor allem in den ersten Jahren stärker unterrepräsentiert als nach den rückläufigen Beschäftigungszahlen zu erwarten, ein Zeichen für ihre Neigung, sich mit Hilfe eigener Ersparnisse so lange wie möglich über Wasser zu halten und aus Scham und Furcht vor Schande Fürsorge nicht zu beantragen³⁰. 1935

nahm aber die Zahl der Angestellten unter den Fürsorgeempfängern rapide zu (um 12 %), während die Gesamtzahl aller Fürsorgeempfänger bereits rückläufig war (um 2 %). Die zuständige Behörde erklärte dieses atypische Verhalten vor allem damit, daß viele Angestellte, die lange arbeitslos gewesen waren, ohne aber bisher um Fürsorgeleistungen anzusuchen, nunmehr ihre Ersparnisse und anderen privaten Reserven völlig ausgeschöpft hätten und den Antrag beim Fürsorgeamt nicht mehr umgehen könnten³¹. Die 560 000 im März 1935 Fürsorge erhaltenden „white-collar persons“ (hier einschließlich nicht-manuell arbeitender Eigentümer definiert), verteilten sich folgendermaßen³²:

	Anteil an allen arbeitslosen „white-collar workers“ 1935	Anteil an allen „white-collar workers“ nach Berufszählung 1930
kaufmännische Angestellte	32,4 ⁰ / ₀	22,9 ⁰ / ₀
Büroangestellte	38,6 ⁰ / ₀	32,1 ⁰ / ₀
technische und professionelle Angestellte	14,7 ⁰ / ₀	20,9 ⁰ / ₀
Eigentümer und leitende Angestellte (ohne Landwirtschaft)	14,3 ⁰ / ₀	24,1 ⁰ / ₀

Zur Gruppe der technischen und professionellen Angestellten, die sich am längsten von den öffentlichen Fürsorgelisten fernhielten, aber deren Zahl 1935/36 unter allen Fürsorge empfangenden Kategorien am schnellsten zunahm³³, gehörten: über 20 000 Lehrer, 15 000 Musiker und Musiklehrer, 6800 Krankenschwestern, 6200 Ingenieure, 4500 Zeichner und Konstrukteure, 3800 Schauspieler, 3000 Geistliche, 2900 Künstler, 800 Chemiker, 1400 Journalisten und 675 Ärzte³⁴.

In den viel umstrittenen öffentlichen Arbeitsprogrammen (Notstandsarbeiten) des New Deal wurden technische Angestellte früh innerhalb der großen öffentlichen Bau- und Landkonservierungsprojekte beschäftigt. Viele der erfaßten arbeitslosen Angestellten (insbesondere aus nicht-technischen Berufen) fanden jedoch zunächst nur in Handarbeiterberufen Unterschlupf³⁵. Nur allmählich entwickelten die zuständigen Bundesbehörden – die „Federal Emergency Relief Administration“, die „Civil Works Administration“ und ihre Nachfolgeorganisation, die „Works Progress Administration“ (WPA) unter Leitung des ehemaligen Sozialarbeiters Harry L. Hopkins – spezielle „service programs“ für „white collar workers“. Die Finanzierung von Schulen in rückständigen Gebieten mit Bundesmitteln gab Lehrern Arbeit – und Kindern Chancen, die sie ohne Depression und New Deal nie gehabt hätten. Angestellte sichteten, ordneten und katalogisierten auf Staatskosten die Aktenbestände von Rathäusern und anderen Behörden, sowie die Bestände von Archiven, Museen und Bibliotheken. Wichtige zeitraubende Vorarbeiten für spätere historische Forschungen wurden

auf diese Art geleistet. Umfragen und Erhebungen der verschiedensten Art wie auch vielseitige Forschungsprojekte wurden aus diesen Arbeitsprogrammen finanziert. Erhebungen zu steuerlichen Zwecken und über Verkehrsprobleme gehörten dazu ebenso wie die Übersetzungen von Klassikern der deutschen Angestellten-Diskussion ins Englische. Öffentliche Mittel schafften Arbeitsplätze durch Verbesserung des Volksgesundheitswesens. Die Regierung finanzierte schließlich höchst umstrittene Theater-, Musik-, Musikerziehungs- und Autorenprogramme und setzte sich in vielen anderen Weisen für die Schaffung öffentlich finanzierter Freizeit-, Erholungs- und Bildungsmöglichkeiten ein³⁶. Anfang 1935 arbeiteten ca. 10 % aller in öffentlichen Arbeitsbeschaffungsprogrammen Beschäftigten an White-Collar-Projekten. Diese beschäftigten ungefähr ein Zwölftel aller Männer und fast ein Drittel aller Frauen, die überhaupt in Notstandsarbeiten tätig waren. Im März 1936 bestanden 16 000 einzelne, meist lokale Angestellten-Projekte innerhalb der WPA. Im Februar 1936 waren 23 % aller in New York City mit Notstandsarbeiten Beschäftigten in „service programs“ engagiert.

Die in den öffentlichen Arbeitsprogrammen der WPA gezahlten Verdienste, die bestimmte Höchstgrenzen nicht überschreiten durften, um nicht zur Konkurrenz für die privaten Unternehmen zu werden, waren durchweg Monatsgehälter, von denen jedoch nicht gearbeitete Stunden und Tage abgezogen wurden. Die Höhe der Bezahlung hing von dem örtlichen Preisniveau, der Ortsgröße und von der Zugehörigkeit zu einer von vier Qualifikationskategorien ab: ungelernte, angelernte, gelernte sowie „technische und professionelle“ Arbeit. Während die letzte Kategorie den entsprechend qualifizierten Angestellten vorbehalten war, verteilte sich die Masse der anderen Angestellten zusammen mit den Arbeitern auf die drei ersten Kategorien. Eine klare Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten bestand insofern also nicht³⁷.

Solche Maßnahmen lösten das Arbeitslosenproblem für die Angestellten so wenig wie für die Arbeiter. Abgesehen von den äußerst geringen Verdiensten und begrenzten Arbeitszeiten in den öffentlichen Arbeitsprogrammen, erfaßten diese nur eine Minderheit der Arbeitslosen. 1937 waren von den als arbeitslos gemeldeten Angestellten 26 % (Frauen) und 28 % (Männer) mit öffentlichen Notstandsarbeiten beschäftigt; von den gemeldeten Arbeitslosen insgesamt waren es 17 % (Frauen) und 29 % (Männer)³⁸.

Die Notstandsarbeitsprogramme für Nicht-Handarbeiter führten jedoch zu lebhaften Diskussionen in der Öffentlichkeit. Die Befürworter solcher Programme argumentierten kaum mit der Gefahr mittelständischer Ressentiments und Proteste, die aus der Massenarbeitslosigkeit von Angestellten eventuell folgen könnten. Neben dem nur zeitweise eingesetzten Argument, durch öffentliche Arbeitsbeschaffung Kaufkraft zu vermehren und damit die Depression zu überwinden, wiesen Harry Hopkins und seine Mitarbeiter vor allem auf die volkswirtschaftliche und soziale „Vergeudung“ („waste“) hin, die die Beschäftigungslosigkeit von qualifizierten Angestellten, Lehrern, Technikern usw. in ganz besonderem Maße bedeutete. Sie stellten ihre Forderungen nach mehr

Geld für derartige Notstandsarbeiten aber zugleich in einen breiteren Zusammenhang, wenn sie meinten, daß die Depression endlich Gelegenheit gebe, durch die öffentliche Hand Dinge in Angriff zu nehmen, die von ihr längst hätten geleistet werden sollen. Die Verbesserung des öffentlichen Gesundheitswesens gehörte ebenso dazu wie die Anfertigung statistischer Unterlagen und methodischer Tatbestandsaufnahmen, um Politik durch rationale Planung im Rahmen gesamtgesellschaftlicher Zielsetzungen zu ergänzen und dadurch zu verändern. Öffentliche Arbeitsprogramme gäben die Chance, die privatwirtschaftliche Anbetung von „efficiency“ zu durchbrechen, sozial Wertvolles zu schaffen und öffentliche Bedürfnisse zu erfüllen, die innerhalb des privatwirtschaftlichen Systems nur schlecht befriedigt werden könnten. Die Bereitstellung sinnvoller Freizeit-, Erholungs- und Bildungsmöglichkeiten gehörte für diese sozialdemokratisch geprägten New-Deal-Politiker zu den Aufgaben, die es teilweise öffentlich wahrzunehmen galt, seitdem Freizeit mit dem Rückgang der Arbeitsmöglichkeiten zu einem Phänomen und Problem großer Bevölkerungskreise geworden war. Sie betrachteten manche öffentliche Arbeiten nicht als vorübergehendes Mittel der Notlinderung und Krisensteuerung, sondern hofften, daß sie auch den irgendwann eintretenden ökonomischen Aufschwung überleben würden. Diese Überlegungen, die angesichts eines mißtrauischen Kongresses nur angedeutet wurden, schlossen sich insbesondere an die Plädoyers für einige der „service programs“ (für Lehrer, Künstler, Techniker, Ärzte, Forschungsangestellte, Bibliotheksarbeiter usw.) an, da solche Programme sehr viel direkter mit sozialreformerischen Zielsetzungen korrespondierten als die Trockenlegung von Sümpfen oder der Bau von Straßen³⁹.

Auf der anderen Seite sahen sich die Notstandsarbeiten für Nicht-Handarbeiter besonders intensiver Kritik ausgesetzt. Eine Arbeitsbeschaffungsbehörde des Bundes schrieb: „Viele Leute aus den begünstigten ökonomischen Gruppen scheinen es für wünschenswert zu halten, verelendete, arbeitslose, in Not geratene Personen zu disziplinieren. Die Disziplin, an die sie denken, ist die Handarbeit. Sie erwärmen sich für den Gedanken, einen arbeitslosen Musiker als Kanalarbeiter einzusetzen und eine verarmte Kinderpsychologin an die Nähmaschine zu setzen. Diese brutale Haltung gegenüber Disziplinierung durch Handarbeit, die sich in der gesamten westlichen Welt findet, ist ein hervorstechendes Element atavistischer politischer Reaktionen. Glücklicherweise hat sie unsere Arbeit bisher nicht bestimmt.“⁴⁰ Zudem war es schwer, Steuergelder zur Bezahlung von Arbeiten zu mobilisieren, die keinerlei greifbare, haltbare Dinge produzierten. Vielen Amerikanern erschienen diese nicht-manuellen Notstandsarbeiten als nutzlose, präventiöse und überflüssige Tätigkeiten, und die Schwierigkeiten, von den gesetzgebenden Körperschaften die entsprechenden Gelder zu erhalten, waren im Fall der „service programs“ besonders groß⁴¹.

Not, Fürsorgeprogramme und Arbeitslosigkeit, die nun erstmals in massenhaftem Ausmaß auf Mitglieder der „middle class“ übergreifen hatten, regten zur Diskussion über die „white-collar workers“ an, deren Mittelklassencharak-

ter durch eben jene Not mehr als bisher in Frage gestellt war⁴². Die 1932 und wieder 1934/35 anschwellenden und bis zum Krieg nicht mehr aufhörenden, öffentlich diskutierten Zweifel am kapitalistischen System und die Spekulationen über eine vielleicht bevorstehende Revolution (was immer mit diesem Begriff im einzelnen auch gemeint war), später die Ausweitung und relative Radikalisierung der Gewerkschaftsbewegung rückten das neue Interesse an den Angestellten, vor allem in den Überlegungen einiger Publizisten linker und halblinker Provenienz, in einen allgemeinen politischen Zusammenhang. Erst jetzt scheint der Begriff der „new middle classes“ aus der europäischen Literatur übernommen oder wenigstens einem größeren Kreis bekannt gemacht worden zu sein⁴³. In der Arbeit von Statistikern und Soziologen wurden Schichtungsschemata nunmehr populärer, die „white collar“ von „blue collar“ bzw. die „new middle class“ von der „working class“, abhoben⁴⁴. Eine gewisse Rolle könnte der Einfluß deutscher Emigranten wie Emil Lederer und Hans Speier in diesem Prozeß der Blickschärfung gespielt haben, deren gewichtige Beiträge zur deutschen Angestelltendiskussion der beiden vorhergehenden Jahrzehnte jetzt zum Teil ins Englische übersetzt wurden⁴⁵. Der wachsende Sinn für sozialökonomische Faktoren und Differenzierungslinien, das langsam zunehmende Verständnis für die gesellschaftlichen, nicht-individuellen Momente in Not und Erfolg, die Angestellten-Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung, eine gewisse Radikalisierung der Arbeiterschaft und leiser Zweifel an der Funktionsfähigkeit des eigenen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems, das in sich nicht allzu ernsthafte, aber viel beachtete Reden von der Möglichkeit einer Revolution, schließlich auch die Beobachtung der faschistischen Siege in Europa und der Rolle des Kleinbürgertums dabei – all das schärfte den bisher wenig ausgebildeten Blick für „white collar“ im Unterschied zu „blue collar“, für die „new middle class“ als gesamtgesellschaftliche Gruppe. Erst jetzt begannen amerikanische Autoren – und zwar immer noch sehr vereinzelt – die Frage zu stellen, die der oft geheime, oft ganz offene Hauptantrieb der deutschen Angestelltendiskussion seit dem ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts gewesen war: die Frage, welchen politischen Standort diese wachsende und potentiell bedeutsame Schicht der Angestellten wohl einnehme, bzw. im Fall fortgesetzter Polarisierung des politischen Lebens einnehmen werde. Die Antworten, die auf diese Frage gegeben wurden, ähnelten den Antworten, die in Deutschland seit dem späten 19. oder frühen 20. Jahrhundert angeboten und im politisch-wissenschaftlichen Meinungsstreit verteidigt worden waren. Die Unklarheit, Unentschiedenheit und Heterogenität des politischen Standorts der angestellten Mittelschichten fiel den meisten Beobachtern auf, darüber hinaus ergaben sich große Unterschiede in ihrer Beurteilung. Vier Hauptrichtungen lassen sich unterscheiden.

Erstens: Die Gefahr, ja die Wahrscheinlichkeit, daß die unter der Depression leidenden „lower middle classes“, die kleinen Selbständigen, Angestellten und Bauern, vielleicht unter dem Einfluß von Demagogen und manipulierenden großkapitalistischen Interessen, als soziale Basis eines amerikanischen Faschismus dienen und sich darin von den Lohnarbeitern unterscheiden würden, sahen, so

scheint es, vor allem solche Autoren, die die europäischen Reaktionen auf die Krise beobachtet und analysiert hatten oder in anderer Weise von den europäischen Diskussionen beeinflusst waren. Die Frustration, der relative Konservatismus, der relative sozioökonomische Abstieg und der resultierende nach rechts tendierende Protest der unteren Mittelschichten schienen ihnen in der Entwicklung westlicher Industriegesellschaften angelegt, die zunehmend durch die beiden großen Blöcke des organisierten Großbesitzes und der organisierten, zum Sozialismus tendierenden Arbeiterschaft geprägt wurden – durch zwei Lager also, von denen die unteren Mittelschichten sich bedroht und zerrieben fühlten. Bei Fortdauer der Krise sei deren Politisierung unter rechtsradikalem Vorzeichen auch in den USA nur eine Frage der Zeit. Im Grunde vertraten diese Kommentatoren die am Anfang dieser Studie referierte Interpretation, wie sie sich auf dem europäischen Kontinent vor allem seit dem Ersten Weltkrieg als Teil der Faschismus-Diskussion herausgebildet hatte⁴⁶.

Zweitens: Autoren, die die amerikanische Situation konkreter in Rechnung stellten, betonten, daß die angestellten Mittelschichten bisher politisch inaktiv und weitgehend bedeutungslos gewesen seien, daß aber bei Fortdauer der sie schwer belastenden Krise eine von zwei Möglichkeiten zwingend eintreten werde. Entweder ihr Protest werde mit reaktionärer oder gar faschistischer Zielrichtung nach europäischem Muster in Erscheinung treten oder sie würden in ihrer großen Mehrheit zusammen mit der sich zunehmend organisierenden Arbeiterschaft linke Protest- und Reformbewegungen oder gar die „Revolution“ unterstützen⁴⁷. Den „lower middle classes“ wurde damit von solchen Stimmen eine entscheidende Funktion für die zukünftige Entwicklung der USA zugeschrieben. Entsprechend beschäftigten sich – im Unterschied zu den vorhergehenden Jahrzehnten – politische Gruppen, die den New Deal von links kritisierten, nunmehr mit den „white collar workers“ als potentiellen Sympathisanten, die es anzusprechen und ins eigene Lager zu ziehen gälte. Insbesondere die von Alfred M. Bingham und Selden Rodman seit Ende 1932 herausgegebene Zeitschrift „Common Sense“, die in klarer Absetzung zum Kommunismus und marxistischen Sozialismus einen auf amerikanischen Traditionen des „Progressivism“ aufbauenden, antikapitalistischen, sozialdemokratisch eingefärbten und technokratische Gedanken aufnehmenden „Radicalism“ vertrat, hoffte auf ein Bündnis zwischen Arbeitern und Angestellten. Sie plädierte dafür, linke Politik nicht auf die Fiktion einer revolutionären Arbeiterschaft auszurichten, sondern die vorfindbaren Interessen und Orientierungen, die sowohl für die numerisch immer entscheidenderen Angestellten wie für große Teile der amerikanischen Arbeiterschaft kennzeichnend seien, ernst zu nehmen. Sozialdemokratische Reformen mit egalisierend-demokratisierender Tendenz, Produktions- und Distributionsplanung eines starken demokratischen Staates, die Aufhebung von Grundprinzipien des diskreditierten kapitalistischen Systems zugunsten eines „Cooperative Commonwealth“ müßten deshalb bei gleichzeitiger Garantie liberal-rechtsstaatlicher Prinzipien, besonders des privaten Eigentums (wenn auch nicht an allen Produktionsmitteln), unter Verzicht auf Gewalt und Klas-

senkampfgerede, mit Respekt für den Patriotismus und Puritanismus der amerikanischen Mittelklassen angestrebt werden. „A sound radical movement will be one-hundred percent American, defending the home, the family, the church, and the nation.“⁴⁸ Auch die Sozialisten um Norman Thomas betonten nach Einbruch der Krise und unter dem Eindruck der zentraleuropäischen Entwicklungen die Dringlichkeit (und die Möglichkeit), die Massen der Angestellten zu gewinnen, und bedauerten, dieses Thema und diese Gruppen bisher vernachlässigt zu haben⁴⁹. Mit verschiedenen Akzenten anerkannten diese Stimmen die Angestellten als eine politisch sowohl von den Oberschichten wie von der Arbeiterschaft unterschiedene, eigenständige Gruppierung und stellten der Politik die Aufgabe, sie durch spezifische Angebote für eine demokratische Alternative zu gewinnen, was ihnen weder ausgemacht noch unmöglich erschien.

Drittens: Eine orthodox-marxistische Interpretation vertrat dagegen eine dritte kleine Gruppe, die die unteren und mittleren Angestellten als Folge der Krise nach links rücken und das allmählich entstehende revolutionäre Lager stärken sah. So nahm die revolutionäre, kommunistisch orientierte Zeitschrift „New Masses“, die bisher die „white collar workers“ als irrelevant ignoriert, als mediokre Federfuchser verspottet oder als Reaktionäre im Lager des Großkapitals kritisiert hatte⁵⁰, erste Demonstrationen von arbeitslosen Angestellten zum Anlaß, zu fordern und vorauszusagen, daß die bisher kleinbürgerlich-ideologischen Angestellten mit den Handarbeitern „Schulter an Schulter“ für die Revolution kämpfen würden⁵¹. Für relativ orthodoxe Marxisten wie Lewis Corey war die große Masse der Angestellten keine neue „middle class“ sondern ein neues Proletariat, das dabei sei, sich unter dem Druck der Depression auf die Seite der organisierten Arbeiterschaft und proletarischen Aktion zu schlagen. Eine Spitzengruppe von Akademikern und leitenden Angestellten dagegen sei fest im Lager des Großkapitals verankert⁵². Einem ähnlichen Denkmuster folgend, wurde von andern der Faschismus als Herrschaftsinstrument der Produktionsmittelbesitzer (miß)verstanden, zu dem diese griffen, wenn das aufgestörte und deklassierte Kleinbürgertum beginne, eine „linke“ Lösung zu suchen und sich mit dem revolutionären Proletariat zu verbünden⁵³. Im Gegensatz zur ersten und zur zweiten der hier skizzierten Interpretationsrichtungen, gingen solche Bestandsaufnahmen und Prognosen davon aus, daß die „white collar workers“ in politischer Hinsicht nicht als eigenständige, von den Arbeitern und den Besitzern abzusetzende Mittelgruppierung zu betrachten seien, sondern daß es angemessener sei, sie in ihrer Mehrheit mit der Arbeiterschaft zusammenzusehen und die besser Gestellten unter ihnen auf der Seite der Führungsschichten einzuordnen. Eine eigenständige politische Rolle sprachen solche Beobachter den Angestellten nicht zu, sie verteilten diese vielmehr auf die beiden Hauptklassen und sahen die große Mehrheit von ihnen als Teil eines zunehmend revolutionären Proletariats.

Viertens: Vorherrschend war jedoch eine Sichtweise, zu der es im zeitgenössischen Deutschland kaum eine Parallele gab. Die meisten Politiker, Kommen-

tatoren und Beobachter unterschieden sich zwar von der unter 3. referierten Sichtweise, indem sie eine linksradikale, revolutionäre Schwenkung der vereinigten Kopf- und Handarbeiter weder zu sehen vermochten noch für die Zukunft erwarteten. Doch sie glichen der unter 3. referierten Sichtweise dadurch, daß für sie keine deutliche Unterscheidung zwischen den politischen Haltungen der Arbeiter und denen der unteren und mittleren Angestellten sinnvoll oder notwendig erschien. Sie gingen davon aus, daß nicht-radikale Forderungen nach Reform, gemäßigt-kritische Einstellungen und depressionsbedingte Enttäuschungen die politische Stimmung sowohl der Massen der Arbeiter wie der Massen der Angestellten kennzeichneten und sahen deshalb keinen Grund, Angestellte und Arbeiter voneinander zu unterscheiden, differenzierend anzusprechen und bei Voraussagen der zukünftigen Entwicklung verschiedenartig zu gewichten. Die Programme sämtlicher Bundes-Parteien – ausgenommen das der Sozialistischen Partei von 1932⁵⁴ – ignorierten die Tatsache, daß die Arbeitnehmerschaft in Arbeiter und Angestellte zerfiel, vollkommen⁵⁵. In der politischen Rhetorik von Franklin D. Roosevelt spielte der Unterschied zwischen „blue collar workers“ und „white collar workers“, zwischen „wage-earners“ und „salaried employees“ keine Rolle. Er mochte sich an „labor“, an den „forgotten man“, den „common man“, an die Bauern, die Geschäftsleute und die Konsumenten wenden, er mochte über Probleme der Hauseigentümer, der „employees“ generell und der Minoritäten sprechen, Angestellte im Unterschied zu Arbeitern und Arbeitgebern thematisierte er nicht⁵⁶. In einem solchen Denkmuster war für die Erwartung eines spezifischen Mittelstandsprotestes ebenso wenig Platz wie für eine spezifische von Arbeiterpolitik verschiedene Angestelltenpolitik. Eine solche fehlte denn auch im New Deal ganz; wie auch, sieht man von Detailfragen ab, die Angestellten als Problem oder Gruppe in den wirtschafts-, sozial- und wahlkampfpolitischen Überlegungen der „New Dealer“ keine Rolle gespielt zu haben scheinen⁵⁷.

Die Frage, welche der vier skizzierten Interpretationsrichtungen der Wirklichkeit in der amerikanischen Angestelltenschaft am nächsten kam, trifft ins Zentrum des diese Untersuchung leitenden Interesses. Zeigten sich in der Wirtschaftskrise dieser Jahre endlich deutlichere Ansätze zu einer verschiedenartigen politischen Orientierung von Angestellten und Arbeitern? Oder reagierten jedenfalls die unteren und mittleren Angestellten in gleicher Weise wie die Masse der Arbeiter auf diese Herausforderung? Zeigten sich in der Wirtschaftskrise dieser Jahre endlich deutlichere Tendenzen zu spezifischen Protestformen in den angestellten Mittelschichten, mit denen sie sich – wie in Deutschland – von der zunehmend organisierten Arbeiterschaft abhoben oder gar gegen diese Front machten? Oder trieb die Krise, im Unterschied zu Deutschland, die zur kollektiven Interessenwahrnehmung bereiter werdenden Angestellten vielmehr an die Seite der Arbeiterbewegung? Orientierten sie sich mehrheitlich, vielleicht auch stärker als bisher, links von der Mitte, wie es einige Beobachter erwarteten? Oder rückten sie, wie ihre deutschen Kollegen, in der Krise nach rechts, unterstützten sie gar rechtsradikale⁵⁸ Proteste? Auf drei Wegen sollen

diese Fragen nun einer Antwort näher gebracht werden: durch die Untersuchung einiger Angestelltenverbände und ihrer Entwicklung in diesen Jahren; durch einen Blick auf die soziale Basis der zeitgenössischen amerikanischen rechtsradikalen Organisationen und durch die gezielte Auswertung der frühen, seit 1936 erstmals verfügbaren Meinungsumfragen.

III. Angestellte und Angestelltenverbände⁵⁹

1932 waren in Deutschland 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 übertrafen. In den USA gehörten 1935 nur 12 % der Arbeiter und nur 5 % der Angestellten Gewerkschaften an⁶⁰. Von den knapp 7 Millionen gewerkschaftlich organisierten deutschen Arbeitnehmern waren 1932 25 % Angestellte. 1935 zählten die 156 amerikanischen Gewerkschaften zusammen 4,655 Millionen Mitglieder⁶¹; davon entfielen 588 000 oder 12,6 % auf 26 Gewerkschaften, die ausschließlich oder vorwiegend Angestellte organisierten. Der Organisationsgrad aller amerikanischen Arbeitnehmer war also ungleich geringer als der der deutschen. Zusätzlich blieb aber in den USA der Organisationsgrad der Angestellten weit hinter dem der Arbeiter zurück, während die deutschen Angestellten, die in der Krise ihren Organisationen treu blieben, die Arbeiter, deren Gewerkschaften in der Depression stark zurückgingen, an Organisiertheit am Ende der Weimarer Republik übertrafen⁶². (Vgl. Tab. 4–6 auf S. 248).

50 % aller 26 Angestellten-Verbände, jedoch insgesamt 72 % aller darin organisierten Angestellten gehörten Verbänden an, die sich der AFL angeschlossen hatten und damit dessen politische Grundsätze im Prinzip unterstützten⁶⁸. 13 Verbände mit insgesamt 28 % der organisierten Angestellten waren sogenannte „unabhängige“ Gewerkschaften. Das heißt, sie erfüllten die Grundmerkmale von Gewerkschaften⁶⁹, ohne sich der AFL anzuschließen. Dies bedeutete nicht notwendig die Distanzierung von deren politischer Haltung, sondern hing oft mit Rivalitäten zwischen einzelnen Funktionärsgruppen und mit Meinungsverschiedenheiten über die richtigen Organisationsprinzipien zusammen. Dennoch verdient die Tatsache vermerkt zu werden, daß 28 % der organisierten Angestellten, aber nur ca. 15 % der organisierten Arbeitnehmer insgesamt „unabhängigen“ Gewerkschaften angehörten. Darauf bleibt zurückzukommen. Zunächst soll die Entwicklung der in ihrem Werdegang bis zum Ende der 1920er Jahre bereits verfolgten Verkäufergewerkschaft, ihre Spaltung und Erweiterung im Zusammenhang mit der sich verändernden Situation der Handelsangestellten im Detail untersucht werden; dann ist auf die Situation der industriellen Angestellten und auf die sehr verschiedenen Organisationsansätze im industriellen Bereich einzugehen.

Tab. 4-6: Amerikanische Angestellten-Gewerkschaften 1935⁶³
(in Klammern jeweils das Gründungsjahr und die Angabe, ob es sich um
AFL-Mitgliedsorganisationen oder „unabhängige“ Gewerkschaften [U] handelte)

Organisation	Mitgliederzahl
1. United Licensed Officers of the United States of America (1933 U) ⁶⁴	2 000
2. Air Line Pilots Association (1931 U)	600
3. Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (1898 AFL)	135 000
4. American Radio Telegraphists' Association (1931 AFL) ⁶⁵	2 609
5. Order of Railroad Telegraphers (1886 AFL)	50 000
6. Commercial Telegraphers' Union of North America (1903 AFL) ⁶⁶	7 500
7. International Brotherhood of Telephone Workers (1920 U)	5 400
8. Retail Clerks' International Protective Association (1890 AFL)	7 200
9. Associated Actors and Artists (1919 AFL) ⁶⁷	14 000
10. Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians (1933 U)	6 000
11. International Federation of Technical Engineers', Architects' and Draftmen's Unions (1918 AFL)	3 800
12. American Federation of Musicians (1896 AFL)	110 000
13. American Newspaper Guild (1933 U)	6 000
14. American Federation of Teachers (1916 AFL)	20 000
15. National Federation of Federal Employees (1917 U)	64 000
16. American Federation of Government Employees (1932 AFL)	18 024
17. National Association of Master Mechanics and Foremen of Navy Yards and Navel Stations (1905 AFL)	250
18. Railway Mail Association (1898 AFL)	14 494
19. National Council of Officials of the Railway Mail Service (1922 U)	330
20. National Alliance of Postal Employees (1913 U)	4 800
21. National Association of Postal Supervisors (1908 U)	6 415
22. National Association of Postmasters of the United States (? U)	5 000
23. National League of District Postmasters of the United States (1894 U)	17 000
24. National Federation of Post Office Clerks (1906 AFL)	40 000
25. United National Association of Post Office Clerks of the United States (1899 U)	45 000
26. National Association of Substitute Post Office Employees (1933 U)	3 000
Insgesamt	588 322

1. Handelsangestellte und ihre Gewerkschaften

Die Wirtschaftskrise traf die Verkäufer hart. Von 1929 bis 1933 sank der Wert aller im amerikanischen Einzelhandel verkauften Waren von 48,459 Millionen auf 24,517 Millionen Dollar, d. h. bei Berücksichtigung der deflationären Preisentwicklung um ca. ein Viertel. Die Anzahl der Einzelhandelsgeschäfte ging von 1,476 Millionen (1929) auf 1,440 Millionen (1933) zurück, wuchs dann aber schnell auf 1,588 Millionen (1935) an⁷⁰. Um den Beschäftigungsstand, bzw. die Arbeitslosigkeit im Einzelhandel relativ zu anderen Wirtschaftszweigen zu bestimmen, sollen zunächst die Verschiebungen in den Zahlen der Arbeitnehmer verschiedener Wirtschaftszweige betrachtet werden, die in diesen beschäftigt gewesen wären, wenn jeder „full-time“, die volle Arbeitszeit, gearbeitet hätte, wenn es also Teil- und Kurzarbeit nicht gegeben hätte. Dabei verstand die Statistik unter voller Arbeitszeit jene Stundenzahl pro Woche, die in der jeweiligen Industrie im jeweiligen Jahr „üblich“ war. Sie konnte also im selben Werk 1929 50, 1933 30 Stunden pro Woche heißen. Die Zahl der in dieser Weise definierten Äquivalente für vollbeschäftigte Arbeitnehmer nahm von 1929 bis 1932 (Tiefpunkt) im Großhandel um 22 %, im Einzelhandel um 24 % ab. Diese Schrumpfung war im Handel deutlicher als im Bankwesen (19 %), sie war geringer als in den meisten Industrien (insgesamt 36 %, aber ohne Bergbau und Bauwesen, mit denen es noch stärker bergab ging)⁷¹. Wenn die Angaben für den Bundesstaat Ohio (Tabelle 4-4) erkennen ließen, daß die Zahl der beschäftigten kaufmännischen Angestellten geringfügiger zurückging als die Zahl der Büroangestellten, so weist dies, will man nicht eine ganz atypische Entwicklung Ohios annehmen, im Lichte der eben genannten Zahlen darauf hin, daß Kurzarbeit und Teilzeitbeschäftigung im Handel verbreiteter gewesen sein müssen als unter Büroangestellten, daß sich also der Rückgang der zu leistenden Arbeit im Handel weniger deutlich in einem Rückgang der überhaupt auf Lohn- und Gehaltslisten geführten Personen niederschlug. Der Nominalverdienst pro Vollbeschäftigten (wie gerade definiert) sank von 1929 bis 1933 (Tiefpunkt) im Großhandel um 29 %, im Einzelhandel um 24 %, in der Industrie (ohne Bergbau und Bauwesen) insgesamt um 30 % und im Bauwesen um 12 %⁷². Da der Preisindex für Konsumgüter im gleichen Zeitraum um knapp 25 % fiel, bedeutete die aufgeführte Schrumpfung im Einzelhandel keinen realen Verlust für den Durchschnitt derer, die tatsächlich voll weiterarbeiteten⁷³. Tatsächlich ließen aber Kurz- und Teilzeitarbeit das nominale Einkommen der weiterhin beschäftigten Handelsangestellten um knapp 40 % absinken, d. h. um ca. 15 % mehr als der Geldwert zur gleichen Zeit zunahm. Im Ausmaß dieses Rückgangs übertrafen die Gehälter der kaufmännischen Angestellten sogar die Löhne der Arbeiter um ein geringes (wobei aber wiederum in Rechnung zu stellen ist, daß unter den Arbeitern die Arbeitslosigkeit sehr viel ausgeprägter war)⁷⁴.

Neben Arbeitslosigkeit und Verdienstrückgang wirkte sich die Depression auf die Verkäufer (wie auf andere Arbeitnehmer) über die krisenbedingte Re-

duktion der innerbetrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen negativ aus. Trainingskurse, Werkbüchereien, Hauszeitschriften, Zulagen und Prämien wurden in vielen Kaufhäusern aus Ersparnisgründen reduziert oder eingestellt. Die Dividenden der Aktien, die man von der Firma erhalten hatte, näherten sich oft Null, ihre Kurse stürzten, die Verteilung von Vorzugsaktien an Arbeitnehmer wurde eingestellt⁷⁵. Da das bisherige Wachstum der Firmen häufig zumindest stagnierte, verringerten sich für die Weiterbeschäftigten die Aufstiegsmöglichkeiten. All diese nach einem Jahrzehnt zufriedenstellender Konjunktur und entsprechend optimistischer Prognosen und Interpretationen des Wirtschaftssystems hereinbrechenden Wirren und Rückschläge erschütterten das Vertrauen mancher Handelsangestellten in die Allmacht ihrer Arbeitgeber und damit ihre Loyalität⁷⁶.

Mit den einsetzenden Klagen über Arbeitslosigkeit und Lohnsenkungen verschärfte sich die Tonart der Zeitschrift der RCIPA⁷⁷. Wenn auch noch jahrelang keine Erfolge und Siege gemeldet werden konnten, so berichtete man nach den apathischen vorhergehenden Jahren doch eingehend über die Entstehung von Unzufriedenheit, Protesten und Ungerechtigkeiten hier und dort⁷⁸. Die Kritik an Unternehmern aufgrund rücksichtsloser Ausnutzung der ihnen günstigen Arbeitsmarktlage nahm zu⁷⁹. Der schon am Ende des Weltkriegs vorgebrachte Protest gegen die Entlassung von Verkäufern mittleren Alters fand neue Aufmerksamkeit⁸⁰. 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 hindere, sich zu organisieren, und das durch Tarifverträge mit den Gewerkschaften der in ihm beschäftigten 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 Einzelhandelsangestellten heute obenan, Sie sind verantwortlich für die herrschende Stimmung von Furcht und Beklommenheit.“⁸¹

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, darauf gut vorbereitet zu sein⁸².

Bis 1933 nahm die Mitgliederzahl der RCIPA jedoch nicht zu. 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 erreichte⁸³. Die überdurchschnittliche Schwäche von Organisation und Finanzen kam im Falle der RCIPA hinzu. Mindestens ein Drittel der noch existierenden Ortsgruppen hatten 1932 keinerlei Verträge mit der Arbeitgeberseite; nur ein Drittel meldete gültige Tarifverträge, die sowohl Bezahlung wie Arbeitszeit regelten⁸⁴. 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 Ersten Weltkriegs sah die NRA zum einen die Lockerung bisher geltender Anti-Trust-Gesetze und die Regelung der Konkurrenz durch staatlich beaufsichtigte und staatlich zu sanktionierende Absprachen der Arbeitgeber (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 für jede Industrie und jede Wirtschaftsabteilung in einzeln auszuhandelnden NRA-Satzungen („codes“) zu fixieren. Diese sollten zwischen den Fachverbänden der jeweiligen Branche und den betroffenen Gewerkschaften ausgehandelt und dann vom amerikanischen Präsidenten bestätigt und mit öffentlicher 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 der Kriegsjahre nicht verwirklichtes Ausmaß an öffentlicher Anerkennung und die Chance zur Einflußnahme und Machtvergrößerung, zugleich aber 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 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 Arbeitgebern alle „unfair labor practices“, vor allem die seit 1933 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“⁸⁵.

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 Aufforderung 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 Bundesebenen 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-Rahmentarifvertrag (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 vertrat⁸⁶. 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 1933. Der Code bezog sich auf alle Arbeitnehmer des Einzelhandels, zwischen Arbeitern und Angestellten differenzierte er nicht, ebensowenig wie zwischen Frauen und Männern. Eine zweischneidige Sonderstellung billigte der Code lediglich einer oberen Gruppe von Angestellten zu: Angestellte mit Verantwortung für die Leitung des Geschäfts oder einer Abteilung davon und mit einem Mindestverdienst von 25 bis 35 Dollar die Woche (je nach Ortsgrößenklasse) fielen nicht unter die Höchstarbeitszeitbestimmungen. Nicht mehr als jeder fünfte Arbeitnehmer eines Geschäftes durfte als „leitender Angestellter“ in diesem breiten Sinne geführt werden⁸⁷.

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 anheben⁸⁸. 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 und entsprechend die Gründung von „gelben“ Vereinen 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 konnte⁸⁹.

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; und aus der Entwicklung der allgemeinen Gewerkschaftsbewegung, insbesondere der Abspaltung des „Congress of Industrial Organization“ (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 Angaben von Gründen versetzt, mit der Absicht, ihnen neue Chancen zu geben, d. h. in einer neuen Umgebung mit neuem Personal neue „aggressive“ Verkaufsmethoden einzuführen, zu denen häufig der Austausch von Teilen des Personals und damit die Einstellung billigerer Anfänger ebenso gehörten wie der Kampf gegen Ansätze von Routine und gegen sich einschleichende Entspannung der Verkaufs-, Konkurrenz- und Personalantreibungsverfahren⁹⁰. Der Rückgang der Verkaufsvolumina und der Gewinne in der Depression verringerte 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. 12–16 Arbeitsstunden, neu auftauchende Konkurrenz Arbeit suchender Hochschulabsolventen, vor allem die empfindliche Beschneidung der Profit-gekoppelten Verdienste ließen merkbare Unruhe und Unzufriedenheit unter diesen bis dahin für die Gewerkschaft weitgehend unerreichbaren „Managern“ und ihren nächsten Mitarbeitern entstehen⁹¹. 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 Ge-

genteil – was die Angestellten mit mittleren Einkommen immer schon gegen die Mindestlohnforderungen der RCIPA (und die AFL gegen Mindestlohngesetze!) eingewandt hatten⁹², trat nun ein: Die gesetzlich verlangte Anhebung der untersten Gehälter führte nicht nur zur Verkleinerung des Abstandes zwischen untersten und mittleren Verdienstebenen, sie führte z. T. auch zu Senkungen der gesetzlich und tariflich nicht abgesicherten mittleren Gehälter, nämlich dann, wenn der Unternehmer versuchte, ohne eine Steigerung seiner gesamten Lohnkosten davonzukommen⁹³. In Grenzfällen dagegen hob die Unternehmensleitung die Bezahlung von Angestellten auf knapp über 35 Dollar pro Woche an, um sie der Arbeitszeitbeschränkung zu entziehen⁹⁴.

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 der Betroffenen, die sie innerhalb der allgemeinen Gewerkschaftsbewegung entfalteten. 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 AFL⁹⁵. Diese „Store Managers“ füllten in der jetzt wachsenden RCIPA häufig Führungspositionen aus und gaben ihrer Weiterentwicklung wichtige Anstöße⁹⁶. 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 1948 schloß die „Supervisory Employees“ und so auch diese Gruppe von Geschäftsleitern aus dem gewerkschaftlichen Einzugsbereich aus⁹⁷.

Die gerichtliche Ungültigkeitserklärung der NRA-Gesetze schien die alte Politik der AFL glänzend zu bestätigen. Schutzgesetze, insbesondere 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 zurückgenommen⁹⁸. Ohne gültige gesetzliche Schranken in den meisten Industrien – erst der 1939 wirksam werdende „Fair Labor Standards Act“ von 1938 setzte wieder Mindestsätze (25–40 Cents pro Stunde) fest, die dann durch die inflatorische Entwicklung der Kriegszeit schnell überholt wurden – nahmen die Arbeitszeiten 1935 wieder zu und viele Löhne ab. Nach dieser Enttäuschung und unter dem Eindruck des mittlerweile in anderen Wirtschaftsbereichen schnellen und spektakulären Gewerk-

schaftswachstums trafen jetzt die werbenden Rufe der RCIPA auf steigende Organisationsbereitschaft auch unter den schlecht verdienenden Verkäufern, die ja soviel mehr als gelernte Industriearbeiter von der NRA-Lohn- und Stundenminimum-Gesetzgebung profitiert hatten und für deren Organisation die NRA gerade deshalb ein beträchtliches Hindernis bedeutet hatte⁹⁹.

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 bis 1955 dauerte¹⁰⁰. Die Abspaltung der CIO war primär in der Unfähigkeit der damaligen AFL-Führung begründet, das in der AFL-Organisation vorherrschende 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 den Gewerkschaften profitierenden, ungelernten und angelernten Arbeiter, unter denen relativ spät eingewanderte Immigranten und ihre unmittelbaren Nachkommen stark vertreten waren, die sehr viel demokratischere Haltung der CIO-Organisationen gegenüber Basis-Impulsen, ihre militantere Taktik, schließlich auch die relativ große Zahl von Kommunisten, die nach Aufgabe (1935) ihrer eigenen Gewerkschaftsgründungsversuche in den CIO eindringen und zum Teil einflußreiche Stellen einnahmen – all das erweckte bei vielen Zeitgenossen den Eindruck, als ob sie dem Aufbruch einer neuen radikal-reformerischen Arbeiterbewegung beiwohnten. 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, nicht-radikalen Gradualismus, mit ihrer prinzipiellen und praktischen Akzeptierung des Kapitalismus und der Management-Prärogativen blieb¹⁰¹.

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 in den bei der AFL gestellten, erfolglosen Antrag auf selbständige Organisation über. Im Februar 1937 gründete die New Yorker Opposition eine eigene „platform“ in der RCIPA („New Era Committee“), hielt eine turbulente Massenversammlung von 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, 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)¹⁰².

Soweit ersichtlich, drückten sich neben politischen Unterschieden zwischen den linken New Yorker Ortsgruppen und der AFL-typischen RCIPA-Führung sowie 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 New Yorks, keinen ausreichenden Niederschlag. 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 ausdrückte¹⁰³. 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 hätte¹⁰⁴, – dieses Argument traf im Handelssektor bestenfalls zur Hälfte zu. Gewisse Streitigkeiten zwischen der 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, das von der AFL-Führung ja schon 1915 gegen weiterdrängende Forderungen der RCIPA-Delegierten aufrechterhalten worden war, erschwerte sicherlich ein solidarisches Vorgehen aller Arbeitnehmer, und zwar nicht wie in Deutschland aufgrund eines von Unternehmenseite gepflegten Sonderbewußtseins der Angestell-

ten, 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 privilegieren¹⁰⁵. 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 gründlich an das Berufsprinzip hielten, sondern – örtlich verschieden – alle Typen von Kaufhausbeschäftigten einschließlich der Lagerarbeiter zu organisieren versuchten¹⁰⁶.

Eindeutig bekannte sich zunächst allerdings nur die URWEA zum Industriesprachprinzip und organisierte alle „persons employed in and about retail, wholesale and warehouse establishments“¹⁰⁷. Die RCIPA-Definition: „all employees of stores, mercantile and mail order establishments who are actively engaged in handling or selling merchandise“¹⁰⁸ 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 die RCIPA 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 die URWEA (ohne solche Rücksichtnahmen) sämtliche Arbeitnehmer in Groß- und Kleinhandel organisieren wollte¹⁰⁹. Die Fixierung aufs Berufsprinzip fiel bei den sich organisierenden Verkäufern der 30er 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 Rolle¹¹⁰.

Die Unzufriedenheit der mittleren Angestellten, die Aufhebung der NRA-Schutzgesetze und die organisatorische Trennung von AFL und CIO, die mit heftiger Konkurrenz und starkem Einsatz der Verbände verbunden war, schließlich auch die allgemeine depressionsbestimmte Stimmung und die vom 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 amerikanischen Gewerkschaften seit Beginn der 1930er Jahre aufgestellt hat, so wuchsen RCIPA und URWEA seit 1935/37 schnell und kontinuierlich (siehe Tabelle 4–7).

Den sprunghaften Anstieg der URWEA in den aufgeführten Jahren der CIO-Gründung und „Sit-Down-Strikes“ (1936) 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 Gewerk-

Tab. 4-7: Mitgliederentwicklung in AFL und CIO sowie RCIPA und URWEA, 1935-1955 (in 1000)¹¹¹

	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

schaftsdachverbände überhaupt galt: Die Abspaltung des CIO forderte die AFL zu neuen, dem CIO ähnlichen Organisationsanstrengungen heraus, die – zumal in der allmählich konservativer werdenden Stimmung 1938 bis 1940 – zu einem AFL-Aufschwung führten, der den des CIO in den Schatten stellte¹¹².

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 Teilnehmern¹¹³. 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 zwangen¹¹⁴. 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 gelungener 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 durch-

weg die Ernte: Sie führten die Verhandlungen, die zu Zugeständnissen der Arbeitgeber in puncto Arbeitsverhältnissen und Gewerkschaftsanerkennung führten. Ab März nahm der CIO-Einfluß zu. Durchweg arbeiteten verschiedene Arbeitnehmerkategorien, das Verkaufspersonal darunter, eng zusammen¹¹⁵. Auch nachdem die „Sit-Down-Strike“-Welle seit April abebbte, setzte sich die Streikbewegung im Sommer 1937 und abgeschwächt in den nächsten Jahren fort¹¹⁶. Boykotte und andere streikfreie Aktionen, insbesondere die Ausnutzung des National Labor Relations Board und seiner Autorität, 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 als Streiks¹¹⁷. 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 Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge amerikanischen Stils („collective bargaining“)¹¹⁸. Zweifellos fehlten den Auseinandersetzungen im Detailhandel das Ausmaß, die Intensität, die blutige Schärfe und die mörderische Gewalttätigkeit der großen Kämpfe in den Massenproduktionsindustrien dieser Jahre. Kaufhausunternehmer gaben leichter nach als Ford, U. S. Steel oder Firestone, u. a. weil sie vom ununterbrochenem 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 %. Die ganz großen Ketten, z. B. „A & P“ mit seinen ca. 90 000 Beschäftigten (soviel wie RCIPA und URWEA zusammen an Mitgliedern besaßen!), ließen die Gewerkschaften nur wenig Fuß fassen¹¹⁹. 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. Professionelle Ideologien wurden auch indirekt nicht deutlich. Auf beiden Tagungen hielten sich viele Gastredner von befreundeten Arbeitnehmergewerkschaften auf, die ein rasantes Wachstum der Verkäufergewerkschaften in den kommenden Jahren voraussahen¹²⁰. Die Satzung der RCIPA, die in ihren programmatischen Teilen durch Mitgliederreferendum zu Organisationsfragen 1935 nicht verändert worden war, 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 work-

ers“, 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 Tonart¹²¹.

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 man sagte – militanten, demokratischen und aggressiven Arbeiterbewegung, fühlten sich die Vertreter von insgesamt 200 URWEA-Ortsgruppen, die im Dezember 1939 in Detroit zusammenkamen. Sowenig 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 werden¹²², so stach doch die progressive Haltung zu allgemeinen sozialen und politischen Fragen von der entsprechenden Enthaltensamkeit der AFL 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 die USA in die europäischen Auseinandersetzungen hineingezogen werden könnten; die Berufung auf die amerikanisch-demokratische Vergangenheit des 18. Jahrhunderts bei der Kritik an den weißen Suprematsansprüchen 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 zugunsten von „Brot- und Butterzielen“ zu verstehen seien – all das unterschied diese Gewerkschaft von den Handelsangestellten und -Arbeitern, die in der AFL-Parallelorganisation zusammengeschlossen waren¹²³. Wahrscheinlich fehlten in der URWEA 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, z. T. mit ost- und südeuropäisch klingenden Namen gaben in der URWEA-Delegiertenversammlung den Ton an. Das Durchschnittsalter der Mitglieder lag bei 25–30 Jahren. Nach 1943 waren 40 % der Mitglieder Frauen; dieser Prozentsatz lag oberhalb des Anteils, den Frauen an der Gesamtzahl der amerikanischen Verkaufsangestellten (salespeople) stellten (um 1940 um 30 %) und der von 1920 bis 1940 nicht mehr angewachsen war; er lag jedoch wahrscheinlich unterhalb des Frauenanteils an den Verkäufern in Ket-

tenläden und Kaufhäusern, deren „Feminisierung“ weiter fortgeschritten war¹²⁴.

Am Ende der Depression, kurz bevor die anlaufende Kriegskonjunktur die immer noch riesige, 1937 erneut verschärfte 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 – eindeutiger als je 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 30er Jahre. Soweit bisher untersucht, ließen die großen und im New Deal wachsenden Verbände von Post-, Bahn- und öffentlichen Angestellten, die meist der AFL, seltener dem CIO, manchmal der unabhängigen Gruppe von Einzelgewerkschaften angehörten, kein spezifisches Angestelltenverhalten erkennen, sondern waren, wie andere Berufs- und Industrieverbände auch, in die amerikanische Arbeiterbewegung integriert¹²⁵. Sie unterstützten damit innerhalb der für diese kennzeichnenden Abstufungen ein gemäßigt progressives, primär ökonomisches und arbeitsplatzorientiertes Programm, das der sozial- und allgemeinpolitischen Dimension 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.

2. Industrielle Angestellte und „professionelle“ Gewerkschaften

Wie gezeigt, litten auch die industriellen Angestellten stark unter Arbeitslosigkeit, wenn auch weniger hart als die Industriearbeiter¹²⁶. 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 abzuziehen¹²⁷. 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 mochten¹²⁸. Ab 1932 schrumpfte der Abstand zwischen dem durchschnittlichen Angestelltengehalt und dem durchschnittlichen Arbeiterlohn in der amerikanischen In-

dustrie klar und stetig zusammen. Der Einbruch von 1938 hielt diesen Nivelierungsprozeß kurzfristig auf, bevor er sich in der Rüstungskonjunktur ab 1939 beschleunigt fortsetzte¹²⁹. 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 partielle Zusammenbruch des „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)¹³⁰.

Vor allem aber nahmen in der Depression der 30er Jahre die Aufstiegschancen im industriellen Bereich wie in den anderen Wirtschaftssektoren ab. Wie aus Tabelle 3-9¹³¹ klar hervorgeht, vermehrten sich die Stellen in allen Beschäftigtenkategorien von 1930 bis 1940 sehr viel langsamer als 1920 bis 1930 oder in jedem der ersten beiden Jahrzehnte des Jahrhunderts. Entscheidend für die Karrierechancen der unteren und mittleren Angestellten aber war, daß sich das Wachstum der Aufstiegsstellen im Bereich der höheren Angestellten und der Selbständigen – der Kategorien (1) und (2) in jener Tabelle – sehr viel deutlicher verlangsamte als die Zunahme der unteren und mittleren Angestelltenstellen (sofern man die 30er mit den 20er Jahren vergleicht). Gleichzeitig nahm das Wachstum der Zahl der vor allem auf qualifizierte und leitende Stellen reflektierenden Absolventen akademischer und fachlicher Schulen nicht ab, sondern beschleunigte sich sogar¹³², zumal es zum großen Teil aus Schulausbau- und Schuleintrittsentscheidungen resultierte, die vor dem Einbruch der Depression oder doch in Erwartung ihres baldigen Endes getroffen worden waren. Beides – die stärker verlangsamte Zunahme der Aufstiegsstellen für untere und mittlere Angestellte und die eher beschleunigte Zunahme neu hinzukommender, intensiv in diese Stellen drängender Bewerber – müssen die Karrierechancen der schon beschäftigten und der neu beginnenden unteren und mittleren Angestellten reduziert haben – ganz abgesehen von der plötzlich anschwellenden Schwierigkeit für Hochschul- und Fachschulabsolventen, in den 30er Jahren überhaupt eine angemessene Stelle zu finden; andere Studien scheinen zu bestätigen, daß die intra-generationelle Aufstiegsrate in den 30er Jahren zurückging, allerdings nur vorübergehend, bis die erneute Beschleunigung des wirtschaftlichen Wachstums im Zweiten Weltkrieg und in der Nachkriegszeit die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten wieder verbesserte¹³³. Angesichts der traditionell ausgeprägten Aufstiegshoffnungen amerikanischer Angestellter dürfte die reduzierte Aufstiegsmöglichkeit in den 30er Jahren zu deutlichen Enttäuschungen geführt und die aus anderen Depressionsfolgen geschürte Unzufriedenheit weiter verstärkt haben. 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 30er 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 1938¹³⁴ – 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“) ausnahm¹³⁵.

Für die Freiberuflichen und die gut verdienenden Angestellten von professioneller Qualifikation bedeutete das 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 ablehnten und sozial- wie auch allgemeinpolitisch mehrheitlich konservativ, d. h. wie die meisten Unternehmer rechts vom New Deal orientiert waren¹³⁶. 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, die im letzten Abschnitt behandelt wurden, 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 nicht-professionellen Arbeitnehmern, die nun zudem sich verstärkt zu organisieren begannen, gesetzlich garantiert worden war, schließlich um der Tendenz mancher Arbeitgeber entgegenzuwirken, durch Senkung der besseren Gehälter 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 Ersten Weltkrieg bestehende kleine Techniker-

und Zeichnergewerkschaft „International Federation of Technical Engineers', Architects' and Draftsmen'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 verträten, 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 in einschlägigen Bestandsaufnahmen gänzlich übersehen wurde. Sie wuchs erst nach 1938¹³⁷.

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 zusammen¹³⁸. 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 beinhaltete, daß die Betreffenden anstellen, entlassen, befördern und Gehälter festsetzen konnten. Die neue Organisation umschloß Techniker und Ingenieure, die im öffentlichen Dienst, in der privaten Industrie und bei 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 Abteilungen¹³⁹.

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 N.R.A. ändern viele Techniker ihre Meinung.“¹⁴⁰ Zweifellos änderten viele Techniker und Ingenieure ihre Meinung nicht und betrachteten weiterhin, wie auch große Teile der Öffentlichkeit, professioneller Status als unvereinbar mit gewerkschaftlicher Organisation¹⁴¹. Ihre gewerkschaftliche Abstinenz und die Angriffe ihrer weiterhin rein professionellen Organisationen auf die „Fe-

deration“ zeigen das¹⁴². Diese jedoch betonte, daß man professionelle und gewerkschaftliche Interessen zugleich vertreten könne; sie weigerte sich, den Ausdruck „Professionalismus“ als Verbot für eigene Interessenwahrnehmung zu akzeptieren¹⁴³. 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 sei¹⁴⁴. 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 Widerstand¹⁴⁵. 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 allgemeinen Angestelltengewerkschaft des CIO aufging; sie verstand sich als Gewerkschaft von „professionals“ und hielt an den daraus resultierenden organisatorischen Konsequenzen auch im CIO fest¹⁴⁶.

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 Mittel¹⁴⁷. 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 mit den Werkstattarbeitern, um diesen das oftmals bestehende Gefühl von der „Überlegenheit“ der Angestellten zu nehmen. Mit der 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 Faschismus¹⁴⁸, 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 Mitglieder¹⁴⁹. Nach dem Krieg wurde sie wegen angeblicher kommunistischer Unterwanderung aus dem CIO ausgestoßen und verschmolz, stark reduziert, 1946 mit der CIO-Angestelltengewerkschaft (UOPWA), die 1949 aus demselben

Grund aus dem CIO ausgeschlossen wurde und zu existieren aufhörte¹⁵⁰. Die AFL-Gewerkschaft nannte sich ab 1950 „American Federation of Technical Engineers“ und zählte 1955 10 000 Mitglieder¹⁵¹.

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 finden konnten. 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 verwandeln¹⁵². Dasselbe Muster organisatorischen Verhaltens entwickelten andere professionelle oder halb-professionelle 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 der CIO an, zu deren politisch linken 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 antikomunistisches Programm abzusetzen versuchte, im übrigen aber sowohl deren professionelles Selbstverständnis wie deren gewerkschaftlichen Charakter teilte¹⁵³.

Gehaltskürzungen und Entlassungen überzeugten auch eine große Anzahl von Fluggpiloten 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 ...“¹⁵⁴ Die „Air Line Pilot 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 Ehrenkodex¹⁵⁵.

In den genannten Fällen der Techniker, Journalisten und Piloten – hinzuzufügen wären: die Lehrer, die Musiker und vielleicht auch die Schauspieler¹⁵⁶ – 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, antiproletarischen, sich von der Arbeiterschaft abgrenzenden Angestelltenbewußtseins. In enger Verknüpfung damit verwies sie zum anderen darauf, daß der ökonomische, berufliche Spezialisierung respektierende, instrumentale 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, allgemeinen Emanzipationszielen verpflichtetes Standortbekenntnis sahen¹⁵⁷. Dieses Muster des Verhältnisses zwischen kleinen Angestelltingruppen und Arbeiterbewegung steht ganz in der Tradition, die sich schon im Ersten Weltkrieg gezeigt hatte, und verweist damit auf die trotz New Deal und Industrieverbandsdurchbruch feststellbare prinzipielle Kontinuität in der Entwicklung der amerikanischen Arbeiterbewegung.

3. Industrielle Angestellte und Arbeitergewerkschaften im System der "industrial relations"

Die Neuordnung der amerikanischen Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen im „National Labor Relations Act (Wagner-Act)“ von 1935, die in diesem Rahmen geschwinde fortschreitende Entwicklung von industrieverbandlich organisierten Gewerkschaften in den Massenproduktionsindustrien und der in den späten 30er Jahren, erst recht im Zweiten Weltkrieg fühlbar werdende relative Bodenverlust der Angestellten gegenüber den Arbeitern (in bezug auf Verdienste, innerbetriebliche Vorteile und gesetzlichen Schutz), initiierten gleichwohl auch einige neue Tendenzen im Organisationsverhalten der amerikanischen Angestellten und ihrem Verhältnis zur Arbeiterbewegung.

Der Wagner-Act bekräftigte das Recht aller Arbeitnehmer (also auch aller Angestellten) auf gewerkschaftliche Selbstorganisation und kollektive Interessenvertretung („collective bargaining“) gegenüber dem Arbeitgeber durch selbstgewählte Vertreter, die nicht notwendig aus dem betreffenden Unter-

nehmen selbst stammen mußten, also Gewerkschaftsfunktionäre sein konnten. Das Gesetz sah vor, daß die Wahl (Mehrheitswahl) der Arbeitnehmervertreter und die Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern über Bezahlung, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen allgemein in „einer für solche Zwecke geeigneten Einheit“ („appropriate unit“) stattfinden sollten. Die höchstwichtige Entscheidung über die geeignete Einheit für die gewerkschaftliche Interessenvertretung, eine Entscheidung, die z. B. implizierte, welche Gruppen von Arbeitnehmern gemeinsam einen Vertreter wählten und dann gemeinsam in dem auszuhandelnden Tarifvertrag zu berücksichtigen waren, wurde im Streitfall einer staatlichen Behörde, dem „National Labor Relations Board (NLRB)“ übertragen, dem auch die Abhaltung von Vertreterwahlen und die Überwachung der Anwendung des Gesetzes überhaupt oblagen. „Um den Arbeitnehmern den vollen Nutzen aus ihrem Recht der Selbstorganisation und kollektiven Interessenvertretung zu sichern und die Absichten dieses Gesetzes zu verwirklichen, soll der „Board“ in jedem Fall entscheiden, ob die für die Zwecke kollektiver Interessenvertretung geeignete Einheit „shall be the employer unit, craft unit, plant unit, or subdivision thereof“, ob also die gewerkschaftliche Interessenvertretung auf Unternehmens-, auf Werks-, auf Berufsgruppenbasis oder auf einem Teil davon stattfinden sollte¹⁵⁸. Hier interessiert nun weniger, daß dies Gesetz und die Entscheidungen des „Board“ den dezentralisierten Charakter amerikanischer „industrial relations“ festschrieben, durch den diese sich vom deutschen System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen deutlich unterscheiden¹⁵⁹; auch interessiert hier nicht so sehr, daß das Gesetz, das sowohl das Berufs- wie das Industrieverbandsprinzip anerkannte, faktisch häufig das letztere begünstigte. Hier interessiert nur die Auswirkung der Arbeit des „Board“ auf die Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten und die Herausbildung der Organisationen unter diesem Gesichtspunkt.

Die Frage, wieweit Angestellte und Arbeiter in denselben gewerkschaftlichen Einheiten zusammengefaßt werden sollten, stellte sich vor und nach 1935 in all jenen Fällen nicht, in denen die gewerkschaftliche Organisation auf der Basis des traditionellen Berufsverbandsprinzips blieb. Die sich organisierenden Werkzeugmacher einer großen Fabrik bemühten sich ja nicht einmal um die neben ihnen in der Werkstatt beschäftigten Former oder Hilfsarbeiter, – wieso hätten sie sich um den Schreiber des Meisters oder gar die Buchhalter und Sekretärinnen im Bürogebäude kümmern sollen. Unter der langjährigen Vorherrschaft des AFL-typischen Berufsverbandsprinzips war die Frage des Einbezugs von Angestellten in Arbeiterorganisationen wenig virulent gewesen, ausgenommen soweit es die Organisation der Meister anging¹⁶⁰. Das änderte sich in dem Maße, in dem, vor allem in den Massenproduktionsindustrien, das Berufsverbandsprinzip in den Hintergrund trat. Wenn die Zigarettenarbeiter, die schon lange Jahre dem Industrieverbandsprinzip gefolgt waren, oder die jetzt schnell wachsende Autoarbeitergewerkschaft ein Unternehmen organisierten, sollten dann die Angestellten – dem Industrieverbandsprinzip

folgend – in dieselbe Einheit mit einbezogen werden und von der (mehrheitlich aus Handarbeitern verschiedenster Kategorien gebildeten), Gewerkschaft mitvertreten werden?

Die Entscheidung des „Board“ über die geeignete Verhandlungs- und Interessenvertretungseinheit hing von mehreren Kriterien ab, deren Entwicklung und Anwendung im Einzelfall sehr variierten. Die Interessenübereinstimmung der zusammenzuschließenden Arbeitnehmer war das Hauptkriterium für den „Board“. Diese hing von den Wünschen aller Beteiligten (die aber oft differierten), von Beschäftigung, Funktion, Qualifikation, Erfahrung, Arbeitsbedingungen, Verantwortlichkeit, Beziehung zum Management und von der Austauschbarkeit (horizontalen Mobilität zwischen Gruppen) ab. Auch die Geschichte der „industrial relations“ im jeweiligen Unternehmen spielte eine Rolle. In der Regel entschied sich der „Board“ explizit, sämtliche Angestellte aus den Produktionsarbeitereinheiten auszuklammern. Er begründete dies primär mit der verschiedenen Interessenlage von Arbeitern und Angestellten, die sich seines Erachtens aus dem Unterschied Lohn-Gehalt, aus den in manchen Hinsichten anderen Arbeitsbedingungen (anderen Arbeitszeiten, Ferienregelungen und Unfallrisiken, anderer Arbeitsplatzsicherheit und anderen Arbeitsplatzverbesserungswünschen, etc.) ergäben¹⁶¹. Angesichts der eng arbeitsplatzbezogenen Ziele der meisten Gewerkschaften, angesichts ihres Hauptzweckes – nämlich: Tarifverträge dezentralisiert auszuhandeln und die Arbeitsbedingungen möglichst konkret zu fixieren – leuchtet diese Argumentation zweifellos mehr ein, als wenn die Gewerkschaften allgemeine reformerische oder revolutionäre, gesamtgesellschaftliche und politische Zielsetzungen verfolgt hätten, angesichts deren die angezogenen konkreten Arbeitsplatzunterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten sekundär gewesen wären.

Einzelne Angestelltengruppen – etwa Ingenieure, Techniker und Chemiker – grenzte der „Board“ aufgrund ihrer spezifischen Qualifikation und ihrer „professionellen und intellektuellen Homogenität“ von den übrigen Arbeitnehmern ab¹⁶². Meister und Aufseher, deren Definition einige Schwierigkeiten bereitete, wurden in der Regel den Produktionsarbeitergewerkschaften mit dem Argument entzogen, daß sie Teile des Managements seien – ein Argument, das für die Masse der nicht mit Anordnungsgewalt ausgestatteten anderen Angestellten nicht angewandt wurde¹⁶³. Schließlich fügte der „Board“ seinen bis dahin recht konkreten und spezifisch arbeitsplatzbezogenen Argumenten den Hinweis auf die soziale und ideologische Verschiedenheit von Arbeitern und Angestellten hinzu: „... the difference in the type of work performed, the traditional divergence in their social outlook and in their attitude toward labor organizations ... are compelling reasons for the separation of the two classes of employees into separate units ... There is thus no persuasive evidence tending to blur the well-defined line of demarcation existing between the clerical workers and the outside or physical workers in the operations of the company. We shall therefore not include the clerical employees in the same unit with the outside or physical employees.“¹⁶⁴

Diese allerdings keinesfalls einheitliche, die sporadische Zusammenfassung einzelner Angestelltenkategorien mit Produktionsarbeitern in ein- und derselben Einheit keineswegs ausschließende Politik konnte der „Board“ um so eher durchsetzen, als zunächst die meisten Arbeitergewerkschaften fast gar kein Interesse zeigten, Büroangestellte, Techniker oder kaufmännische Angestellte in ihre Organisation aufzunehmen. In vielen Fällen wehrten sie sich sogar gegen den Wunsch der Unternehmensleitungen, die Angestellten in die gewerkschaftliche Einheit einzubeziehen¹⁶⁵. Ihre eng ökonomische, strikt arbeitsplatzbezogene Zielsetzung scheint sie dazu veranlaßt zu haben, eine Mitgliedschaft mit relativ homogenen Arbeitsbedingungen einer größeren heterogenen vorzuziehen. Ressentiments gegen die Männer mit den weißen Kragen spielten daneben eine wichtige Rolle¹⁶⁶. Zudem fürchteten die Arbeitergewerkschaften in den scharfen Konfrontationen der 30er Jahre, durch die Aufnahme pro-unternehmerisch orientierter Angestellter infiltriert zu werden und Spione wie beauftragte Provokateure hereinzulassen¹⁶⁷; das Drängen mancher Unternehmensleitungen, Angestellte einzubeziehen, scheint tatsächlich auf entsprechende Absichten – jedenfalls aber auf die Absicht, einen mäßigen Einfluß über „zuverlässige“ Leute auf die neuen Organisationen auszuüben – hinzuweisen.

Erst gegen Ende der 30er Jahre trat hierin eine Änderung ein, zuerst bei den weniger arbeitsplatzbezogenen, weniger ökonomistisch gesonnenen, für allgemeinere gesellschaftliche Reformziele eintretenden und zudem auf die Organisation ganzer Industrien abzielenden CIO-Gewerkschaften. Besonders die Auto- und Elektroarbeitergewerkschaften im CIO strebten früh gemischte Angestellten-Arbeiter-Einheiten an. Der „Board“ kam diesem Wunsch zunehmend im Falle der Werkstattangestellten dann entgegen, wenn die betreffenden Angestellten nicht eindeutig dagegen votierten. (Ein solches Votum hing allerdings wiederum sehr von der gewählten Stimminheit ab, so daß die Einbeziehung großer Minderheiten von Angestellten in Arbeiter-dominierte Gewerkschaften gegen ihren Willen auf diese Art und Weise möglich wurde¹⁶⁸. Die anfangs so angestelltskeptische Stahlarbeitergewerkschaft gab 1947 an, unter ihren 858 000 Mitgliedern ungefähr 20 000 Angestellte zu haben. Die „United Electrical Workers“ hatten 1944 nach eigenen Angaben 600 000 Mitglieder, davon 50 000 Angestellte¹⁶⁹. Die Angestellten in den reinen Büroabteilungen der Industrieunternehmen scheinen dagegen in der Regel von den CIO-Produktionsarbeitergewerkschaften nicht organisiert worden zu sein¹⁷⁰.)

Der Aufschwung der Arbeitergewerkschaften und die Politik des NLRB bedeuteten viel für die industriellen Angestellten. Durch die Vielzahl einschlägiger Entscheidungen klärte sich jetzt mehr als bisher, wer Arbeiter, wer Angestellter war. Erstmals wurde es rechtlich bedeutsam, zu welcher der beiden Arbeitnehmerkategorien man gehörte. (In Deutschland hatte der Arbeiter-Angestellten-Unterschied seit den 1880er Jahren seine versicherungs- und arbeitsrechtliche Relevanz besessen!)

Der Vormarsch der Gewerkschaften in den Werkstätten brachte den Arbeitern außerdem Vorteile, die den Angestellten nicht automatisch zugleich zuteil wurden. Dieser Mechanismus hatte sich indirekt schon vor 1935 ausgewirkt, als viele Unternehmensleitungen als Antwort auf die NRA „gelbe“ Werkvereine hochzogen, die, da sie ja primär als Arbeitergewerkschaftsabwehrmittel konzipiert waren, mehrheitlich die Angestellten nicht einbezogen¹⁷¹. Diesen blieben die (allerdings geringen) Leistungen der „company unions“ dadurch meist vorenthalten; auch psychologisch vertiefte sich durch diese Separatbehandlung der Unterschied zwischen Werkstatt und Büro. Die Tarifverträge, die die wachsenden Industriegewerkschaften mit den großen Unternehmen abschlossen, holten Zugeständnisse (Lohnsteigerungen, Arbeitszeitverkürzungen, gewerkschaftliche Mitbestimmung am Arbeitsplatz, bezahlte Ferien, Senioritätsregeln, usw.), für alle Werkstattarbeiter – nicht mehr nur für einzelne Kategorien gelernter Arbeiter wie meist in den Jahrzehnten vor 1935 – heraus; die Angestellten blieben fast immer unberücksichtigt und ausgespart¹⁷². Es kam sogar vor, daß die Gehälter der nicht-organisierten, ziemlich wehrlosen Angestellten gesenkt wurden, nachdem die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter eine Lohnerhöhung durchgesetzt hatten¹⁷³. Der Verdienstvorsprung vieler im Stunden- oder im Akkordlohn bezahlter Arbeiter vor den schlechter bezahlten Büroangestellten nahm zu, insgesamt rückten durchschnittlicher Lohn und durchschnittliches Gehalt enger zusammen und zudem erreichten gewerkschaftlich organisierte Arbeiter manche der Privilegien, die – wie bezahlte Ferien – bisher meist Angestellten vorbehalten gewesen waren¹⁷⁴. Die Angestellten in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen einte nun zunehmend über Berufsgrenzen hinweg, daß sie im Unterschied zu fast allen anderen Arbeitnehmern unorganisiert, quasi übriggeblieben waren. Solange die gewerkschaftliche Organisation sich auf einzelne Berufe gelernter Arbeiter, nicht aber auf die ganze Werkstatt erstreckt hatte, war dieser gewerkschaftsfreie Status von viel geringerer Bedeutung gewesen. Erst der Aufschwung des „industrial unionism“ seit den 30er Jahren ließ aus der bisher quasi unproblematischen gewerkschaftlichen Abstinenz der meisten Angestellten ein angestelltentypisches, vielen bewußtes Gruppenmerkmal werden.

Die Arbeitslosigkeit, Gehaltskürzungen, der Abbau innerbetrieblicher Privilegien und die nachlassenden Aufstiegschancen; der sozialökonomische Bodengewinn der Arbeiter im Vergleich zu den Angestellten; der zunehmende Umfang, die wachsende Macht und die begrenzte, aber stark diskutierte Radikalisierung der Arbeiterbewegung; das sich entwickelnde Muster der Kooperation von organisierter Arbeiterschaft, Großunternehmen und Staat, in dem die unorganisierten Angestellten wenig Gewicht besaßen; die leicht egalisierende, alte amerikanische Traditionen verletzende Interventionspolitik des erst jetzt wirklich entstehenden Sozialstaats; radikale Rhetorik rechts und links in einer zunehmend als polarisiert begriffenen politischen Landschaft – all das prägte eine Situation, die, so könnte man meinen, guten Boden für antigewerkschaftlich-mittelständische Angestelltenproteste hätte

abgeben müssen. Wenig dergleichen geschah, doch einige schwache Neuansätze verdienen es, registriert zu werden.

Als im Zweiten Weltkrieg der NLRB seine Bereitschaft und die Industriegewerkschaften im CIO ihre Versuche verstärkten, Angestellte in die Repräsentation durch unternehmens- oder industrieweite Organisationen mit Arbeiterübergewicht einzubeziehen, bildeten sich professionelle Verbände, zu deren Zwecken die Abwehr der expansiven Produktionsarbeitergewerkschaften gehörte. Zunächst in einzelnen Unternehmen, gegen Ende des Krieges auch auf überbetrieblicher Ebene organisierten sich vor allem die Techniker und Ingenieure häufig mit Unterstützung der alten professionellen Verbände, wohl auch mit zustimmender Duldung vieler Unternehmensleitungen, als Gewerkschaften, um nicht von den ausgreifenden Industriegewerkschaften aufgesogen zu werden. Neben solchen defensiven Haltungen reflektierten die Neugründungen mit ihren gemäßigt-gewerkschaftlichen Zielsetzungen auch die wachsende Unzufriedenheit dieser Berufsgruppen mit ihrer sozialökonomischen Entwicklung. Als von den Unternehmensleitungen zumindest verbal unterstützte Basis der Absetzung von der Arbeiterschaft diente in diesen Organisationen wiederum nicht ein allgemeines Angestelltenbewußtsein, sondern ein ausgeprägtes professionelles Selbstverständnis. Dieser professionelle Standpunkt konnte mit den gewerkschaftlichen, von denselben Organisationen häufig bis hin zum Streik vertretenen Arbeitnehmerforderungen manchmal – etwa in der Tarifvertragspolitik – kollidieren, war im übrigen aber mit berufsverbandlicher Gewerkschaftsarbeit vereinbar. Die meisten dieser professionellen Gewerkschaften von Ingenieuren, Technikern, Chemikern, angestellten Naturwissenschaftlern verschiedenster Art usw. entstanden zwischen 1943 und 1947, also noch bevor das Taft-Hartley-Gesetz von 1947 die Einbeziehung von „professionals“ in die Industriegewerkschaften ausdrücklich von deren mehrheitlicher Zustimmung abhängig machte und damit erschwerte. Mitte der 1950er Jahre waren knapp 10 % der ca. 500 000 amerikanischen Ingenieure in solchen Ingenieurgewerkschaften organisiert, davon ca. 25 000 in der seit 1952 bestehenden lockeren Föderation „Engineers and Scientists of America“. Nach 1956 bröckelte die Mitgliedschaft zunehmend ab¹⁷⁵.

4. Überberufliche Angestelltenverbände

a) Eine CIO-Angestelltengewerkschaft

Während die professionellen Ingenieurgewerkschaften noch insoweit in der Tradition der bisherigen Angestellten-Organisationsversuche blieben, als sie sich auf der Basis von Berufszugehörigkeit organisierten und sich nicht interprofessionell mit anderen ähnlichen Berufsgruppen zusammentaten, tauchten in den späten 30er Jahren erstmals größere Versuche auf, Angestellte als Angestellte, d. h. über Berufsunterscheidungen hinweg, gemeinsam gewerkschaft-

lich zu organisieren. 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 verflüchtigt¹⁷⁶. Eine Organisation nach dem Berufsprinzip war auf den unteren Ebenen des modernen Büros genauso unmöglich wie unter den un- und angelernten Arbeitern der modernen Massenindustrie, geschweige denn eine Organisation auf der Basis professioneller Identitäten.

Seit dem ersten Jahrzehnt des Jahrhunderts gab es ganz vereinzelte „Book-keepers“, Stenographers' and Accountants' Unions“, die, wie ihr Name anzeigt, noch von einzelnen Büroberufen ausgingen, sie aber gemeinsam organisierten. Ihren 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 bundesweiten Gewerkschaft verlieh, weil sie die Büros wohl für unorganisierbar hielt, weil das in der AFL herrschende Berufsprinzip zu Organisationsanstrengungen in diesem 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 scheint¹⁷⁷. 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 Mitgliedern zusammen und traten dem CIO bei. Die AFL gründete, wahrscheinlich im darauffolgenden Jahr, ihren „Office Employees' International Council“, aus dem 1944 die „Office Employees' International Union“ hervorging¹⁷⁸.

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 zusammenzuschließen¹⁷⁹. Gewerkschaftler wie Unternehmer glaubten, daß langfristige Strukturveränderungen im Büro, die Aus-

wirkungen der Depression und die tendenzielle Nivellierung des sozialökonomischen Unterschiedes zwischen Arbeitern und Angestellten diese für gewerkschaftliche Organisation reif gemacht hätten¹⁸⁰. 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 sollte¹⁸¹. 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 ihrer industrieverbandlichen Prinzipien bedeutete und tatsächlich auch zunehmend zu Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen der UOPWA und den jeweiligen Industrieverbänden (der Autoarbeiter z. B.) führte¹⁸².

Daran mag es u. a. gelegen haben, daß die schnell wachsende UOPWA fast alle ihre Mitglieder aus reinen Angestelltenbereichen gewann, nämlich vor allem: Versicherungs- und Verlagsangestellte, daneben Sozialarbeiter, Künstler, Reklameleute und einige Handelsvertreter, aber kaum Bankangestellte¹⁸³. In den großen industriellen Angestelltenbereichen blieb der UOPWA-Erfolg bis 1943 fast ganz aus. Immerhin ist bedeutsam, daß diese erste 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 Negern, Frauen und Linken. 1940 stimmten die Delegierten mehrheitlich dagegen, Roosevelts Wiederwahl zu unterstützen. Zu weit sei er von seiner ehemals fortschrittlichen Politik abgerückt, zu sehr komme er den konservativen Kräften im Lande entgegen. Die UOPWA-Führung, mindestens aber ihr Präsident Lewis Merrill, arbeitete eng mit kommunistischen Gruppen zusammen. 1949 wurde die UOPWA deshalb aus dem CIO ausgeschlossen¹⁸⁴. Antiproletarisch, mittelständisch und statusbewußt war diese erste amerikanische überberufliche Angestelltengewerkschaft gewiß nicht¹⁸⁵.

b) Der Verband der Westinghouse-Angestellten

In mehreren Großunternehmen entstanden etwa zur gleichen Zeit Angestelltenorganisationen, von denen das nicht mit gleicher Eindeutigkeit gesagt werden konnte. Im Pittsburgher Zweig des Elektro-Großunternehmens Westinghouse¹⁸⁶ 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 aufnahm¹⁸⁷. 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 „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 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 vom NLRB nicht 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 der USA 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 nur 11 600 Mitglieder¹⁸⁸.

Die FWISU verstand sich ausdrücklich als Antwort auf die vorwärtsdrängenden gewerkschaftlichen Industrieverbände. Durch Selbstorganisation der Angestellten verhinderte sie deren eventuelle Einbeziehung in CIO-Gewerkschaften. Soweit aus den Quellen ersichtlich, vermied sie jeden Angriff auf die großen Gewerkschaftsverbände und jeden antiproletarischen 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 werden¹⁸⁹.

Auch schon vor Beginn des Krieges beklagte sie als eines der wichtigsten angestelltenspezifischen Probleme, daß seit Beginn des Aufschwungs, seit der Mitte der 30er Jahre, die Lohnarbeiter mit Hilfe starker Organisationen die

nichtorganisierten Gehaltsempfänger zum Teil finanziell überrundet und sich die Teilnahme an „Privilegien“ erkämpft hatten, die bis dahin den Angestellten vorbehalten gewesen waren¹⁹⁰. In ihren Verträgen mit der Unternehmensleitung, die zweifellos 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 wurden¹⁹¹. Sie versuchte zum andern, offenbar nicht ganz 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 der Gewährung kleiner Privilegien, die die Angestellten (oder einzelne Angestelltengruppen) weiterhin von den Arbeitern im Unternehmen unterscheiden sollten; sie wandte sich gegen die offenbar zunehmenden Kontrollen von Büroangestellten an ihrem Arbeitsplatz und setzte sich dafür ein, auch weiterhin – wie bei Westinghouse bis zum Zweiten Weltkrieg üblich – keine verheirateten Frauen anzustellen¹⁹².

Die FWISU schloß den Streik als Kampfmittel nicht aus; 1941 veranstaltete die Führungsgruppe des Verbandes einen kurzen, begrenzten Warnstreik und setzte so eine bis dahin erfolglos geforderte Gehaltserhöhung durch¹⁹³. Doch muß bezweifelt werden, ob die FWISU, die relativ niedrige Beiträge einzog und wohl nicht auf Unterstützung durch andere Verbände rechnen konnte, zu einem großen und langwierigen 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 verwirklichen¹⁹⁴. Zweifellos begriff sie ihr Unternehmen und darüber hinaus ihre Gesellschaft nicht primär in Kategorien von Spannung und Konflikt. 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“). Zwar nannte sie sich zwischen durch „union“ und wurde als solche von dem in dieser Hinsicht nicht unkritischen NLRB auch anerkannt. Doch in anderen Begriffen zeigte sie ihre gewisse Besonderheit. Ihre Basisvertreter hießen z. B. nicht „shop stewards“, wie in Gewerkschaften üblich, sondern „group representatives“¹⁹⁵.

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 mußten, wenn sie nicht noch weiter hinter die Lohnarbeiter 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, wie erwähnt, eine Schicht von gehobenen Angestellten aus

seinen Schutzbestimmungen ausnahm¹⁹⁶. 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 Angestellten (siehe Tabelle 4–8).

Tab. 4–8: Durchschnittliche Wochenverdienste von Arbeitern und Angestellten, 1929–1952 (in Dollar)¹⁹⁷

Jahr	Arbeiter	Angestellte
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

Zu Recht hatten die meisten Angestellten das Gefühl, absolut und relativ zu den Verlierern des Krieges zu gehören¹⁹⁸. 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 Gehalts-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 Lebensstandardrückgang 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 seien¹⁹⁹. 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 Zwi-

schengruppe, die den Großteil der geistigen Arbeit leiste, 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“ förderlich²⁰⁰.

Wenn hier drei bis vier Jahrzehnte später als in Deutschland schwache Ansätze zu einem mittelständischen, von der Arbeiterschaft abhebenden, staatlichen Schutz fordernden, organisierten, kollektiven, schicht- nicht berufsspezifischen Angestelltenprotest sichtbar wurden, so sind ihre Unterschiede zu den Protesten des 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 fern²⁰¹; sie unterstützte die Grundzüge der Roosevelt'schen Sozialpolitik, wenn sie sich auch immer deutlicher gegen die ihres Erachtens zu hohen Steuern wandte²⁰²; in ihren Argumenten 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 abhebende Differenzierung und Separierung der ökonomischen, sozialen und politischen Dimensionen bestimmte auch diesen Angestelltenverband, und das zu einer Zeit, da im CIO mit seinem allgemeinen Reformprogramm erstmals und vorübergehend eine gewisse Verschmelzung der ökonomischen, sozialen und politischen Emanzipationsforderungen auf Massengrundlage eingesetzt hatte. Zwar thematisierte die FWISU deutlicher als andere vor ihr die bedrohten, 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 vorzutragen²⁰³. 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 und verlief sich zudem in der Nachkriegs- und Nachdepressionszeit der folgenden Jahre.

5. Angestelltenverbände und Arbeiterbewegung

Zusammenfassend läßt sich feststellen: die sozialökonomischen und ideologischen Wirkungen der Wirtschaftskrise, die Sozial- und Wirtschaftspolitik des New Deal sowie der Vormarsch der Arbeitergewerkschaften (insbesondere der neuen Industrieverbände) führten zur Intensivierung der Organisationsbestrebungen auch im Angestelltenbereich; allerdings fand die große Beschleunigung des Wachstums der Angestelltengewerkschaften erst in den Kriegs- und unmittelbaren Nachkriegsjahren statt. Wenn 1935 5 % aller Angestellten gewerkschaftlich organisiert waren, so betrug der Anteil 1939 7 %, 1948 aber 16 %²⁰⁴.

In den 30er 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 fast ganz in die amerikanische Arbeiterbewegung integriert. Antiproletarisches Absetzungsstreben und mittelständische Angestelltenbesonderheiten spielten in ihnen nur eine sehr geringe Rolle. Eine Zweiteilung in Arbeiter- und Angestelltenbewegung, wie sie für die deutsche Szene seit dem späten 19. Jahrhundert so typisch war, 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“ ausgerichtet waren als Arbeiterverbände.

Tab. 4-9: Verteilung der organisierten Angestellten nach Gewerkschaftsgruppen, 1939 und 1945²⁰⁵

Gewerkschaftsgruppe		Gesamtzahl aller Organisierten in der Gew.gruppe	Gesamtzahl der org. Angestellten in der Gew.gruppe	Anteil der Ang. an der Gesamtzahl aller in dieser Gew.-gruppe organisierten
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%

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 Gewerkschaftsgruppen.

Mehr als die Hälfte aller organisierten Angestellten gehörte 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 Forderungen hinausdrängende, militante, industrieverbandliche CIO, der am wenigsten Anziehungskraft auf die Angestellten ausübte.

Tab. 4-10: Anteil der Gewerkschaftsgruppen an der Gesamtzahl aller organisierten Angestellten, 1939 und 1945²⁰⁸

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

Diese Verteilung dürfte (nicht durchweg, aber der Tendenz nach) auf eine gewisse, auch innerhalb der FWISU und an den professionellen Ingenieurgewerkschaften deutlich gewordene Zurückhaltung mancher sich organisierender Angestellter gegenüber völliger Einbeziehung in die Arbeiterverbände hindeuten. Daß solches Distanzierungsstreben nicht deutlicher hervortrat, daß Angestelltenverbände in der Regel und trotz der angedeuteten Modifikationen so 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, politischen und weltanschaulichen 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 30er Jahren – für die amerikanischen Angestellten nicht die Alternative zwischen Gewerkschaften im Sinne der Arbeiterbewegung einerseits und „mittelständischer“, antiproletarischer Angestelltenbewegung andererseits; sondern sie hatten die Wahl zwischen Organisation innerhalb der Arbeiterbewegung und 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 den USA lange fast ganz fehlten und erst in den 30er Jahren z. T. 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 bis in die 30er Jahre weitgehend 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 zu vereinbarenden 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 als proletarisch und auch politisch als Gegengruppe definierten Arbeitergewerkschaften gehindert wurden (aber nicht an kollektiver Interessenorganisation überhaupt!), schreckten die meisten amerikanischen Angestellten aufgrund individuellen Leistungs- und Erfolgsstrebens vor dem Eintritt in *jede* Organisation zur kollektiven Durchsetzung ihrer sozial-ökonomischen Interessen zurück²⁰⁷.

Unter Druck, Not, Depression und Enttäuschung konnte dieser berufliche Individualismus so erschüttert werden, daß – wie bei den geschilderten professionellen Minderheiten – die Sperrn gegen den Eintritt in eine Teilorganisation der (zudem nicht ausgesprochen proletarischen, relativ gemäßigten, ökonomisch konzentrierten) Arbeiterbewegung zum Zwecke kollektiver Interessenvertretung möglich wurde²⁰⁸. Wer sich dazu nicht durchrang – und das war die große Mehrheit – blieb jenem vereinzelnden, 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.

Der weitgehende Verzicht amerikanischer Angestellter auf kollektive Interessenvertretung und kollektive Aktionen begrenzt die Aussagekraft einer Analyse, die sich bei der (bisher vergeblichen) Suche nach potentiellen oder wirklichen rechtsgerichteten Angestelltenprotesten allzusehr auf die eben sehr

kleinen Angestelltengewerkschaften konzentriert. Im Folgenden soll diese Frage mit Hilfe einer kurzen Untersuchung amerikanischer rechtsradikaler Protestgruppen weiter behandelt werden.

IV. Angestellte im politischen Spektrum der 30er Jahre

1. Angestellte und Rechtsradikalismus

Sucht man in den Vereinigten Staaten der 1930er Jahre nach Gruppen und Strömungen, die den europäischen faschistischen Bewegungen ähnelten, so stößt man – sieht man von der Massenbewegung des Father Coughlin zunächst einmal ab – auf eine große Anzahl kleiner, viel diskutierter, aber ziemlich wirkungsloser rechtsradikaler Gruppen, die hier lediglich daraufhin zu befragen sind, wieweit Angestellte zu ihren Mitgliedern und Anhängern gehörten. Der deutsch-amerikanische „Bund“ (ab 1932/33), ein vor allem städtischer Verband (ungefähr die Hälfte der 1937/38 bestenfalls 25 000, wahrscheinlich aber nur 10 000 Mitglieder kamen aus New York City und Umgebung), mit eindeutig nationalsozialistischer Ideologie, Organisation und Taktik, bestand, soweit aus Zeitungsmeldungen ersichtlich, vor allem aus gelernten Arbeitern, Kleingewerbetreibenden und auch Angestellten. Jedoch verbietet sich jede Schlußfolgerung für das hier interessierende Problem, da die Mitglieder dieser Organisation zu ca. einem Drittel deutsche Staatsbürger waren und sonst fast durchweg aus deutsch-amerikanischen Gemeinden kamen; nur etwa 10 % der Mitglieder dürften in den USA geboren gewesen sein, die Mehrheit bestand aus naturalisierten deutschen Einwanderern. Zudem lassen vielerlei (auch finanzielle) Kontakte den „Bund“ als Import erkennen. Ähnliches trifft für die italienisch inspirierten „Black Shirts“ zu²⁰⁰. Dagegen gehörten William D. Pelley's „Silver Shirts“ zu den einheimischen Gruppen faschistischer Ausrichtung. Pelley sprach sich für Diktatur und Gewalt, für die Unterdrückung der Gewerkschaften und weitestgehende staatliche Sozialinterventionen mit antidemokratischer Zielrichtung aus, er hetzte gegen Juden und Kommunisten. Die 1934 mit 15 000 ihren Höhepunkt erreichende Mitgliedschaft bestand primär aus relativ alteingesessenen Protestanten angelsächsischer und deutscher Abstammung, vor allem aus dem Mittelwesten und von der Westküste. Die Mitteilungen über die sozio-ökonomische Basis sind nicht eindeutig, doch scheinen ökonomisch schlecht gestellte kleine Selbständige und Angestellte aus kleinen Gemeinden, ohne viel Bildung und Reputation, stärker als Arbeiter vertreten gewesen zu sein²¹⁰. Die Mitglieder der paramilitärischen „Black Legion“ schwuren einen Eid, „die Geheimnisse des Ordens zu bewahren, Gott und der amerikanischen Verfassung zu folgen, sowie die ‚Black Legion‘ in ihrem heiligen Krieg gegen Katholiken, Juden, Kommunisten, Neger und Ausländer zu unterstützen.“ Mit ihren Demonstrationsformen und Riten imitierten sie faschistische Bünde. Ihre bis zu

40 000 Mitglieder (1936) stammten aus den Industriestädten des Mittelwestens und waren größtenteils ungelernte und angelernte Arbeiter²¹¹. Gerald B. Winrods moralistische „Defenders of the Christian Faith“ kannten keine formale Mitgliedschaft. Der zugleich militant antikatholische Prediger Winrod, der Roosevelt als Agenten der Kommunisten und Juden angriff, gab ein Agitations-Magazin heraus, das 1936 eine Auflage von fast 100 000 erreichte. Winrod fand vor allem Anklang bei Angehörigen der ärmeren Schichten auf dem Lande und in Kleinstädten, zweifellos aber nicht bei den Angestellten der großen städtischen Ballungszentren²¹².

Ihr kleinstädtisch-ländlicher protestantischer Fundamentalismus, ihr Katholikenhaß und ihr anti-urbaner Traditionalismus rückte die „Defenders“ ideologisch in die Nähe des „Zweiten Ku Klux Klan“ und damit in eine Tradition nativistischen Rechtsextremismus, der seinen Höhepunkt bei Beginn der Wirtschaftskrise längst überschritten hatte. Rigidier Moralismus und nationalistischer Fremdenhaß, Antikatholizismus, Antisemitismus, antimodernistische und antibürokratische Ressentiments gehörten neben der Neger-Diskriminierung zu den ideologischen Kennzeichen des 1915 neu gegründeten Klans, der zu Beginn der 20er Jahre mit mindestens 1,5 Millionen Mitgliedern eine rechtsradikale Massenbewegung darstellte. Mit seiner Beschwörung traditioneller amerikanischer Werte läßt sich der Klan am besten als eine durch Weltkrieg und Weltkriegsfolgen (Fremdenfurcht, Bolschewistenhaß, Chauvinismus, Anti-Internationalismus, Inflation, Staatsinterventionen) verschärfte Reaktion breiter, durch den schnellen sozioökonomischen Wandel verunsicherter, bzw. geschädigter Bevölkerungsteile gegen Modernisierung und Urbanisierung, gegen die „new immigrants“ und gegen damit an Einfluß gewinnende neue Lebensformen, Religionen und Kulturen verstehen²¹³. Repräsentative, die Heterogenität des Ku Klux Klan in Rechnung stellende Mitgliedschaftsuntersuchungen stehen noch aus. Klar ist, daß er neben einer meist in Analysen im Vordergrund stehenden ländlich-kleinstädtischen Anhängerschaft große Unterstützung in südlichen, mittelwestlichen und westlichen Städten, auch den größten Industriestädten, fand²¹⁴. Nur erwachsene, im Land geborene, protestantische Männer konnten Mitglieder in der geheimordenähnlichen Organisation von Kapuzenmännern werden. Antigewerkschaftliche Fabrikarbeiter bildeten die Mehrheit, doch auch selbständige kleine Gewerbetreibende sowie niedere und mittlere Angestellte gehörten in beträchtlicher Zahl dazu, mindestens in dem Maße wie es ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprach²¹⁵. Nach 1924 verlor der Ku Klux Klan schnell an Mitgliedern, und obgleich er bis 1944 dahingevegetierte, spielte er, der nie primär eine ökonomische Protestbewegung gewesen war, in der Depression keine größere Rolle als die vielen anderen rechtsgerichteten kleinen Randgruppen. Die Korruption seiner Führer, die den Kritikern ihr Geschäft erleichterte, die strenge gesetzliche Begrenzung weiterer Immigration, die mancher rassistischen Xenophobie ein wenig Wind aus den Segeln nahm, vor allem aber das Abflauen jener Kriegs- und Nachkriegshysterie, die er nicht durch ein sachbezogenes Programm ersetzen konnte, die

„Normalisierung“ der Verhältnisse, die allmähliche „Amerikanisierung“ der neuen Immigranten bei gleichzeitiger Eindämmung der Negeremanzipation und schließlich, ab 1930 das Auftreten neuer, anderer, primär ökonomischer Probleme entzogen dem zunehmend in der Öffentlichkeit diskreditierten Klan die Basis. Unter den wenigen übrigbleibenden Mitgliedern spielten selbständige und angestellte „middle class“-Angehörige kaum noch eine Rolle²¹⁶.

Viele andere, meist kleine, bizarre Gruppen ließen sich aufzählen, die oft nur aus einem interessierten „Führer“ und einer Adressenliste bestanden. Sie waren unstabil und oft auf einzelne Personen zugeschnitten, die nicht selten finanziellen Profit von dieser Art Unternehmertum in der Sparte Demagogie erhofften. Sie spielten mit der Enttäuschung und Unbildung von Menschen, die meist zu den Ärmsten gehörten und oft in irgendeiner Weise am Rande der Gesellschaft lebten. Ihr Appell an konkrete ökonomische und soziale Interessen, soweit er in ihrer Rhetorik überhaupt eine Rolle spielte, scheint selten an spezielle ökonomische Schichten oder Gruppen gerichtet gewesen zu sein. Von 121 antisemitischen und rechtsradikalen Organisationen, die ein kritischer Beobachter zusammenstellte, hatten nur vier einen Namen, in dem das Wort „worker“ oder „laborer“ vorkam. Keine Bezeichnung spielte auf „middle class“ oder Ähnliches an²¹⁷.

Das einzige²¹⁸ Phänomen auf der amerikanischen Szene der 1930er Jahre, das, je später desto klarer, als rechtsradikal und faschistoid zu identifizieren war, ohne eine unbedeutende Splittergruppe zu sein, war die Massenbewegung des katholischen Rundfunkpriesters Father Coughlin. Zeitweise scheinen zu seiner Organisation („National Union of Social Justice“), bis zu fünf Millionen Mitglieder gehört zu haben. Die Resonanz seiner Radioreden in der Öffentlichkeit war groß. 1938 antworteten 30 % eines repräsentativen Querschnitts von Amerikanern, daß sie bis zur Wahl von 1936 regelmäßig Coughlin am Radio gehört hätten. Von diesen erklärten 83 %, sie hätten ihm im allgemeinen zugestimmt. Im April 1938 stimmten ihm 27 % der auf eine Meinungsumfrage Antwortenden zu, während ihn 32 % ablehnten. Im April 1940, als sich seine Sprache und Organisation weiter radikalisiert hatten, äußerten immerhin noch 17 % der Befragten ihre generelle Zustimmung zu seinen Thesen. Besonders nach dem Wahljahr 1936, das die Grenzen seiner Macht deutlich gezeigt hatte – der von ihm gestützte Kandidat hatte gegen Roosevelt katastrophal abgeschnitten –, traten in Coughlins Programm faschistische Momente klar hervor. Im Unterschied zu traditionellen rechtsradikalen Bewegungen in den USA (einschließlich des Ku Klux Klan) polemisierte er nicht gegen die Gefahr eines starken Staates, sondern forderte intensive staatliche Wirtschafts- und Sozialinterventionen. Seine anti-elitäre Stoßrichtung, häufig in populistischer Sprache dargeboten, färbte sich zunehmend antikapitalistisch ein. Zugleich attackierte er Kommunisten und Sozialisten auf das heftigste, und wandte sich zunehmend gegen unabhängige Gewerkschaftsbewegungen und Streiks. Seine antipluralistische Polemik richtete sich gegen Parteipolitik als solche. Seit 1938 sprach er sich vage für korporative Wirtschafts- und Gesellschaftsfor-

men aus. Seine Rhetorik folgte Freund-Feind-Mustern, forderte Glauben statt zu argumentieren, spielte mit Verschwörungsphantasien und rückte zunehmend einen abstrakten, nicht gegen bestimmte Züge der jüdischen Minorität, sondern gegen den Juden als solchen gerichteten Antisemitismus in den Vordergrund. Organisatorisch nahm er paramilitärische Momente auf²¹⁹. Entscheidend für die Fragestellung dieser Untersuchung ist nun, daß, soweit aus den Umfrageergebnissen seit 1938 erkennbar, angestellte Mittelschichten unter den Anhängern dieser immer radikaleren faschistoiden Bewegung nicht überrepräsentiert waren. Arbeiter, Arbeitslose und Bauern neigten insgesamt stärker zu Coughlin als Angestellte und Kleingewerbetreibende, während „professionals and those in business“ am meisten Skepsis und Ablehnung zeigten²²⁰.

Rechter Radikalismus²²¹ tritt in den Vereinigten Staaten traditionell mit anderen ideologischen Inhalten auf als in Deutschland. Auch wenn er anti-egalitäre, defensive Funktionen erfüllte, bediente er sich angesichts vorherrschender demokratischer Werthaltungen doch weniger anti-egalitärer Rhetorik als die entsprechenden politischen Gruppen in Deutschland. Die Gruppen und Werte, die ihm offen als Gegenstände von Verteidigung und Angriff dienten, definierte er selten in klassengesellschaftlichen, ständischen oder anderen auf sozialökonomisch definierte Formationen abhebenden Kategorien. Schon deshalb spielten antiproletarische Ressentiments, Mittelstandsrhetorik und Antisozialismus im amerikanischen Rechtsradikalismus eine geringere Rolle als ethnische, rassische und religiöse Differenzen, Feindbilder, Sündenböcke und Identifikationen. Religiöser Moralismus, nativistischer Fremdenhaß, Antisemitismus und Rassismus dienten in den USA auch im ersten Drittel dieses Jahrhunderts noch als Hauptkanäle, durch die sich die verschiedensten, mit den Prozessen der Urbanisierung und Industrialisierung entstehenden sozialen Konflikte und Ängste, verzerrt und sich selbst nicht verstehend, entluden. Ressentiments und Stoßrichtungen mit sozialökonomisch definierten Zielgruppen spielten dagegen eine geringere Rolle. In gewissem Unterschied zu Deutschland kennzeichneten den amerikanischen Rechtsradikalismus (wie übrigens auch den amerikanischen Konservatismus) betont anti-etatistische Haltungen, die sich ökonomisch als Verteidigung der möglichst unbeschränkten kapitalistischen Unternehmer- und Marktwirtschaft, sozial als Ablehnung von sozialstaatlichen Tendenzen und politisch als Verteidigung der einzelstaatlichen Rechte und Beschwörung der amerikanischen Verfassungstraditionen äußerten. Erst seit den 30er Jahren entstanden in anderer Hinsicht als „rechts“ zu definierende und von Beobachtern wie Historikern meist auch als „rechts“ analysierte, kleinere Massenbewegungen auf der amerikanischen Szene, die, im Gegensatz zur Tradition der amerikanischen Rechten und in größerer Ähnlichkeit zu rechtsradikalen Strömungen auf dem europäischen Kontinent, nach dem stärkeren Staat, nach seinen wirtschaftslenkenden, sozialstaatlichen und ordnungserhaltenden Eingriffen riefen: Father Coughlin in den 30er und George Wallace in den 60er Jahren²²².

Es würde den Rahmen dieser Untersuchung sprengen, diese deutsch-amerikanischen Unterschiede und diese inneramerikanischen Veränderungen innerhalb der manifesten Programmpunkte und ideologischen Inhalte rechtsradikaler Gruppen und Kräfte weiter zu verfolgen und zu erklären. Hier soll vielmehr nur betont werden, daß zumindest im Depressionsjahrzehnt nicht nur die ideologische Ausstattung und die Intensität, sondern auch die soziale Basis rechtsradikaler Strömungen in den USA anders waren als in Deutschland. Vielleicht mit Ausnahme der „Silver Shirts“ fanden die amerikanischen rechtsradikalen Gruppen älterer und neuerer Provenienz in jenen Jahren keine überdurchschnittliche, wahrscheinlich aber unterdurchschnittliche Unterstützung bei den angestellten Mittelschichten.

Ohne die lange Tradition ökonomischer Knappheit und Not, auf die Deutschland bei Beginn der Depression zurückblicken konnte, ohne fundamentaloppositionelle Arbeiterbewegung, ohne die Belastungen einer verspäteten, dann halb importierten Parlamentarisierung und Demokratisierung, ohne die deutsche Tradition des starken Staates und seines frühen Interventionismus, ohne die Last einer Niederlage, angesichts noch unausgeschöpfter krisenregulierender Alternativen *im* politischen System, geschützt durch eine politische Struktur, die die Übersetzung von radikalen Massenbewegungen auf die zentrale Ebene des politischen Entscheidungsprozesses sehr erschwerte, bis zu einem gewissen Grade immunisiert durch eine früh demokratisierte, bürgerliche politische Kultur – und aus vielen anderen Gründen blieben die Ansätze zum rechtsradikalen Protest in den USA schwach. Ihre ökonomie-fremden, nicht-klassengesellschaftlichen und anti-etatistischen Ideologien mußten der amerikanischen radikalen Rechten überdies zum schweren Handicap werden in einem Jahrzehnt, in dem ökonomische und sozialökonomische Faktoren objektiv und im Bewußtsein der Öffentlichkeit so stark in den Vordergrund traten und in dem staatlicher Interventionismus als Krisenlinderungsmittel einfach nicht mehr aufzuschieben war. Die amerikanische Tradition des rechten Radikalismus paßte schlecht in die Wirklichkeit des sich durchsetzenden Organisierten Kapitalismus, während in Deutschland rechtsradikale Positionen traditionell i. d. R. weder durch Anti-Etatismus noch durch konkurrenzkapitalistische Ideologien noch durch Anti-Zentralismus gekennzeichnet waren und somit sehr viel bruchloser mit den Grundprinzipien des Organisierten Kapitalismus verschmolzen werden konnten²²³.

Die geringe Ausdehnung, die Schwäche, die öffentliche Geringschätzung der rechtsradikalen Gruppen in den 30er Jahren begrenzen allerdings auch ihre Aussagekraft in bezug auf die hier interessierende Frage. Vielleicht hätten sich Angestellte ihnen eher zugewandt, wenn sie größer, gewichtiger und nicht so eindeutig als „lunatic fringe“ definiert gewesen wären? Wurden diese Splitter- und Randgruppen vielleicht nur wegen ihrer mangelnden Respektabilität von den vielleicht dennoch mehrheitlich nach rechts neigenden Angestellten nicht akzeptiert?

Diese Frage ist direkt nicht zu beantworten, doch gibt sie Anlaß, nach spezifischen oder wenigstens überdurchschnittlichen Rechtsneigungen in den angestellten Mittelschichten auf einer dritten, repräsentativeren Ebene zu suchen: unter Auswertung des Rohmaterials der ersten Meinungsumfragen.

2. Wahlverhalten und Meinungsumfragen

Die Verwendung der Ergebnisse aus den um 1935 erstmals systematisch und nach sozialökonomischen Kriterien differenzierend durchgeführten Meinungsumfragen stellt methodische Probleme, die nicht voll zu lösen sind. Meinungsumfragen-Ergebnisse sind notwendig in ihrer Aussagekraft und Verlässlichkeit begrenzt. Die Praxisferne, die Abstraktheit und der Spielcharakter der Frage-situation können zu anderen Antworten führen, als sie in einer ernsthaften Situation mit Handlungsfolgen gegeben würden. Die Ehrlichkeit der Antworten ist schwer überprüfbar; diese würde in dieser Studie besonders dann zur Falle, wenn schichtspezifische Ehrlichkeitsabweichungen die Antworten beeinflusst haben. Die Formulierung und das Stellen der Frage, aber auch Tagesereignisse mögen jene Antworten in den späten 30er Jahren beeinflusst haben in einer Weise, die von dem dreißig Jahre später auswertenden Historiker nicht mehr erkannt wird. Diese Schwierigkeit teilt das Meinungsumfrage-Ergebnis allerdings mit vielen anderen historischen Quellen, ebenso wie die Besonderheit, daß es vom Historiker im Hinblick auf Fragestellungen ausgewertet wird, für die es nicht geschaffen wurde und die weder der fragenden noch der antwortenden Seite damals gegenwärtig waren.

Die frühen Umfragen der 30er Jahre stellen darüber hinaus besondere Probleme. Bestimmte technische Schwierigkeiten wie die der Repräsentativität befragter Auswahlgruppen wurden erst allmählich entdeckt. Täuschung erschwerende, indirekte Formulierungen oder in den Fragebogen eingebaute Kontrollen waren noch nicht entwickelt; die Datenbanken enthalten jene frühen Umfrageergebnisse in teils unvollständigem Zustand. Vor allem aber ließ die Genauigkeit der kategorialen Definitionen, nach denen die Befragten eingeordnet wurden, sehr zu wünschen übrig²²⁴.

Als Gallup und Roper um die Mitte der 30er Jahre begannen, Umfrageergebnisse nach sozioökonomischen oder Beschäftigungsgruppen aufzugliedern, konnten sie sich auf kein allgemein durchgesetztes Schema stützen, zumal die offiziellen Bevölkerungs- und Berufsstatistiken fast durchweg nur nach Wirtschaftsabteilungen unterteilten. Sie benutzten daher verschiedenartige, wechselnde Kategoriensysteme ohne allzu genaue Definitionen und überließen den Interviewern weitgehend die Einordnung der Befragten in die jeweilige Kategorie. Die im folgenden herangezogenen Roper-Umfragen unterscheiden folgende Beschäftigungsgruppen: 1. professionals; 2. proprietors (farm); 3. proprietors (other); 4. housekeepers; 5. salaried (minor); 6. salaried (executive); 7. wages (factory); 8. wages (farm); 9. wages (other); 10. retired; 11. unem-

ployed; 12. students. Die Gruppe der „professionals“ enthielt freiberufliche und angestellte Personen, diese fast durchweg von höherem Status und Einkommen. Die Gruppe „salaried (executive)“ enthielt anweisungsberechtigte, gehobene Angestellte relativ hohen Einkommens und Ranges. Vorgesetzte der untersten Ränge (wie die meisten Meister) wurden nicht zu dieser Kategorie gerechnet, die im folgenden „gehobene Angestellte“ oder „Angestellte (exec.)“ genannt wird. Die Gruppe der „salaried (minor)“ umfaßte, von der relativen Größe der Teilgruppen in den Samples zu schließen, ca. zwei Drittel aller Angestellten, wahrscheinlich alle oder doch fast alle „clerical workers“ und „sales workers“ sowie die Techniker in niederen bis mittleren Stellungen. Sie steht im Mittelpunkt des Interesses dieser Untersuchung und wird im folgenden als Gruppe der „unteren und mittleren Angestellten“ oder „Angestellte (min.)“ bezeichnet²²⁵.

Durch Rückgriff auf das so unterteilte, nicht veröffentlichte Rohmaterial der Meinungsumfragen ist es möglich, zunächst in bezug auf die Präsidentschaftswahlergebnisse von 1936 und 1940, die allgemein bekannte Stimmverteilung nach sozialökonomisch definierten Kategorien in einer für diese Untersuchung bedeutsamen Weise zu modifizieren. Die gewöhnlich abgedruckten Wahlergebnisse lauten:

Tab. 4-11: Anteil der Roosevelt-Stimmen in den Präsidentschaftswahlen 1936 und 1940, nach sozioökonomischen Gruppen²²⁶
(Stimmen für dritte Kandidaten und ungültige Stimmen eliminiert)

	1936	1940
ungelernte Arbeiter	81	69
angelernete Arbeiter	74	67
gelernte Arbeiter	67	59
Arbeiter insgesamt	74	66
Angestellte	61	48
Unternehmer	47	34
nationaler Durchschnitt	62,5	55

Diese Stimmenverteilung in den Präsidentschaftswahlen 1936 und 1940 scheint die bekannte Zwischenposition der Angestellten zu bestätigen, läßt aber auch erkennen, daß ihr Wahlverhalten insgesamt dem der Arbeiter (insbesondere dem der gelernten) stärker ähnelte, als dem der Unternehmer; die Zahlen weisen weiterhin auf eine relative deutliche Abwendung der Angestellten von Roosevelt in dessen zweiter Amtsperiode hin, in der die konservative Kritik an der New-Deal-Politik anschwoh. Diese Zahlen verhüllen jedoch so viel wie sie zeigen. Unterteilt man nämlich die Kategorie „Angestellte“, soweit es die Ergebnisse später durchgeführter Umfragen erlauben, so ergibt sich ein anderes Bild: 1936 stimmten danach die unteren und mittleren Angestellten

zu 67 0/0, die gehobenen Angestellten zu nur 50 0/0 für Roosevelt. Jene glichen damit völlig den gelernten Arbeitern, diese bis auf drei Prozent den Unternehmern²²⁷.

Eine mit leicht veränderten Kategorien arbeitende Gallup-Umfrage vom November 1940 bestätigt dieses Ergebnis:

Tab. 4-12: Anteil der Roosevelt-Stimmen 1940, nach verfeinerten sozioökonomischen Gruppen²²⁸ (Stimmen für dritte Kandidaten nicht eliminiert)

	0/0	N
ungelernte Arbeiter (ohne Landwirtschaft)	68,7	(227)
angelernte Arbeiter	47,4	(318)
gelernte Arbeiter	49,2	(270)
Angestellte (ohne gehobene)	47,0	(617)
„professionals“	27,5	(247)
Eigentümer (ohne Landwirtschaft)	26,1	(344)
Nationaler Durchschnitt	44,5	(3127)

Solche Ergebnisse deuten auf eine bemerkenswerte Übereinstimmung zwischen gelernten (zum Teil auch angelernten) Arbeitern einerseits und den unteren und mittleren Angestellten andererseits hin, also auf eine breite Mittelgruppe, von der sich sowohl die unteren ungelernten Arbeiterschichten einerseits wie die gehobenen Angestellten und Unternehmer andererseits deutlich abhoben. Sie zeigen zudem das hohe Maß an Angestelltenunterstützung für die Reformen des New Deal und sprechen gegen eine mehrheitliche Rechtswendung der unteren und mittleren Angestellten während der 30er Jahre²²⁹.

Die durchschnittlichen Meinungen der unteren/mittleren Angestellten und der Arbeiter differierten am stärksten in bezug auf das wünschenswerte Maß staatlicher Interventionen in Wirtschaft und Gesellschaft. In der Verteidigung wirtschaftsliberaler Zustände gegen sozialstaatliche Tendenzen erwiesen sich die Angestellten im Durchschnitt als ein wenig entschiedener und damit konservativer als die Arbeiter. Diese Differenz blieb, wenn auch abgeschwächt, sichtbar, wenn man Angestellte und Arbeiter derselben Einkommensgruppe²³⁰ miteinander verglich. Dies galt zum Beispiel für Antworten auf die Frage, ob man glaube, daß die Regierung alle, einige oder keine der Fabriken für wesentliche Lebensmittel und Kleider besitzen und leiten solle, mit Ausnahme der untersten Einkommensgruppe²³¹. Angestellte hatten deutlich mehr Bedenken gegen konfiskatorische Steuern zur Beschneidung höchster Einkommen²³²; gegen den Vorschlag, der Regierung die volle Verantwortlichkeit dafür aufzubürden, daß jeder Arbeitswillige einen Arbeitsplatz habe²³³; oder gegen Roosevelts im Vergleich zu früher sehr weitgehendes Fürsorgeprogramm (in Bundeskompetenz)²³⁴. Angestellten-Arbeiter-Differenzen trotz gleicher

ökonomischer Lage zeigten sich in einem geringeren Grade auch bei der Beurteilung von Roosevelts (in der Öffentlichkeit für kritisch, ja ablehnend gehaltenen) Politik gegenüber den Unternehmern und seiner als progewerkschaftlich geltenden Arbeiterpolitik²³⁵. Wenn sich somit herausstellt, daß sich Unterschiede in der wirtschafts- und sozialpolitischen Orientierung zwischen Angestellten und Arbeitern nicht voll auf Unterschiede zwischen Einkommensgruppen zurückführen lassen, zeigt doch das vorgelegte Material zugleich, daß die Einkommenshöhe als Bestimmungsfaktor zumeist wichtiger war als der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten als solcher²³⁶.

Insbesondere galt dies für die untersten Einkommensgruppen, in denen die Differenz zwischen Angestellten und Arbeitern am weitesten zusammenschrumpfte²³⁷. Auch nach einer Untersuchung der Bevölkerung der Industriestadt Akron, Ohio 1938/39 zeigten Angestellte, die auf schlechtestbezahlten Notstandsprojekten beschäftigt waren und damit die Erfahrung längerer Arbeitslosigkeit durchgemacht hatten, Meinungen über Gewerkschaften, Streiks, Großunternehmen und Sozialpolitik, die sich von den Meinungen organisierter Arbeiter kaum unterschieden²³⁸.

Antworten auf Fragen, die sich auf das Gebiet der Menschen- und Bürgerrechte, der Vorurteile und der nicht-ökonomischen Aspekte von Freiheit und Demokratie bezogen, ergeben ein Bild, in dem die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten weiter dahin schwinden, oder das die Angestellten als ein wenig liberaler, progressiver oder „linker“ als die Arbeiter erscheinen läßt. Nur einige Ergebnisse können hier aufgeführt werden. Dabei sollen Resultate von Gallup-Umfragen benutzt werden, die zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern wie auch zwischen (einer Minderheit von) qualifizierten Angestellten und (einer Mehrheit von) Angestellten ohne besondere Qualifikation unterschieden²³⁹. Folgende Fragen wurden gestellt:

1. Sollten die Vereinigten Staaten die größte Marine der Welt haben?
2. Glauben Sie, daß der Präsident der USA die Macht eines Kriegsdiktators haben sollte?
3. Wenn Sie zwischen Faschismus und Kommunismus wählen müßten, was würden Sie wählen?
4. Würden Sie eine weit verbreitete Aktion (campaign) gegen die Juden in diesem Land unterstützen?
5. Die „Daughters of the American Revolution“ gestatteten es einem wohlbekannten Neger-Sänger nicht, ein Konzert in ihren Räumlichkeiten zu geben. Als Protest dagegen trat Mrs. Franklin D. Roosevelt [die Ehefrau des Präsidenten] aus der Organisation aus. Stimmen Sie dieser Handlung zu?
6. Glauben Sie, daß staatliche und lokale Behörden Gewalt gegen „sit-down strikers“ einsetzen sollten?
7. Befürworten Sie die Todesstrafe?

Tabelle 4-13 gibt die Antworten auf diese Frage wieder. Ausgenommen in der Frage der Todesstrafe (7), stellten sich die Angestelltenantworten nicht als illiberaler oder rechtsgerichteter dar als die der Arbeiter. Angestellte zeig-

Tab. 4-13: Antworten auf ausgewählte Fragen (Gallup-Umfragen 1937-39), nach sozioökonomischen Gruppen²⁴⁰

Nummer der Frage...	1		2		3		4		5		6		7	
	ja o/o	nein o/o	ja o/o	nein o/o	Fasch. o/o	Komm. o/o	ja o/o	nein o/o	ja o/o	nein o/o	ja o/o	nein o/o	ja o/o	nein o/o
ungelernte Arbeiter	45	12	15	44	23	20	14	79	62	37	46	37	57	36
gelernte Arbeiter	39	12	17	37	25	27	12	79	61	24	63	24	55	38
Angestellte ohne bes. Qualifikation	44	15	15	45	19	39	8	88	65	30	63	30	69	27
qualifizierte Angestellte	38	14	14	47	30	30	9	84	59	30	70	20	62	32
Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigungsgruppen	38	23	16	42	25	24	17	82	59	27	61	24	60	33

ten kein größeres Interesse an einem amerikanischen Seemachtvorsprung (Frage 1), was darauf hinzudeuten scheint, daß ihnen expansives nationales Wünschen nicht geläufiger war als anderen. Weniger als die Arbeiter und der Bevölkerungsdurchschnitt erklärten sie sich bereit, kriegsdiktatorische Gewalten der Exekutive – als Mittel zur Krisenüberwindung seit langem in der Diskussion – zu akzeptieren (Frage 2). Vor die fiktive Wahl zwischen Kommunismus und Faschismus gestellt (Frage 3), fiel ihre – natürlich nur verbale, schwer auf Gewichtigkeit und Ehrlichkeit überprüfbare – Entscheidung gegen rechts, dank der sich ziemlich antifaschistisch gebenden weniger qualifizierten Angestellten, recht deutlich aus; deutlicher als bei den Arbeitern, den gelernten zumal. Entschiedener als die Arbeiter lehnten sie die Teilnahme an antisemitischen Aktionen ab (Frage 4), obwohl anzunehmen ist, daß die Art ihrer Arbeit sie öfter in Konkurrenzsituationen mit Juden brachte als die Produktionsarbeiter die ihrige. Der Ehrlichkeitsgrad ist allerdings gerade bei den Antworten auf diese Frage schwer zu ergründen. Die – natürlich etwas unverbindliche – Zustimmung zu einem beachteten demonstrativen Protest der „First Lady“ gegen die Negerdiskriminierung fiel besonders bei den weniger qualifizierten Angestellten deutlicher aus als bei den Arbeitern (die allerdings durch die Arbeitskonkurrenz der Farbigen auch viel unmittelbarer in ihrem täglichen Leben betroffen waren); die qualifizierten Angestellten hielten mit ihrer Zustimmung eher zurück; im übrigen scheint es, als ob in dieser Frage mit steigendem Einkommen und wachsendem sozioökonomischen Status eher die Indirektheit der Diskriminierung, keineswegs aber die Toleranz selbst zunahm²⁴¹. In der Frage der Gewaltanwendung gegen streikende Arbeiter (Frage 6), einem Problem, in dem sich Bürgerrechte und Sozialpolitik vermischten, fällt die bereits mehrfach beobachtete Übereinstimmung zwischen gelernten Arbeitern und unteren/mittleren Angestellten auf, die sich gemeinsam von den gehobenen Angestellten einerseits und den ungelernten Arbeitern andererseits unterschieden²⁴². – In anderen Hinsichten unterschied sich der durchschnittliche Arbeiter vom durchschnittlichen Angestellten gar nicht. Zum Beispiel blieb in Fragen der Sexualmoral und des Alkoholverbots – die Prohibition war erst 1933 wieder aufgehoben worden – der Unterschied zwischen Angestellten und Arbeitern unscheinbar²⁴³.

V. Amerikanische Angestellte: etwas links von der Mitte

Die Untersuchung der Angestelltenverbände, die Analyse der sozialen Basis rechtsextremer Organisationen und die Auswertung der frühen Meinungsumfragen lassen erkennen, daß die Arbeiter-Angestellten-Unterscheidung in der amerikanischen soziopolitischen Landschaft der Depressionsjahre keine allzu signifikante Grenz- und Unterscheidungslinie darstellte. Soweit sie sich gewerkschaftlich organisierten, unterschieden sich die Angestellten in Forderungen, Organisationsformen, Kampfmitteln und allgemeinen sozialen und politi-

schen Stellungnahmen kaum von der organisierten Arbeiterschaft, wenn sich auch gegen Ende des untersuchten Zeitraums schwache Ansätze zu spezifischen Angestelltenforderungen, -protesten und -organisationen zu zeigen begannen, die – unter dem Einfluß von Krise, konsequenter Arbeiterorganisation, staatlichen Sozialinterventionen und Krieg – einige Elemente der deutschen Angestelltenbewegung des ersten Jahrhundertdrittels in abgeschwächter und modifizierter Weise zu entfalten sich anschickten. Die Unterstützung von rechts-extremen Organisationen, die Stimmabgabe für Roosevelt wie auch die Stellungnahme zu zentralen politischen und gesellschaftlichen Fragen differierten wenig, je nachdem ob jemand Arbeiter oder Angestellter war. Dieser Befund gibt jenen Zeitgenossen recht, die in ihren politischen Analysen, Konzeptionen und Programmen die Arbeiter und die Mehrheit der Angestellten zusammensahen und gleich behandelten²⁴⁴.

Bedeutsamer als die Grenzlinie zwischen „white collar“ und „blue collar“, zwischen Angestellten und Arbeitern, waren zwei Scheidelinien, von denen die eine die Arbeiterschaft und die andere die Angestelltenschicht horizontal durchschnitt. Eine breite Mittelgruppe, die sowohl die unteren und mittleren Angestellten wie auch die gelernten und angelernten Arbeiter einschloß, unterschied sich in bezug auf Verbandsbildung, auf Wahlverhalten und politische Stellungnahmen, z. T. auch in bezug auf ihre Stellung im System der „industrial relations“ *einerseits* von der Schicht gehobener Angestellter, die in Orientierung und Wahlverhalten zusammen mit den meisten Freiberuflern auf die Seite der Besitzenden neigten und vielleicht ein knappes Drittel aller Angestellten ausmachten²⁴⁵. Welcher der beiden Seiten ein Angestellter zugehörte, entschied sich in der Regel durch keinen Faktor mehr als durch sein Einkommen. Die detaillierte Untersuchung einer großen Industriestadt fand heraus, daß sich ungefähr an der 3000-Dollar-pro-Jahr-Grenze die Geister schieden²⁴⁶. Die breite Mittelgruppe aus unteren und mittleren Angestellten sowie besser gestellten Arbeitern unterschied sich *andererseits* von der großen Zahl der ungelernten und einiger angelernter Arbeiter, von einer Untergruppe also, zu der die Mehrheit der spät eingewanderten ethnischen Minoritäten und fast alle Schwarzen gehörten.

Innerhalb des amerikanischen Spektrums und insbesondere im Vergleich zur amerikanischen Arbeiterschaft, war der durchschnittliche amerikanische Angestellte der unteren und mittleren Ränge in ökonomischer und wirtschaftspolitischer (z. T. auch sozialpolitischer) Hinsicht relativ konservativ und in seiner Verteidigung eines vor-sozialstaatlichen Systems ein wenig rechts von der Mitte. In seiner Haltung zu Bürgerrechten und Nationalismus, zu nicht-ökonomischen Aspekten von Freiheit und Demokratie rangierte er in der gemäßigten Mitte oder ein wenig links davon. Mit ihrem ökonomischen und sozialpolitischen Anti-Etatismus standen die amerikanischen Angestellten in einer langen Tradition der politischen Rechten ihres Landes, mit ihrer relativen Progressivität in Dingen der Bürgerrechte, Vorurteile und Toleranz zweifellos nicht. Beides jedoch immunisierte sie gegen eine faschistische oder faschismus-

ähnliche Lösung (zu der der Ruf nach dem starken Staat wie der Abbau der nicht-ökonomischen liberal-demokratischen Rechte, Sicherheiten und Traditionen ja wesensmäßig gehören) und unterschied sie zugleich von den entsprechenden Gruppierungen in Deutschland.

In der ökonomischen Not und dem sozialen Druck dieser Jahre, als Arbeitslose und Verarmte, radikalisierten sich gerade die unteren Angestelltenschichten in den USA nicht unter rechtem Vorzeichen, sondern näherten sich den Haltungen der entschiedeneren und kritischeren unter den organisierten Arbeitern. Ein spezifischer Mittelstandsprotest, der sich sowohl gegen die wirtschaftlich Mächtigen wie gegen die organisierte Arbeiterschaft gerichtet hätte, blieb aus²⁴⁷. Sieht man von ihren besser verdienenden oberen Schichten ab (die gleichwohl ebenfalls keine eigenständige, irgendwie mittelständische Position bezogen, sondern in ihrer sozialkonservativen Skepsis gegenüber dem New Deal weitgehend die Einstellung der „Business“-Gruppen teilten), so gehörten die amerikanischen Angestellten in ganz ähnlicher Weise wie die gelernten Arbeiter (wenn auch weniger durchgängig als die ungelernten) zur Roosevelt-Koalition. Ein „white collar backlash“ fand unter ihnen nicht statt. Die Reformen und die Rhetorik des New Deal – beides ein wenig links von der Mitte, aber weder radikal noch sozialistisch – verschreckten sie nicht, sondern entsprachen ihren Wünschen, bzw. blieben innerhalb ihrer Toleranzbreite.

Unter sehr ähnlichen ökonomischen Krisenauswirkungen, konfrontiert mit Massenarbeitslosigkeit, Gehaltskürzungen und etwas verstopften Aufstiegsbahnen, verhielten sich die amerikanischen Angestellten damit sehr viel anders als die deutschen. Sie erlebten, so scheint es, diese Krise nicht als einen weiteren Schritt auf einem schon lange währenden relativen Abstieg. In der Tat: die Vorstellung vom frustrierten, ressentimentgeladenen, unter dem Widerspruch von Anspruch und Wirklichkeit leidenden, neidisch auf die relativen Gewinne des Lohnarbeiters schauenden „clerk“ trafe die amerikanische Wirklichkeit der 30er Jahre in nur sehr geringem Ausmaß. Die Frage, ob sie glaubten, jetzt bessere Erfolgchancen (opportunity to succeed) zu haben als ihre Eltern zu ihrer Zeit, bejahten 1939 die meisten Angestellten – die niederen und mittleren mehr als die gehobenen –, aber nur knapp die Hälfte der Industriearbeiter²⁴⁸. Ungefähr zwei Drittel der befragten unteren und mittleren Angestellten sahen zur selben Zeit gute Beförderungschancen für sich voraus, weniger als ein Drittel von ihnen nahm an, daß sich ihre Stellung in Zukunft nicht verbessern würde²⁴⁹. Diese überraschend optimistische Grundhaltung dürfte u. a. damit zusammenhängen, daß viele dieser unteren und mittleren Angestellten – etwa jeder vierte unter den Männern und ungefähr jede dritte unter den Frauen – von Eltern abstammten, die entweder beide oder zu einem Teil eingewandert waren und denen sehr häufig noch jede Angestelltenposition verwehrt gewesen war; diese Kinder von irischen, russischen, italienischen, kanadischen, englischen und deutschen Einwanderern – um nur die zahlenmäßig am stärksten ins Gewicht fallenden Einwanderergruppen zu nennen –,

die um 1940 in verschiedenen Arten von unteren und mittleren Angestelltenstellen überrepräsentiert waren, während im Ausland geborene Einwanderer i. d. R. immer noch größte Schwierigkeiten hatten, in solche Stellungen einzudringen und Schwarze in aller Regel ausgeschlossen blieben – diese „second generation“ dürfte ihre Angestelltenposition deutlicher als relativen Aufstieg begriffen haben als Söhne und Töchter von Familien in einem ethnisch relativ homogenen Land wie Deutschland, wenn auch die entsprechenden Stellungen in den meisten Fällen nicht mehr genau das waren, was sie zur Zeit ihrer Väter und Mütter darstellten, als diese nicht daran denken konnten, in eine Verkaufs- oder Bürostellung einzurücken, sondern sich mit ungelernten oder angelernten Handarbeiten in der Fabrik oder – immer häufiger – im Dienstleistungsbereich zufrieden geben mußten²⁵⁰. Daneben dürfte die lange vorherige, durch die Depression gewissermaßen überraschend unterbrochene Erfahrung der Prosperität und vor allem auch ein im Vergleich zu Deutschland geringeres, weniger auf Sicherheit, Standesgemäßheit und Superiorität festgelegtes, also auch schwerer zu bedrohendes und zu enttäuschendes Anspruchsniveau dieser optimistischen Haltung zugrunde gelegen haben. Kaum mehr als vor der Depression identifizierten, organisierten und verhielten sich die amerikanischen Gehaltsempfänger nun als Angestelltenschaft, erst recht nicht mit mittelständischer Abgrenzung gegenüber „unten“ und „oben“, obwohl doch die Arbeitergewerkschaften einen für die USA ungewöhnlichen Aufstieg und Radikalisierungsprozeß durchliefen, die sozioökonomische Differenz zwischen Arbeitern und Angestellten tendenziell dahinschmolz und eine gewisse Polarisierung des politischen Lebens nach ökonomischen und Klassengesichtspunkten zu verzeichnen war. Im Vergleich zu anderen Sozialgruppen ihres eigenen Landes und insbesondere im Vergleich zur Arbeiterschaft zeigten sich keine schichtenspezifische und keine überdurchschnittliche Neigung zum rechtsgerichteten Protest.

KAPITEL E

Kapitalismus, Angestellte und Demokratie

I. Ergebnisse des deutsch-amerikanischen Vergleichs

1. Der Befund

Daß faschistische Strömungen in den USA der 30er Jahre sowenig Bedeutung erlangten, läßt sich natürlich durch eine Analyse der amerikanischen Angestellten allein nicht erklären. Dafür waren mehr Gründe verantwortlich, als in dieser Untersuchung über amerikanische Angestellte ausführlich diskutiert werden konnten: Der Erste Weltkrieg berührte die spät in ihn eintretenden und weit von ihm entfernten Vereinigten Staaten sehr viel weniger als die europäischen Gesellschaften; seine vielfältigen desintegrierenden und mobilisierenden Wirkungen, ohne die faschistische Bewegungen kaum möglich geworden wären, blieben in den USA gering. Die ökonomisch fühlbare, fürs nationale Selbstverständnis so bedeutsame, politisch zudem ausnützbare und die Entwicklung der ersten deutschen Republik vielfach belastende Bürde der Niederlage blieb den USA erspart. Die langjährige Tradition schnellen ökonomischen Wachstums und konfliktdämpfenden relativen Überflusses setzte sich bis zum Ausbruch der Depression fort, sehr im Unterschied zu Deutschland. In den USA fehlte es an einer starken und radikalen Arbeiterbewegung und damit an einer wichtigen objektiven Voraussetzung jenes – gleichwohl auch aus anderen Quellen gespeisten – Gefühls kollektiver Bedrohung bei den nicht-proletarischen Sozialgruppen, das anderswo antisozialistischen, faschistischen Lösungsangeboten so fruchtbaren Boden bot; ohne scharfe sozialistische oder kommunistische Herausforderung gab es keine faschistische Reaktion. Die durch eine frühe, erfolgreiche Revolution begründete liberal-demokratische Tradition in der politischen Kultur und im Regierungssystem der Vereinigten Staaten stellte einen sehr viel belastbareren ideologischen und institutionellen Rahmen bereit als die unvollkommene, verspätete Liberalisierung und Demokratisierung von Staat und Gesellschaft in Deutschland. Ohne in den Absolutismus zurückreichende Traditionen der Reform und Integration „von oben“, ohne frühen Einsatz interventionsstaatlicher Mittel zur Gewährleistung ökonomischen Wachstums und relativer sozialer Stabilität wie in Deutschland, standen dem politischen System der Vereinigten Staaten in den 30er Jahren noch nicht abgenutzte, systemkonforme, wenn auch letztlich nicht hinreichende Instrumente des Krisenmanagements zur Verfügung, die in Deutschland längst verbraucht waren. Mit der von der deutschen Erfahrung so sehr

abweichenden, viel zurückhaltenderen Rolle des Staates im Prozeß der amerikanischen Entwicklung hingen zudem andere, nicht so sehr dem Staate zugewandte und also bei Enttäuschung weniger leicht in Staats- und Systemkritik übergehende Erwartungen in breiten Bevölkerungskreisen wie auch die anti-etatistische Frontstellung der traditionellen amerikanischen Rechten zusammen, die sie in dieser auf staatlichen Interventionismus hindrängenden Krisensituation stark behindern mußte und von faschistischen Strömungen mit ihrer scharfen Betonung staatlicher Funktionen und staatlicher Macht klar unterschied.

All diese – und andere – Faktoren hätten wahrscheinlich ausgereicht, entgegen einigen Prognosen von Zeitgenossen¹, Faschismus in den Vereinigten Staaten zu verhindern, auch wenn ein mit der deutschen Situation irgendwie vergleichbares, nach rechts neigendes, schichtenspezifisches Protestpotential unter amerikanischen Angestellten vorhanden gewesen wäre. Daß ein solches – mit gewissen Einschränkungen vor allem für die Zeit seit den späten 30er Jahren – nicht nur aufgrund anderweitiger Sicherungen und Hemmungen nicht zum Zuge kam, sondern fehlte, ist eine These dieser Arbeit².

Nicht daß die amerikanischen Angestellten keine faschistische oder faschismusähnliche Partei oder Strömung unterstützten, sollte hier herausgearbeitet werden; angesichts des wohlbekannten Fehlens einer auch nur einigermaßen ins Gewicht fallenden faschistischen Bewegung in den USA war dies schließlich zu erwarten und bedurfte keiner ausführlichen Untersuchung, um entdeckt zu werden. Nicht so selbstverständlich und im Lichte der anfangs vortragenen Argumentation unerwartet ist aber, daß 1. die amerikanischen Angestellten in der Krise der 30er Jahre überhaupt nicht in einer schichtspezifischen Weise, mit der sie sich von der Arbeiterschaft unterschieden und abgehoben hätten, reagierten; daß sie 2. auch kein Potential darstellten, welches mehr und anders als andere Bevölkerungsgruppen, insbesondere als die Arbeiterschaft, rechtsradikale oder gar faschistische Bewegungen unterstützt hätte, wären diese nicht ohnehin durch andere Eigenarten der amerikanischen Szene am Aufstieg gehindert worden; und daß, eng damit verknüpft, 3. die Differenz zwischen Angestellten und Arbeitern in den USA überhaupt eine sehr viel geringere Bedeutung für die Herausbildung von Unterschieden in der politischen, der rechtlichen, der sozialpsychologischen, der sozialstrukturellen und der wirtschaftlichen Dimension hatte als in Deutschland.

Dieses Ergebnis widerspricht der am Anfang dieser Studie zusammengefaßten überlieferten Argumentation³. Wenn es zutrifft, wird man in Zukunft mit der Erklärung von beobachtbaren Arbeiter-Angestellten-Unterschieden aus der Logik der sozioökonomischen Grundstruktur industriekapitalistischer Gesellschaften etwas vorsichtiger sein müssen. Man wird davon Abstand nehmen müssen, kleinbürgerlich-mittelständische Abwehr- und Protesthaltungen in der Angestelltenschaft als quasi automatische Folge von Spannungen und Konflikten zu erklären, die auf fortgeschrittener Stufe kapitalistischer Industrialisierungsprozesse aufzutreten pflegen; die Verschiedenartigkeit des An-

gestelltenverhaltens in zwei Ländern mit so ähnlicher industriekapitalistischer Grundstruktur und Entwicklung verbietet eine solche Erklärung. Man wird davon Abstand nehmen müssen, das unter Druck und Herausforderung leicht in faschistische Proteste übergehende, antiproletarische, antisozialistische, latent antikapitalistische, status-orientierte, defensive Rechtspotential im deutschen „neuen Mittelstand“ der Zwischenkriegszeit als ein mit Notwendigkeit auftretendes Produkt sozialökonomischer Veränderungen in fortgeschrittenen kapitalistisch organisierten Industriegesellschaften und -gesellschaften zu begreifen. Und man wird sich davor hüten müssen, die im kontinentaleuropäischen Kontext entstandene These über den Zusammenhang von Kleinbürgertum und rechtsgerichtetem Protestpotential, die erst allmählich und vor allem in den 30er Jahren in die USA exportiert wurde, zur Beschreibung und Erklärung der amerikanischen Angestelltengeschichte zu verwenden – es sei denn im Sinne des Kontrasts und zum Zwecke der Pointierung des Unterschieds⁴.

Die Erklärung des festgestellten Unterschieds zwischen deutschen und amerikanischen Angestellten lenkt die Aufmerksamkeit auf einige jener Bedingungen, die gegeben sein müssen, wenn der in jener anfangs referierten Argumentation behauptete Zusammenhang zwischen Kapitalismus, Kleinbürgertum und Faschismus tatsächlich ablaufen soll, einschränkende Bedingungen also, die von jener Argumentation selber nicht klargelegt werden. Eine solche Erklärung schärft den Blick für Besonderheiten der deutschen bzw. der amerikanischen Entwicklung, die ohne solch eine vergleichende Perspektive leicht unentdeckt blieben. Sie muß Faktoren identifizieren und wenn möglich gewichten, die in Deutschland, aber nicht in den USA (oder umgekehrt in den USA, aber nicht in Deutschland) wirksam und für die festgestellte deutsch-amerikanische Differenz in der Angestelltenentwicklung verantwortlich waren.

Die verschiedenartige sozioökonomische Entwicklung der deutschen und der amerikanischen Angestellten seit dem Ersten Weltkrieg ist nicht zu übersehen, wenn es um die Erklärung des verschiedenartigen Verhaltens dieser Gruppen in der großen Krise seit den späten 20er Jahren geht. Die deutschen Angestellten erlebten die Herausforderung der Wirtschaftskrise nach einer mehrjährigen Periode ökonomischer Schwierigkeiten. Im Ersten Weltkrieg und in den folgenden Jahren der Inflation bis 1923 waren die Realeinkommen aller Arbeitnehmer im Durchschnitt stark abgesunken, und die durchschnittliche Lohn-Gehalts-Differenz hatte sich verringert; in der Stabilisierungsphase 1923/24 wurde dieser Trend zwar unterbrochen, doch auf jeden Fall lag die durchschnittliche Lohn-Gehalts-Differenz 1929 unterhalb ihres Vorkriegsstandes; die Ersparnisse, die die Inflation gefressen hatte, blieben verschwunden. Die allgemeine Arbeitslosigkeit stand in Deutschland bei 8 bis 9 %, schon bevor die Depression einsetzte und sie in bis dahin unbekannte Höhen hinaufdrückte. Wie viele andere Deutsche erfuhren die deutschen Angestellten die Große Depression um 1930 als Höhepunkt einer bereits länger währenden Phase von Unsicherheit, partiellem Niedergang, Stag-

nation oder nur kurzem Aufschwung, bzw. als Bestätigung eines festsitzenden Krisenbewußtseins, das in den relativ guten Jahren der Weimarer Republik von 1924–1929 keineswegs ausgeräumt worden war. – Dagegen traf die Depression die amerikanischen Angestellten nach einer langen Phase relativer Prosperität, an der sie durchaus teilnahmen: In den USA verringerte sich nach der kurzen und nicht so tief wie in Deutschland greifenden Kriegsinflation die durchschnittliche Lohn-Gehalts-Differenz in den 20er Jahren nicht; die Realverdienste entwickelten sich für alle Arbeitnehmer in den USA günstiger als in Deutschland; das wirtschaftliche Wachstum verlief dort rascher und ungestörter als hier. 1929 zählte man in den USA nur knapp 4 % Arbeitslose. Als die Depression zuschlug, kam sie dort als überraschende Unterbrechung wirtschaftlichen Fortschritts, nicht als erwartete Fortsetzung langjähriger Unsicherheit⁶. Es mag plausibel erscheinen, daß solch verschiedenartige kollektive Erfahrungen die deutschen Angestellten für Radikalisierung empfänglicher machten als ihre amerikanischen Kollegen mit ihren anderen Erfahrungen. Die politischen und sozialpsychologischen Belastungen des verlorenen Krieges, der Kriegsschuldfrage und der aus dem Krieg geborenen Verfassungsreform trugen überdies zu einer Verschärfung der politischen Spannungen in Deutschland bei, die in den USA keine Parallele hatten und die der Politisierung verbreiteter Unzufriedenheit entgegenkamen.

Doch kann dies nur einen kleinen Teil der Erklärung ausmachen. Zum einen und auf die verschiedenartige ökonomische Entwicklung bezogen: Es ist keineswegs ausgemacht, daß eine schnelle Verschlechterung der Lebenschancen nach einer langen Periode voll Unsicherheit, Stagnation oder partiellen Niedergangs die Betroffenen protestgeneigter und zugänglicher für Radikalisierung macht als eine ähnlich schnelle und tiefe Verschlechterung nach einer langen Periode des Aufstiegs und der Verbesserung. Es gibt Theorien und Beispiele, die das Gegenteil wahrscheinlich machen⁶. Zum zweiten ist nicht zu erwarten, daß ein wichtiger Aspekt des festgestellten Unterschieds – die im Vergleich zu Deutschland geringe Bedeutung der „Kragenlinie“, der Arbeiter-Angestellten-Differenz, für das politische Verhalten, die soziale Struktur, das System der „industrial relations“, das zeitgenössische Bewußtsein, das Rechtssystem usw. – aus jenen kurzfristigen Entwicklungen resultierte, die die deutschen im Unterschied zu den amerikanischen Angestellten seit dem Ersten Weltkrieg erfuhren. Der dritte Grund schließlich, warum jene auf Weltkrieg und 20er Jahre verweisende Argumentation nur ein Teil der gewünschten Erklärung sein kann, folgt aus der Untersuchung der Periode vor 1914/18, in der, wie gezeigt, bereits mehr grundsätzliche Unterschiede in der deutschen und amerikanischen Angestelltengeschichte auftraten, bevor noch die Aus- und Nachwirkungen des Weltkriegs mit ihren verschiedenartigen Konsequenzen für Deutschland und die USA Platz greifen und die Vergleichbarkeit der beiden Länder empfindlich reduzieren konnten.

Schon vor 1914/18 fehlte der Arbeiter-Angestellten-Unterscheidung in den großen Unternehmen wie im gesamtgesellschaftlichen Bereich jene ausgeprägte

ökonomische, soziale, sozialpsychologische und politische Relevanz, die sie im zeitgenössischen Deutschland auszeichnete und zum Gegenstand früher Überlegungen und Untersuchungen machte. Ein von Deutschland abweichendes Stratifikationsmuster wurde bereits in den USA der Vorkriegszeit erkennbar, ein Muster, in dem die Unterscheidung zwischen ungelernten und gelernten Arbeitern wie auch die Unterscheidung zwischen unteren/mittleren Angestellten und gehobenen Angestellten objektiv (also etwa in bezug auf Verbandsbildung, Wohnverhalten und innerbetriebliche Privilegien) wie im Gefühl und im Verständnis der Zeitgenossen von größerer Bedeutung waren als die Arbeiter-Angestellten-Differenz als solche, wobei all diese horizontalen Gliederungslinien durch vertikale (vor allem funktionsbezogene und ethnisch-rassistische) Differenzierungslinien in komplizierender Weise und stärker als in Deutschland überlagert wurden. Die Transformation der Angestellten aus einer bloßen Kategorie des Statistikers oder des späteren Historikers zu einer von Mitgliedern und Beobachtern als solchen begriffenen, erfahrenen Gruppe verlief in den USA später, zögernder und im Ergebnis sehr viel unvollkommener ab als in Deutschland.

Eben weil der Angestellten-Arbeiter-Unterschied dort so viel weniger als hier bedeutete und weil die Angestellten soviel zögernder aus einer Kategorie zur Gruppe wurden, fehlt es so sehr an einschlägigen Quellen, an zeitgenössischen sozialwissenschaftlichen und historischen Bearbeitungen dieser Schicht. Eben daraus entstanden dieser Untersuchung ihre besonderen Schwierigkeiten, ergab sich aber auch ihre spezielle Chance, mit Hilfe vergleichender Fragestellungen ein Untersuchungsgebiet als untersuchenswert zu konstituieren, das ohne solche, aus der Erfahrung und Analyse einer anderen Gesellschaftsentwicklung gewonnene Fragen nur sehr schwer aufzuschließen wäre.

Im Vergleich zu Deutschland war der Arbeiter-Angestellten-Unterschied in den USA vor 1914/18 relativ bedeutungslos als strukturierende Basis des Verbandsverhaltens, er stand weder innerbetrieblich noch gesamtgesellschaftlich als Instrument „mittelständischer“ Integrationspolitik zur Verfügung; er wurde hier also auch nicht wie in Deutschland durch Unternehmensleitungen und konservative politische Führungsgruppen im Sinne „mittelständischer“ Integrationspflicht benutzt, gepflegt und somit verstärkt. Vor allem entwickelte sich in den USA der „Progressive Era“ nicht jener Zug zur spezifischen, organisierten, klar erkennbaren Agitation des „neuen Mittelstandes“, wie sie im Wilhelminischen Deutschland auftrat und mit ihren zugleich antiproletarischen und antikapitalistischen, status- und bedrohungsbewußten, defensiven und nach staatlicher Rückversicherung rufenden Forderungen zwar generell noch nicht als präfaschistisch bezeichnet werden konnte, aber doch im Prinzip Grundformen mittelständischer Separatheit und Ansprüche erstmals für Teile der Arbeitnehmerschaft formulierte, die unter den verschärften ökonomischen, sozialen und politischen Bedingungen der Zwischenkriegszeit um so leichter in präfaschistische Dispositionen und Proteste hinüberführen konnten, je stärker sie, über Gesetzgebung, Rechtssprechung, Verbandsbildung, Gesellig-

keitsformen, Wohn- und Konsumverhalten vermittelt, ihre Entsprechung in den Verhaltensmustern und Institutionen der Zeit gefunden, also die Dimension der bloßen Erwartungen, Haltungen und Ideologien transzendiert hatten. Soweit die politische Verortung amerikanischer Angestellter vor dem Ersten Weltkrieg erkennbar wurde, deutete manches darauf hin, daß der amerikanische „neue Mittelstand“ – ganz im Unterschied zum deutschen – zur Massenbasis einer zwar vieldeutigen und gemäßigten, doch im ganzen liberal-demokratischen, weder antiproletarischen noch anti-egalitären Reformbewegung gehörte.

Mit anderen Worten: Sowenig wie man die Rechtsneigungen großer Teile des deutschen Kleinbürgertums am Ende der Weimarer Republik mit den Erfahrungen und Veränderungen seit dem Ersten Weltkrieg *allein* erklären kann, so wenig kann man die Unterschiede zwischen deutschen und amerikanischen Angestellten ausschließlich mit Hilfe ihrer verschiedenartigen Erfahrungen vom Ersten Weltkrieg an erklären. Vielmehr muß auf langfristig wirkende gesellschaftsgeschichtliche Unterschiede als Erklärungsursachen rekurriert werden, die in den vorangegangenen Kapiteln diskutiert oder doch berührt wurden und jetzt nur noch einmal zusammengefaßt und pointiert werden sollen.

2. Die Ursachen

Zum einen ist auf die verschiedenartige Struktur und Rolle der Arbeiterbewegung und der Arbeiterschaft in beiden Ländern während des hier interessierenden halben Jahrhunderts (1890–1940) hinzuweisen. Die grundsätzlichen Unterschiede sind bekannt: Die amerikanischen Arbeitergewerkschaften konzentrierten ihre Arbeit sehr viel eindeutiger als die deutschen auf die Kontrolle des einzelnen Arbeitsplatzes und die Beeinflussung der Arbeitsbedingungen durch dezentralisierte Aktionen und Tarifverträge („collective bargaining“) für einzelne Berufe oder einzelne Unternehmen, sehr viel weniger auf die Beeinflussung gesellschaftlicher und politischer Änderungen; eine reine Arbeiterpartei gab es, abgesehen von kurzlebigen und wenig einflußreichen Ausnahmen, nicht. In graduelltem Unterschied zur deutschen Arbeiterbewegung beschränkte die amerikanische ihre Zielsetzungen und Anstrengungen relativ deutlich auf die sozialökonomische Dimension, sie kümmerte sich weniger um politische und kulturelle Handlungsbereiche. Gewerkschaftsmitglied in den USA zu sein, war auch deshalb eine sehr viel begrenztere Angelegenheit als in Deutschland; der amerikanische Arbeiter, der einer Gewerkschaft beitrug, tat dies tendenziell in einer relativ spezifischen Rolle, als Angehöriger eines bestimmten Berufs, mit klar begrenzten sozialökonomischen Zielsetzungen, etwa um seinen Verdienst, seine Arbeitsplatzsicherheit, seine betrieblichen Sozialleistungen, seine Selbstbestimmung am Arbeitsplatz u. ä. zu verbessern; „bread and butter unionism“ wurde dies – von der Tradition der sozialistischen deutschen

Arbeiterbewegung her oft bedauernd und abschätzig – genannt. Der Beitritt zur Gewerkschaft bedeutete vergleichsweise wenig für die sonstigen Rollen des Beitretenden; in seiner Eigenschaft als Amerikaner polnischer Herkunft, Katholik, Wähler, Vater oder Mitglied eines Sportvereins wurde er relativ wenig dadurch berührt. Dagegen tendierte die deutsche Arbeiterbewegung dazu, den ihr beitretenden Arbeiter mit seiner ganzen Person zu organisieren, ihn in seinen ökonomischen, sozialen, politischen und kulturellen Rollen – sozusagen mit Haut und Haar – anzusprechen und zu beanspruchen; die Wirklichkeit und der Begriff der Arbeiter-Subkultur, so bezeichnend für die deutsche Situation, waren im Rahmen des Selbstverständnisses der amerikanischen Arbeiterbewegung kaum zu verstehen. Hinter dieser Differenz der beiden Arbeiterbewegungen stand eine Differenz in der Struktur der beiden Arbeiterschaften: In Deutschland bedeutete Arbeitersein etwas Umfassenderes, Definitiveres als in den USA; stärker als in den USA definierte in Deutschland die Position am Arbeitsplatz die Rolle mit, die der Betreffende in verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen, einschließlich der Politik, einnahm. Weniger als in Deutschland definierte die Arbeitereigenschaft in den USA zugleich die politische, kulturelle, sozialpsychologische und soziale Existenz des Betreffenden mit.

Mit der relativen Arbeitsplatzorientiertheit und der relativen Spezifität der amerikanischen Gewerkschaften hing ihr exklusiver Charakter zusammen: nicht nur organisierten sie auf engster Rekrutierungsbasis, etwa gelernte Arbeiter eines bestimmten Berufs, und fanden den Übergang zum Industrieverband wie zur Organisation der Ungelernten nur spät und nicht ohne größte, bis zur Spaltung führende Konflikte; auch bemühten sie sich in ihren Aktionen um Vorteile nur für ihre Mitglieder, nicht einmal zugleich für die unorganisierten Arbeiter desselben Berufs und desselben Unternehmens. Deutsche Gewerkschaften organisierten früh gelernte und ungelernte Arbeiter gemeinsam und erstritten Vorteile für alle Arbeiter. Mit diesen Unterschieden war der ideologische in Wechselwirkung verknüpft: dem radikal-reformerischen, z. T. revolutionär gefärbten Klassenbewußtsein der deutschen Arbeiterbewegung entsprach der deutlicher systemimmanente, den Kapitalismus eher bejahende „business unionism“ der amerikanischen Arbeiterbewegung. Bei aller dezentralisierten Gewalt, die die Geschichte der amerikanischen Klassenauseinandersetzungen geprägt hat: Eine massive radikaloppositionelle Herausforderung stellte die nie wirklich sozialistische amerikanische Arbeiterbewegung sehr viel weniger dar als die deutsche. In geringerem Maße als in Deutschland wurde überdies in den USA die organisierte Arbeiterschaft von der bürgerlichen öffentlichen Meinung als innerer Staatsfeind definiert, diskriminiert und ausgegrenzt⁷.

Damit war aber der Anreiz für die amerikanischen Angestellten, sich qua Angestellte, d. h. in klarer Absetzung vom Arbeiter, zu definieren, zu verorten und gar zu organisieren, sehr viel geringer als für die deutschen. Wo Arbeitersein etwas weniger Umfassendes, weniger andere Rollen in den Hinter-

grund Drängendes, etwas weniger Emphatisches und weniger politisch Besetztes meinte, dort war die Frage der Zugehörigkeit bzw. Nicht-Zugehörigkeit zur Arbeiterschaft weniger dringend, die Veranlassung, sich als Angestellter separat und – ganz analog zur Arbeiterschaft – über Berufsgrenzen hinweg als Mitglied einer Schicht, der Angestelltenschaft nämlich, zu fühlen, zu definieren und zu verhalten, viel weniger akut. Da der amerikanische Mechaniker primär Mechaniker und nur sekundär Arbeiter, Mitglied der Arbeiterklasse war, war der amerikanische Buchhalter primär Buchhalter und hatte er wenig Grund oder Anlaß, seine Zugehörigkeit zur Angestelltenschaft objektiv oder subjektiv zu betonen; entsprechendes galt für die Art, wie seine Umwelt ihn sah und behandelte. Wenn sich schließlich eine Minderheit der Angestellten zur gewerkschaftlichen Organisation entschloß, dann konnte sie das ohne allzu große Schwierigkeiten *innerhalb* des Rahmens der amerikanischen Arbeiterbewegung tun, da diese vor allem berufsverbandlich strukturiert war, und so den Verkäufern oder Technikern nicht zumutete, primär als Mitglied der Arbeiterklasse beizutreten, und weil sie vom eintretenden Angestellten keine allzu starke Identifikation mit der Arbeiterbewegung in politischer, ideologischer, sozialer und kultureller Hinsicht erwartete. Die geringere Herausforderung, die die amerikanische Arbeiterbewegung für die amerikanische bürgerliche Gesellschaft (im Vergleich zu Deutschland) bedeutete, erklärt mit, warum amerikanische Angestellte sich i. d. R. weniger bedroht fühlten als ihre deutschen Kollegen und insofern auch weniger Grund hatten, jene defensiven, antiproletarischen und antisozialistischen Positionen zu beziehen, die so typisch sind für die deutschen Angestelltenverbände seit dem späten 19. Jahrhundert. Und die Führungseliten hatten weniger Anlaß und Grund, zu versuchen, die nicht-proletarischen Bevölkerungsgruppen in antiproletarischer Sammlungspolitik zu vereinen, um der sozialistischen Herausforderung zu begegnen; eben dies Bestreben trieb aber einen guten Teil der deutschen Mittelstandspolitik an, und eben diese trug zur Schärfung des begrifflichen und realen Unterschieds zwischen Arbeitern und Angestellten bei.

Dies wäre dann eine vorläufige Teilantwort: Weil das amerikanische Proletariat weniger geschlossen und ausgegrenzt und die amerikanische Arbeiterbewegung weniger massiv und fundamental-oppositionell waren als ihre deutschen Gegenstücke, kam es später und unvollkommener zur Herausbildung einer Angestelltenschaft, zur Durchzeichnung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds und zur Entwicklung „mittelständischer“ Angestelltenproteste.

Zum zweiten ist auf die Bedeutung der ethnischen Heterogenität der amerikanischen Bevölkerung hinzuweisen; die ethnische Vielfalt dieses Einwandererlandes erschwerte die Konstituierung einer sich als solche fühlenden und verhaltenden Angestelltenschaft durchaus. Die Klassen- und Schichtenbildung lief in Deutschland sehr viel klarer nach sozioökonomischen Kriterien ab, ohne allzu sehr von ethnischen oder rassischen Differenzierungslinien durchquert und überlagert zu werden. In den USA hatten alle sozioökonomischen Differenzierungs- und Stratifikationslinien – Klassenzugehörigkeit, Berufsgrup-

penzugehörigkeit und Beruf zumal – eine scharfe, manchmal übermächtige Konkurrenz: Für das Selbst- und Fremdverständnis einzelner Personen, für ihre sozialen Kontakte und ihre Wohngegend, ihre Konfessionszugehörigkeit, ihre Orientierungen und ihr politisches Verhalten war es manchmal wichtiger, einer bestimmten ethnischen Gruppe anzugehören, aus einem bestimmten Land zu stammen und in diesem Sinne „Irish“, „Italienisch“ oder auch „Deutsch“ zu sein, wichtiger als die Berufs- oder Berufsgruppenzugehörigkeit. Die ethnische Gruppe, die verschiedene Klassen und Einkommensgruppen umfaßte, wenn auch – gerade im Falle der „neuen Einwanderer“ – ökonomisch schlechtergestellte Kategorien überproportional und bessergestellte meist kaum vertreten waren, übernahm in den ethnisch heterogenen USA für beruflich heterogene Gruppen manchmal ungefähr die Rolle, die in Deutschland die örtliche Arbeiterorganisation für die ansässigen organisierten Arbeiter spielte. Sie bestimmte die Freundschafts- und Nachbarschaftsbeziehungen, sie prägte das kulturelle Leben und die Freizeitbeschäftigung, sie sorgte für wichtige Dienstleistungen seitens des möglicherweise konfessionell gebundenen Nachbarschafts-Hospitals mit seiner Klinik, über Kindergärten und Kinderspielplätze bis zum Altersheim und zum Friedhof, und sie bot den einzelnen einen Rahmen zur Selbsteinschätzung und Selbstachtung, gab ihnen Schutz und Gemeinschaft. Dies galt vor allem für die Einwanderergeneration selbst, aber auch mit gewisser Abschwächung für ihre Kinder, die „zweite Generation“, die in Angestelltenberufen überrepräsentiert war – weniger wahrscheinlich für spätere Generationen; es galt mehr für die „neuen Einwanderer“, die Italiener und Polen z. B., als für die früher eingewanderten und früher etablierten Herkunftsgruppen wie die Deutschen und Skandinavien⁸.

Die große Bedeutung der ethnischen Komponente im Bewußtsein und in der sozialen Existenz vieler Amerikaner erschwerte vor allem die Herausbildung einer einigermaßen homogenen Arbeiterklasse; die überproportionale Vertretung der neuen Einwanderer – seit dem Ersten Weltkrieg zudem der aus den Südstaaten „einwandernden“ Neger – unter den angelernten Arbeitern und ihre Unterrepräsentation unter den Facharbeitern unterstrich die Scheidelinie zwischen diesen beiden Arbeiterschichten, eine Linie, die in der Praxis der Gewerkschaften eine große Rolle spielte und der Entstehung einer einigermaßen einheitlichen Arbeiterklasse besonders deutlich entgegenwirkte⁹. Die relativ geringfügige Vertretung von Einwanderern, insbesondere von „neuen Einwanderern“ aus Ost- und Südeuropa nach 1890 in Angestelltenberufen, die überdies den Schwarzen bis zum Zweiten Weltkrieg fast ganz verschlossen waren, ließ die fragmentarisierende Wirkung der ethnischen Vielfalt im Angestelltenbereich nicht so stark in Erscheinung treten wie in der Arbeiterschaft. In ihrer überwiegenden Mehrheit gehörten die Angestellten zum „native stock“, d. h. sie waren ebenso wie ihre Eltern im Land geboren. Trotzdem wurde auch die Herausbildung einer einigermaßen einheitlichen Angestelltenschaft und die Durchzeichnung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds durch die ethnisch-rassische Vielfalt der Bevölkerung erschwert: Viele der

stark in unteren und mittleren Angestelltenberufen vertretenen „zweiten Generation“ hielten enge Verbindungen zu ihrer ethnischen Gruppe, definierten und verhielten sich entsprechend und wurden entsprechend definiert; ihre Bezugs- und Vergleichsgruppe¹⁰ war wohl weniger die Arbeiterschaft als vielmehr eine andere ethnische Gruppe oder aber die eigene ethnische Gruppe der Elterngeneration. Wie am Beispiel der technischen Zeichner gezeigt, erschwerte die ethnische Vielfalt die Organisation von Angestellten auf Berufsbasis über ethnische Unterschiede hinweg¹¹. Auch fehlt es nicht ganz an Beispielen dafür, daß Unternehmensleitungen die Bélegschaft nach ethnisch-rassischen Kriterien differenzierten, entsprechend behandelten und somit Trennungslinien in eigenem Interesse unterstrichen, die der Stratifikation und Einiung nach beruflichen oder Klassenkriterien entgegenwirkten¹².

Schließlich spielten auch im Bewußtsein und im Verhalten der Angestellten, die zum „native stock“ gehörten, ethnisch-rassische Differenzierungs- und Konfliktlinien – die ja in der Wohnsegregation, im Zusammenstoß von verschiedenen Lebensstilen, in der örtlichen und zum Teil auch in der überörtlichen Politik äußerst sichtbar, erfahrbar und viel diskutiert waren – eine nicht unbedeutende Rolle und machten sozioökonomischen Einteilungs- und Selbstverortungskriterien wie dem Arbeiter-Angestellten-Unterschied Konkurrenz. Manche der zur weißen langeingesessenen Mehrheit gehörenden Angestellten mögen die „neuen Einwanderer“ in den Städten mit ihrem fremdartig und herausfordernd wirkenden Verhalten, später mit ihren zunehmenden Forderungen und ihrem Ausgreifen in Bereiche, die ihnen vorher verschlossen waren, stärker als drohende „relative Deprivation“¹³ begriffen haben als den Aufstieg der Arbeiterschaft per se. Ethnisch-rassische Spannungs- und Konfliktlinien übernahmen in den USA teilweise die Rolle, die in Deutschland sozialökonomisch definierte Fronten spielten; sie überkreuzten diese und verhiinderten so deren größere Deutlichkeit¹⁴.

Drittens ist auf deutsch-amerikanische Unterschiede bei der Herausbildung des Interventionsstaates hinzuweisen. In Deutschland war das Selbstregulierungspotential von Wirtschaft und Gesellschaft früher erschöpft und traten staatliche Interventionen zum Zwecke sozialer Steuerung und Stabilisierung zeitiger auf als in den USA, wo die Entwicklung zum Organisierten Kapitalismus zögernder und stärker unter der Regie der großen Unternehmen und gesellschaftlichen Gruppen verlief. Sehr viel früher als in den USA entwickelte sich in Deutschland ein staatliches Versicherungssystem, sehr viel intensiver beeinflusste hier das sich früh entwickelnde Arbeits- und Sozialrecht die Verhältnisse in den Unternehmen. In zweifacher Weise trug dies zur Schärfung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds bei. Für die Angestellten wie für andere soziale Gruppen bedeutete es Anreiz zur kollektiven Organisation, um den für die ökonomische und soziale Existenz der Individuen und Gruppen wichtiger werdenden staatlichen Willensbildungsprozeß zu beeinflussen; diese Organisation geschah auf der Basis von sozialen Differenzierungslinien, die eben dadurch deutlicher durchgezogen wurden. Zum andern tendierte die so

beeinflusste staatliche Tätigkeit, also die resultierende Sozialgesetzgebung und ihre Realisierung durch Verwaltung und Rechtssprechung, dazu, ihre Forderungen und Leistungen nach jenen sozialen Unterscheidungslinien zu differenzieren und diese dadurch zu verstärken. Dieses Zusammenspiel von sozialen Differenzierungslinien, kollektiver Interessenorganisation, politischem Entscheidungsprozeß und aus diesem resultierenden staatlichen Sozialinterventionen mit Rückwirkung auf das System der sozialen Differenzierungslinien läßt sich am Zusammenhang von Bismarckscher Sozialversicherung und Angestelltenbewegung im Kaiserreich gut verfolgen: Nicht zuletzt als Antwort auf die staatliche Sozialversicherung organisierten sich Techniker seit den 1880er Jahren; die Gerichte mußten im Zusammenhang von Versicherungsstreitfällen früh definieren, wer aufgrund welcher Kriterien Arbeiter oder Nicht-Arbeiter – und das hieß bald: Angestellter – war; um die Forderung nach einer angestelltenpezifischen Versicherung durchzusetzen, organisierten sich die deutschen Angestellten im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts über Berufsgrenzen hinweg; und das resultierende Angestellten-Versicherungsgesetz von 1911 war nur das erste einer langen Reihe von Gesetzen, die versicherungs- und arbeitsrechtlich zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden und damit eine Differenzierungslinie zementierten, welche ohne solche rechtliche Kodifikationen sehr viel verwischter, flüssiger und irrelevanter geblieben wäre. In den USA fehlte dieses Zusammenspiel von sozialer Differenzierung, kollektiver Interessenorganisation und staatlichen Sozialinterventionen schon deshalb, weil dort entsprechende staatliche Sozialinterventionen viel zögernder und später auftraten. Als sie im New Deal endlich kamen, führte dies, wie an der Arbeit des NLRB gezeigt¹⁵, zu ähnlichen Formierungsphänomenen, wenn auch schwächer und im einzelnen anders als jene, die in Deutschland ein halbes Jahrhundert vorher begonnen hatten.

Viertens trugen deutsch-amerikanische Verschiedenartigkeiten auf dem Gebiet der sozialen Mobilität zur unterschiedlichen Ausprägung der Arbeiter-Angestellten-Differenz in den beiden Ländern bei. Vor allem wurden die beruflichen Aufstiegsvorgänge in Deutschland früher und intensiver als in den USA durch ein deutlich geschichtetes Schulsystem beeinflusst; die Tendenz zur frühen Herausbildung von Laufbahnen und zur schärferen Durchzeichnung der Unterschiede zwischen verschiedenen beschäftigten Kategorien war die Folge; früher und stärker als in den USA wurden die Weichenstellungen, die über den beruflichen Werdegang einer Person entschieden, in die Zeitspanne vor Beginn des Arbeitslebens und in einen Bereich außerhalb der Arbeitswelt verschoben; nur allmählich und unvollkommen näherte sich die amerikanische Situation der deutschen in dieser Hinsicht seit der Jahrhundertwende an. Ob sich dieser qualitative Unterschied, wie man vermuten darf, auch quantitativ in unterschiedlichen beruflichen (intra-generationellen) Aufstiegsraten, also in vergleichsweise größeren Aufstiegschancen für amerikanische untere und mittlere Angestellte, niederschlug, konnte mangels genügend genauer und vergleichbarer Daten nicht entschieden werden. Man kann jedoch annehmen,

daß jene stärkere Verknüpfung eines deutlich stratifizierten und für verschiedene soziale Schichten sehr verschieden zugänglichen Schulsystems mit der Rekrutierung für Positionen und Laufbahnen in der Arbeitswelt einer der Gründe dafür war, daß in Deutschland um 1900 die inter-generationelle Aufstiegschance in Angestelltenpositionen hinein offenbar niedriger war als in den USA¹⁶. Nach ihrer sozialen Herkunft stellen sich somit die deutschen Angestellten der Jahrhundertwende als deutlicher „nach unten“ abgegrenzte Schicht dar als ihre amerikanischen Kollegen zur selben Zeit. Umgekehrt nahm im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts in Deutschland die Zahl der Arbeiterkinder in Angestelltenpositionen deutlich zu und näherte sich damit an dieser wichtigen Stelle der sozialen Pyramide der höheren amerikanischen inter-generationellen Aufstiegsrate an, die im selben Zeitraum weniger deutlich wuchs, vielmehr eher gleich blieb. Entsprechend strömten in den USA Frauen früher und zügiger in Angestelltenpositionen als in Deutschland, so daß deren „Feminisierungsgrad“ zwischen den Kriegen in den USA im ganzen nicht mehr wuchs, jedoch noch deutlich über dem allmählich steigenden deutschen lag.

Leider war es nicht möglich, die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten unterer und mittlerer Angestellter in beiden Ländern quantitativ zu vergleichen. Neben der größeren Bedeutung des Schulsystems für die Verteilung von Positionen in der Arbeitswelt dürfte – jedenfalls in den 20er Jahren – das im Vergleich zu den USA deutlich geringere Wirtschaftswachstum in Deutschland dazu geführt haben, daß die Karriere- und Selbständigkeitschancen für untere und mittlere Angestellte etwas geringer waren als in den USA. Die unterschiedlich absinkenden Expansionsgeschwindigkeiten der beiden Wirtschaftssysteme nach dem Ersten Weltkrieg legen überdies die Annahme nahe, daß die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten für diese Gruppen im Deutschland der 20er Jahre nicht auf dem früheren Stand blieben und auch nicht leicht wuchsen, wie dies in den USA der 20er Jahre der Fall gewesen zu sein scheint, sondern vielleicht doch leicht abnahmen¹⁷. Auch die Wanderungs- und Arbeitsplatzwechselraten konnten hier mangels Daten nicht systematisch verglichen werden. Wenn auch erste Vergleichszahlen auf sehr ähnliche Wanderungs- bzw. Ansässigkeitsraten in deutschen und amerikanischen Städten des späten 19. Jahrhunderts hinzuweisen scheinen¹⁸, so vermitteln doch die stärker qualitativen Quellen, die in dieser Arbeit verwendet wurden, sehr den Eindruck einer im Vergleich zu Deutschland höheren Fluidität und Wanderungsbereitschaft der hier untersuchten Gruppen; die verfügbaren Zahlen weisen darauf hin, daß amerikanische „clerks“ im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert kaum weniger oft ihren Wohnort wechselten als amerikanische gelernte Arbeiter und sicherlich häufiger als bessergestellte Selbständige und „professionals“¹⁹.

Deutlicher noch als die wirklichen Mobilitätsraten – deren genauere vergleichende Erforschung noch aussteht – unterschieden sich wohl die Vorstellungen, die sich amerikanische und deutsche Angestellte von ihren Auf-

stiegchancen und Wandlungsmöglichkeiten machten. Der Glaube an die Machbarkeit individuellen Aufstiegs aufgrund von Arbeit und Leistungen war unter amerikanischen Angestellten, wie gezeigt, selbst noch am Ende der Depression in den späten 30er Jahren sehr weit verbreitet, weiter, so will es scheinen, als im zeitgenössischen Deutschland. Mehr als ihren deutschen Kollegen erschien ihnen die Verschlechterung ihrer Aufstiegschancen in der Depression als wahrscheinlich bald vorübergehende Störung. Weit verbreitet scheint das vage und selten erprobte Gefühl gewesen zu sein, schlimmstenfalls woandershin ausweichen, wegziehen und neu anfangen zu können – innerhalb des Landes auszuwandern, wie es jener Bostoner Angestellte vor dem Ersten Weltkrieg nannte und seinen bedrängten Kollegen empfahl²⁰. Das Gefühl, hoffnungslos eingeklemmt zu sein, weder vertikal noch horizontal ausweichen zu können, spricht sehr viel weniger aus den amerikanischen Quellen als aus zeitgenössischen deutschen. Diese vergleichsweise optimistischen Überzeugungen und Gefühle, die in den USA weit verbreitet waren, aber unter Angestellten, wie es scheint, größeren Anklang fanden als unter Arbeitern²¹, waren Teil und Ausfluß tief verwurzelter, durch Schulunterricht, Massenmedien und Populärliteratur immer wieder erneuerter Werthaltungen, Überzeugungen und Mythen, die die Tradition und politische Kultur Nord-Amerikas prägten und zum Teil immer noch prägen: Der Glaube an die Machbarkeit des individuellen Erfolgs, die Zuversicht in die Lösbarkeit der meisten Probleme durch individuelle Anstrengung, die Hochachtung für Arbeit und Leistung, die Bereitschaft zu Wettbewerb und Risiko, die Forderung nach individueller Selbstverantwortlichkeit und der Glaube an die Wahrscheinlichkeit des Fortschritts spielten und spielen darin eine zentrale Rolle. Doch wichtig ist, daß die amerikanische Wirklichkeit bisher solchen Vorstellungen nicht zu entschieden oder zu lange widersprach, daß es an direkten Erfahrungen und Beobachtungen individueller Mobilität keineswegs mangelte. Für den hier untersuchten Zeitraum denke man vor allem an den Werdegang vieler Einwandererfamilien, die zunächst die schlechtest bezahlten, ungelernten Hilfsarbeiten annehmen mußten, doch genug verdienten, um ihren Kindern schließlich eine Mittelschulausbildung innerhalb des relativ offenen amerikanischen Schulsystems zu ermöglichen, so daß diese „zweite Generation“ bereits in bescheidene Büro- und Verkaufsstellungen, in Facharbeiterberufe oder zum eigenen Kleinunternehmen vorstoßen und mit einiger Wahrscheinlichkeit annehmen konnte, ihre Kinder einen weiteren kleinen Schritt auf dem Weg nach oben vorankommen zu sehen, während neueinströmende Einwanderer die schlechtbezahlten, wenig begehrten, ungelernten Funktionen übernahmen. Es wäre falsch, die inneren Grenzen und Unvollkommenheiten dieser sozialen Mobilität zu übersehen. Solche individuellen Aufstiegsvorgänge setzten, obwohl sie in großer Zahl stattfanden, deutliche reale ökonomische und soziale Ungleichheit voraus und trugen nicht dazu bei, diese abzubauen. Sie wurden in kleinen, mühsamen Schritten vollzogen und brauchten meistens mehrere Generationen; sie waren weit vom „Rags-to-riches“-Mythos entfernt, wie ihn etwa die sehr populären

Erfolgsromane Horatio Algers oder ähnliche Literatur zu zeichnen liebten²². Sie lösten auch die einzelnen ethnischen Minoritäten keineswegs in einem allgemeinen „melting pot“ der Amerikanisierung auf. Trotz beruflichen Aufstiegs blieben oft enge Sozialbeziehungen zur ethnischen Gruppe erhalten und Spitzenpositionen in Wirtschaft, Politik und den „Professions“ blieben den Nachkommen der Italiener, Polen oder Griechen trotz solcher Aufstiegsmöglichkeiten jahrzehntelang schwerer erreichbar als den WASPs, den weißen angelsächsisch-protestantischen Alteingesessenen – zum Teil bis heute. Außerdem wurden diese Fortschritte dadurch erkauft, daß noch neuere Neuankömmlinge – die Schwarzen, die Puertoricaner und die Chicanos zuletzt – die frei werdende unterste Sprosse der sozialen Leiter mit all ihren Nöten und Deprivationen übernahmen, von der sie, teilweise mangels Nachfolger, bis heute nicht losgekommen sind. Doch passierten solche und andere Aufstiegsvorgänge häufig genug, um jenen zweifellos oft überzogenen und ideologisch eingefärbten Vorstellungen von der Machbarkeit individuellen Erfolgs, vom Erfolg durch Leistung und Bildung, vom offenen amerikanischen Sozialsystem und seinen Chancen für alle, genügend reale Fundierung zu geben, ohne die solche Vorstellungen nicht so lange überlebt hätten²³.

Andere Faktoren wären heranzuziehen, um die relativ undeutliche Ausprägung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds und, damit zusammenhängend, das Fehlen eines rechtsgerichteten Protestpotentials in der amerikanischen Angestelltenschaft zu erklären. So wären etwa die egalitären Implikationen jener politischen Kultur und der zugehörigen politischen Rhetorik zu erwähnen, die das öffentliche Eintreten für quasi ständische Privilegien einer Gruppe vor anderen außerordentlich erschwerten. Zu sprechen wäre von der integrierenden Wirkung des amerikanischen föderalistischen Regierungs- und Parteiensystems, das wenig dazu beitrug, gesellschaftliche Protestpotentiale ideologisch zu formulieren, politisch umzusetzen und organisatorisch zu profilieren, das sie vielmehr dezentralisierte und zerstückelte bzw. in dem Sammelbecken der beiden großen Volksparteien auffing und einschmolz. Hier soll jedoch abschließend nur noch ein weiterer Bedingungs- und Ursachenkomplex zusammenfassend diskutiert werden, der von der zur Debatte stehenden deutsch-amerikanischen Differenz mehr erklärt als jeder der bisher genannten und zugleich engstens mit diesen zusammenhängt.

Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern waren ausgeprägter, und defensiv-„mittelständische“ Protesthaltungen in der Angestelltenschaft waren verbreiteter in Deutschland als in den USA und teilweise auch als in West-Europa aufgrund bestimmter vorindustrieller, vorkapitalistischer und vorbürgerlicher Traditionen, die in Deutschland stärker und wirksamer blieben als in Frankreich und England und die in den USA fast ganz fehlten. Gemeint sind zum einen feudal-ständische, zum andern bürokratische Traditionen, die nicht nur die Werthaltungen und Mentalitäten verschiedener sozialer Gruppen, die Symbolik, den Umgangsstil und die politische Kultur Deutschlands im 19. und frühen 20. Jahrhundert stark prägten, sondern auch ihren verfestigten

Niederschlag im Rechtssystem, im Verbandswesen, in Verhaltensmustern und im System der Klassen und Schichten fanden. Beide Traditionsstränge datierten aus der Zeit vor dem Aufstieg des Industriekapitalismus, aus der Zeit vor der Industriellen Revolution, aus der Zeit vor der Durchsetzung einer bürgerlichen Gesellschaft²⁴ – und in diesem Sinne werden sie in dieser Untersuchung „vorindustriell“, „vorkapitalistisch“ und „vorbürgerlich“, manchmal auch „vor-industriekapitalistisch“ genannt. Diese Traditionen stellten vorgegebene, fortwirkende Bedingungen dar, unter denen sich der Aufstieg des Industriekapitalismus und die Herausbildung der bürgerlichen Gesellschaft zu vollziehen hatten. Ohne je durch eine erfolgreiche Revolution „von unten“ gebrochen oder deutlich geschwächt worden zu sein, lebten sie in Deutschland stärker fort als in Westeuropa oder gar in den USA; sie verloren im Laufe der Zeit zwar etwas an Kraft, aber das deutsche Modernisierungsmuster mit seinen vielen Initiativen und Kontrollen „von oben“, mit dem bemerkenswert großen Einfluß, den es vorindustriellen, vorbürgerlichen Eliten – Adel, Agrariern, Beamten und Militär – auf Politik, Kultur und Stil beließ, und mit seinen vielen institutionellen und kulturellen Überständigkeiten trotz modernster Wirtschaftsentwicklung – dieses spätestens seit Marx, Engels und Max Weber wohlbekannte deutsche Entwicklungsmuster verstärkte einige dieser Traditionen wieder und wieder. Die Ursachen, Merkmale und Folgen dieses Deutschland von Westeuropa und den USA unterscheidenden Entwicklungsmusters sind oft diskutiert worden²⁵. Hier soll nur auf einige seiner Konsequenzen für die Ausprägung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds und für die Entwicklung jenes Protestpotentials im „neuen Mittelstand“ eingegangen werden, das sich schließlich als so verhängnisvoll für die Überlebenschancen der ersten deutschen Republik erwies.

Der Vergleich der amerikanischen Verkäufer mit den deutschen Handlungsgehilfen ergab, daß die objektive und subjektive Abgrenzung dieser Gruppen von der Arbeiterschaft und ihre Neigung zum defensiv-rechtsradikalen Protest in den USA vor allem deshalb weniger ausgeprägt war, weil kaufmännisch-ständische Überlieferungen, die in Deutschland die reale Situation und vor allem den Erwartungshorizont dieser Gruppen typisch prägten, in den USA schlechtweg fehlten und insofern nicht wie in Deutschland mit durch und durch un-ständischen, z. T. nivellierenden, sozioökonomischen Modernisierungsprozessen – Ressentiment und Protest erzeugend – kollidieren konnten. Der Vergleich industrieller Angestellter in beiden Ländern ergab, daß die in Deutschland für die reale Situation, das Selbstverständnis, die Gruppenbildung und die kollektiven Erwartungen der „Privatbeamten“ so wichtigen bürokratischen Traditionen in den USA aus erklärlichen Gründen fehlten und dieser Mangel dazu beitrug, dort die Herausbildung einer klar abgegrenzten, von der Arbeiterschaft als einer herrschaftsunterworfenen Gegengruppe abgesetzten, auf spezifische Statusüberlegenheit pochenden Angestelltenschaft im industriellen Bereich zu verhindern. Der Typ des hochgeschätzten Beamten diente den amerikanischen Angestellten weder innerhalb der Unternehmen noch gesamtgesellschaftlich als „normative Referenzgrup-

pe“²⁶, als Modell zu überberuflichem, schichtspezifischem Zusammenschluß und gleichzeitiger Absetzung gegenüber Arbeiterschaft und Unternehmensleitung, ohne Prägung durch solche bürokratische Traditionen, ohne sich jemals als Privatbeamte zu verstehen und ohne je als solche auch nur teilweise behandelt zu werden, entbehrte die reale Situation und der Erwartungshorizont der amerikanischen industriellen Angestellten einerseits jene traditionellen Privilegien und Sicherheiten, andererseits jene hochgesteckten Ansprüche und Statuserwartungen, die in Deutschland zunehmend in Widerspruch zu unternehmensinternen Rationalisierungen, zu Veränderungen des Arbeitsmarktes, zur immer klareren Dominanz marktwirtschaftlich-kapitalistischer Prinzipien auch über Stellung und Aussichten von Angestellten sowie zu anderen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft traten; ohne Ausrichtung an ständischen und bürokratischen Modellen war für jene amerikanische Angestellte die Arbeiterschaft weniger eindeutig als Gegengruppe, als Vergleichs- und Referenzgruppe definiert. Nicht etwa weil sozioökonomische Veränderungen sich in den USA nicht so stark durchgesetzt hätten, fehlte es an diesen „mittelständischen“ Selbstidentifikationen und Abwehrhaltungen, Organisationen und Protesten unter den amerikanischen Angestellten so weitgehend; sondern weil diese ohne jene traditionell bedingten Ansprüche und Ausgangspunkte die sie betreffenden sozialen und ökonomischen Veränderungen viel weniger als ihre deutschen Kollegen als Herausforderung, Bedrohung, Abstieg oder gar Proletarisierungsgefahr erlebten.

Im Unterschied zu Deutschland und allen anderen europäischen Staaten hatten die USA zum einen keine eigene feudal-ständische Vergangenheit. Wenig davon wurde von den frühen Einwanderern mitgebracht und verpflanzt, und dieses wenige hielt der Revolution und den Reformen der Jackson-Periode nicht stand. Ohne autokratisch-absolutistische Tradition ging zum andern in den USA (ähnlich wie in England, aber anders als in Deutschland und Frankreich) die Industrialisierung der Entwicklung öffentlicher Bürokratien voraus. Dieser fundamentale deutsch-amerikanische Unterschied prägte die verschiedenartige Entwicklung der deutschen und der amerikanischen Angestellten. Ohne ständische oder beamtenorientierte Startpositionen und Selbstauslegungsmodelle verstanden sich amerikanische Angestellte primär als Arbeitnehmer schlechthin oder als zukünftige Unternehmer oder aber – und dies zunehmend und häufig in ideologischer Funktion – als Mitglieder einer professionellen, halb-professionellen bzw. tendenziell professionellen Gruppe.

Bis zu einem gewissen Grad erwies sich das (halb-)professionelle Selbstverständnis amerikanischer Angestellter (besonders in ihren mittleren und gehobenen Rängen) als schwaches funktionales Äquivalent zur bürokratiegeprägten Mittelstandsideologie deutscher Angestellter, und dies fügt sich ein in die oben aufgezeigten grundsätzlichen Unterschiede bei der Entstehung des deutschen und amerikanischen Organisierten Kapitalismus: Dieses (halb-)professionelle Selbstverständnis setzte seine Anhänger als Berufsgruppe von der großen Mehrheit der Arbeitnehmer ab; es enthielt die Vorstellung von Kar-

rieren und Stufenfolgen innerhalb des Berufs, jedoch ohne das zunehmend irrealen Versprechen auf spätere eigene Selbstständigkeit; es implizierte eine gewisse, oft ideologisch-illusorische Ähnlichkeit oder Gleichsetzung mit hochgeachteten Gruppen der amerikanischen Gesellschaft, den „professions“, die insofern begannen, als „normative Referenzgruppen“ für amerikanische Angestellte die Rolle zu übernehmen, die in früheren Jahrzehnten der Unternehmer und in Deutschland der Beamte spielte. Es formulierte den Anspruch der Gruppenmitglieder auf höhere gesellschaftliche Geltung, u. a. unter Hinweis auf den „Dienst“, den die Gruppe angeblich aus nicht primär profitorientierten Motiven heraus der Allgemeinheit leiste; es stellte eine Basis für die Entwicklung von Zusammengehörigkeitsgefühl und für die Gründung von Verbänden dar. Die schmeichelnde Berufung auf den professionellen Charakter einer Arbeitnehmergruppe diente als Plattform, von der aus gegen ihre gewerkschaftliche Organisation argumentiert werden konnte; und schließlich verband sich die Erwartung zunehmender Professionalisierung mit der Zuversicht, auf diese Art innerhalb und außerhalb der Unternehmen soziale Konflikte zu entschärfen und zu lösen, sowie als professionelle Gruppe dazu ganz besonders beitragen zu können²⁷.

Doch diese Ähnlichkeit zwischen der Mittelstandsideologie deutscher Angestellter und der (halb-)professionellen Ideologie amerikanischer Angestellter hatte ihre Grenzen. Zur Definition der letzteren gehörte die Abgrenzung gegenüber „oben“ und „unten“, gegenüber Selbständigen und Kapitalbesitzern einerseits, gegenüber der Arbeiterschaft andererseits, in sehr viel geringerem Maße als zum bürokratiegeprägten mittelständischen Bewußtsein. Abnehmende sozialökonomische Differenzen zwischen Gehalts- und Lohnempfängern stellten es weniger grundsätzlich in Frage als jenes. Professionelle Ansprüche auf Würde und Geltung basierten weniger auf Kriterien der Stellung als der Funktion. Sie erleichterten den überberuflichen Zusammenschluß der Angestellten nicht. Professionelles Selbstverständnis enthielt weniger antikapitalistische Momente als das mittelständische und wurde durch die Risiken und Krisensituationen einer Marktwirtschaft weniger im Kern in Frage gestellt und bedroht als jenes. Sehr viel weniger als ein quasi ständisches oder ein Beamten selbstverständnis enthielt das professionelle einen Anspruch auf Sicherheit, der in der Krise so eklatant mit den Wirklichkeiten des kapitalistischen Marktes kollidierte. Man bedenke: Vier Fünftel der befragten unteren und mittleren Angestellten (aber nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Fabrikarbeiter) zogen im Dezember 1939 eine Stellung mit gutem Verdienst und guten Beförderungsaussichten, aber zugleich mit einer 50 %igen Entlassungschance einer Stellung vor, die zwar sicher war, aber nur mäßigen Verdienst und keine Beförderungschancen bot; Frauen und Männer unterschieden sich in ihren Antworten übrigens wenig²⁸. Diese deutliche Präferenz für Risiko und Chancen gegen Sicherheit widersprach weder dem älteren quasi unternehmerischen noch dem neueren quasi professionellen Selbstverständnis amerikanischer Angestellter; zum beamtenorientierten Selbstverständnis

deutscher Angestellter, die vermutlich auf eine entsprechende Frage anders geantwortet hätten, paßte es schlecht. Sehr viel weniger als ständische oder bürokratische Orientierungen stellte das sich entwickelnde semi-professionelle Denken schließlich die Basis für kollektive, organisierte, zugleich antikapitalistische und antiproletarische Proteste im Sinne des deutschen „neuen Mittelstandes“ bereit. Nur allmählich bildete es sich mit fortschreitender Industrialisierung – als Produkt derselben – heraus. Dagegen stammten die ständischen Orientierungen, die Privatbeamtenideologie und das dadurch geprägte „mittelständische“ Angestelltenbewußtsein aus vorindustrieller Zeit. Der Wind der Realität blies diesem entsprechend mehr ins Gesicht als jenem. Der Widerspruch zwischen sich verändernder Wirklichkeit und festgehaltenen Ansprüchen war für die amerikanischen Angestellten geringer als für die deutschen, ihre Neigung zu schichtenspezifischen Ressentiments und Protesten entsprechend weniger ausgeprägt.

Es ging auf den letzten Seiten um Antworten auf die Frage, warum der Arbeiter-Angestellten-Unterschied soviel schwächer in den USA ausgeprägt war als in Deutschland und warum, eng damit verknüpft, die amerikanischen Angestellten soviel weniger Neigung zum rechtsgerichteten Protest entwickelten als die deutschen. Nachdem sich herausgestellt hat, daß die in den USA und Deutschland verschiedenartigen Erfahrungen im Zeitraum vom Ersten Weltkrieg bis zur Großen Depression nur einen kleinen Teil der Antwort ausmachen können, wurden fünf grundsätzliche deutsch-amerikanische Unterschiede als Ursachenkomplexe betont: *erstens* die verschiedenartige Struktur und Rolle von Arbeiterschaft und Arbeiterbewegung; *zweitens* die ethnisch-rassische Heterogenität, die das Einwandererland USA von Deutschland unterscheidet; *drittens* die verschiedenartige Terminierung und Ausprägung des entstehenden Interventionsstaates; *viertens* die verschiedenartigen Mobilitätsmuster und Mobilitätsvorstellungen im Zusammenhang mit Verschiedenartigkeiten des Bildungssystems und der politischen Kultur beider Länder; *fünftens* schließlich ständische und bürokratische Traditionen, die in Deutschland eine starke, in den USA kaum eine Rolle spielten. Warum sollte der letzte Ursachenkomplex, wie oben behauptet, wichtiger sein als jeder einzelne der vorhergenannten? Weil er der umfassendere ist, aus dem sich die vorhergenannten Ursachenkomplexe – mit Ausnahme der ethnisch-rassischen Heterogenität, die in den USA, aber nicht in Deutschland gegeben war und einen wichtigen selbständigen Ursachenkomplex darstellt – *zum Teil* ebenfalls erklären lassen. Dies ist im folgenden kurz anzudeuten.

Die spezifische Schärfe und Ausprägung des Klassengegensatzes in der deutschen Industrialisierung, die besonders gründliche Ausgrenzung des Proletariats aus der bürgerlichen Gesellschaft und die entsprechend massive, zumindest verbal radikale Herausforderung der sich organisierenden Arbeiterbewegung resultierten zum Teil aus dem Fortwirken von vorindustriekapitalistischen, ständisch-feudalen und militärisch-obrigkeitsstaatlichen Traditionen, die sich in Deutschland aber nicht in den USA mit den jedem industriekapitalisti-

schen System eigenen spezifischen Spannungen und Widersprüchen verbanden und diese verschärften. Solche Traditionen wurden durch die besondere militärisch-bürokratische oder gutsherrlich-feudale Färbung der Unternehmer-Arbeiter-Beziehungen in vielen Unternehmen ebenso vermittelt wie durch die vorbürgerlich-illiberalen und undemokratischen Bestandteile des Regierungssystems (bis 1918), durch Prinzipien diskriminierender „Standesgemäßheit“ im täglichen Umgang der Bürger mit den Arbeitern wie durch die obrigkeitstatliche Schroffheit des kleinen Beamten oder Polizisten, der in seinem eigenen Bewußtsein wie im Bewußtsein des Arbeiters die Staatsmacht repräsentierte. Daß die Position des einzelnen am Arbeitsplatz in Deutschland soviel deutlicher über seine Position in der Gesellschaft, über seine Gesellschaftsformen und Kontakte, sein Ansehen und sein Wohnen, sein Familienleben und die Erziehung seiner Kinder, über seine politischen Partizipationschancen und andere Dimensionen des Lebens entschied als in den Vereinigten Staaten – darin spiegelte sich das Fortwirken ständischer Traditionen ebenso wie in einigen marxistischen Theorien, die eben dies auf den Begriff brachten, sowie in den subkulturell gefärbten Lebensformen und fundamentaloppositionellen Protesten der Arbeiterbewegung, mit denen diese auf jene allumfassende Diskriminierung reagierte. Die relativ starke Betonung der Arbeitereigenschaft vor Qualifikations- und Berufsunterschieden und, korrespondierend, die geringere Bedeutung der Unterscheidung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern in der deutschen Arbeiterbewegung und Sozialstruktur überhaupt – immer im Vergleich zu den USA gesehen – resultierten zum Teil aus diesem Zusammenhang²⁹. Daß eben diese scharfe Ausprägung des Klassengegensatzes, die relative Homogenität der Arbeiterschaft sowie die relative Geschlossenheit und Radikalität der Arbeiterbewegung dazu beitrugen, den Arbeiter-Angestellten-Unterschied in Deutschland soviel schärfer durchzuzeichnen als in den USA und eine Voraussetzung für die Entstehung des hier zu erklärenden defensiv-„mittelständischen“ Protestpotentials in der Angestellten-schaft darstellten, wurde oben gezeigt.

Bürokratische Traditionen erleichterten auch die frühe Herausbildung des Organisierten Kapitalismus in Deutschland und zwar in einer Spielart, die die staatliche Intervention vor der Selbstorganisation durch gesellschaftliche Gruppen betonte. Der Rückgriff auf ältere Muster staatlicher Sozial- und Wirtschaftsinterventionen; die Verfügbarkeit ausgebauter und effizienter Berufsbeamtenapparate; verbreitete Mentalitäten und Werthaltungen, denen die kollektive Organisation durch staatliche Behörden gegen individualistische oder manchesterliche Positionen nicht erst mühsam abgerungen oder aufgezwungen werden mußte – dies sind Aspekte jenes hier betonten Zusammenhangs zwischen den älteren bürokratischen Traditionen und der dadurch erleichterten, wenn auch so nicht hinreichend erklärbaren Entwicklung des Organisierten Kapitalismus zu einem relativ frühen Zeitpunkt und mit spezifischer Staatslastigkeit³⁰. Daß die frühe Entwicklung des Interventionsstaates, die man teilweise als Reaktion auf die besondere Schärfe des Klassengegensatzes und

seine destabilisierenden Tendenzen verstehen wird müssen, für die scharfe Ausprägung des Arbeiter-Angestellten-Unterschiedes große Bedeutung besaß, wurde oben gezeigt.

Schließlich waren es die Anforderungen eines frühentwickelten Beamtenstaats mit seiner deutlichen Betonung formaler Qualifikationen, die die frühe Herausbildung eines deutlich gestuften Bildungswesens zumindest wesentlich beschleunigten; es waren tief eingewurzelte Vorstellungen von Standesgemäßheit und Ausdrucksformen von Standesbewußtsein, die dem Schulwesen zu seinem geschichteten, diskriminierenden Charakter verhalfen und es damit in die Lage versetzten, die soziale Klassen- und Schichtenbildung nicht nur zu spiegeln sondern gleichzeitig zu reproduzieren und zu verstärken. Daß dies die erwähnte umfassende Ausgrenzung des Proletariats und anderer Unterschichten nur noch verschärfte, liegt auf der Hand. Daß dies zu bestimmten Eigenarten des deutschen Mobilitätsmusters führte und damit auf die Angestellten-situation Einfluß hatte, wurde in dieser Arbeit mehrfach vermutet. Schließlich erklären sich die relativ geringe Bedeutung individualistischer Orientierungen, die relative Schwäche marktkonformen Leistungs- und Risikodenkens, die damit verbundene Kapitalismus-Skepsis und die Stärke gewisser vorliberaler und illiberaler Positionen in der deutschen politischen Kultur als Aspekte eines deutschen Defizits an Bürgerlichkeit, das seinerseits mit der Stärke vorindustrieller, vorkapitalistischer und vorliberaler Traditionen in enger Wechselwirkung stand. Den deutschen Angestellten gingen deshalb viele jener sozialpsychologischen Eigenarten ab, die im Falle ihrer amerikanischen Kollegen individuelle Aufstiegsaspirationen, relative Risikobereitschaft und individuellen Erfolgsglauben so sehr stärkten; umgekehrt paßten gewisse antikapitalistische Reserven und Ressentiments, der betonte, notwendig in der Krise verletzte Sicherheitsanspruch und vor allem die durch allzu starken Individualismus nicht verhinderte Fähigkeit zur kollektiven Aktion – Merkmale deutscher Angestellter also, die den amerikanischen im Durchschnitt abgingen – in die hiesige nur halbwegs bürgerliche politische Kultur, die von jenen älteren Traditionen stark geprägt war³¹.

Die große Bedeutung spezifischer vorindustrieller, vorkapitalistischer und vorbürgerlicher Traditionen mit antikapitalistischem und illiberalem Potential für die Ausprägung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds und für die Entstehung spezifischer Angestellten-Protestpotentiale in Deutschland wie für andere Aspekte der deutschen Sozialstruktur wird erst im Vergleich mit der „new nation“ USA ganz deutlich. Bevor aus diesem Ergebnis einige generelle Schlüsse in bezug auf die zu Anfang dieses Buches referierte überlieferte Argumentation und für die Diskussion über Kapitalismus und Faschismus gezogen werden, sollen noch ganz kurz drei Wege angedeutet und versuchsweise beschriftet werden, auf denen weitergearbeitet werden könnte, wenn man die hier aus dem Vergleich USA – Deutschland entwickelten Thesen noch genauer überprüfen und weiter nutzbar machen möchte: 1. den Weg des Vergleichs zwischen verschiedenen Angestelltengruppen in einem Land; 2. den

Weg des internationalen Vergleichs über die beiden hier im Zentrum stehenden Länder hinaus und 3. den Weg der Erweiterung des Untersuchungszeitraums bis zur Gegenwart.

II. Weitere Vergleiche und offene Fragen

1. Verschiedene Angestelltengruppen im Vergleich

Wenn die Bedeutung vorindustriell-vorkapitalistischer Traditionen für das Verhalten der deutschen Angestellten vor und nach dem Ersten Weltkrieg hier zu Recht unterstrichen worden ist, dann sollten deutliche Unterschiede im Verhalten einzelner Angestelltenkategorien feststellbar sein, denn es ist anzunehmen, daß jene Traditionen für verschiedene Kategorien von Angestellten verschieden stark und in verschiedener Weise wirksam waren. So spricht etwa viel für die Annahme, daß die hier so stark hervorgehobene Identifizierung des Angestellten mit einem überlieferten Profil und Anspruchsniveau seines Berufs bzw. seines „Standes“ und die damit verbundene Tendenz, die aktuelle Entwicklung seiner Situation als Abstieg und Verlust zu begreifen, bei Söhnen und Töchtern von Angestellten oder anderen klein- und mittelbürgerlichen Familien deutlicher ausgeprägt waren als bei Söhnen und Töchtern von Arbeitern, die – ähnlich den amerikanischen Einwandererkindern – ihre Angestellten-Position auch dann als Verbesserung begriffen, wenn diese nicht mehr ganz die relativen Vorteile früherer Jahrzehnte bot, weil sie ihre gegenwärtige Situation eher mit der Situation ihrer Eltern als mit einem weiter zurückliegenden, oft auch noch idealisierten Stadium in der Geschichte ihres Berufs verglichen³². Männer sollten für jene traditionellen Orientierungen mit daraus folgenden Protestneigungen zugänglicher und anfälliger gewesen sein als Frauen, jedenfalls soweit diese, wie meist der Fall, ihre Arbeit im Büro nur in sehr jungen Jahren und als Überbrückung der Zeit zur Schule und Ehe betrieben, sich entsprechend mit ihrem Beruf nicht als Lebenszeitbeschäftigung identifizierten und, selbst wenn sie nach der Heirat weiterarbeiteten, stärker am Status ihres Ehemanns partizipierten als vom eigenen beruflichen Status abhingen³³. Zu vermuten ist überdies, daß jene traditionellen Orientierungen deutscher Angestellter länger im klein- und mittelstädtischen als im großstädtischen Milieu sowie länger im kleinen und mittelgroßen Unternehmen überdauerten als im großen.

Der systematische Vergleich einzelner Angestelltengruppen hinsichtlich ihres politischen Verhaltens in der späten Weimarer Republik steckt noch in den Anfängen; von ihm sind die Forschungsfortschritte vor allem zu erwarten. Durch Vergleiche der politisch unterschiedlich orientierten, großen Angestelltenverbände – des sozialdemokratisch orientierten, offenbar auch in der Krise 1930–33 einigermaßen stabilen und sich nicht dem Nationalsozialismus öff-

nenden Afa-Bundes, des rechtsgerichteten, antisemitisch-nationalistischen, dem Nationalsozialismus wohl am nächsten stehenden Gedag unter Führung des DHV und des zur Beurteilung der gesamten Frage besonders wichtigen, eine mittlere Stellung einnehmenden, aber in der Krise viele Mitglieder an die Nationalsozialisten verlierenden GDA (sowie vor allem ihrer einzelnen, differierenden Untergliederungen und Mitgliederverbände!) – wird man diesem Ziel näher kommen können; daneben sollte die Analyse der Betriebsratswahlen, der Wahlen zur Angestellten-Versicherung und – wegen der beruflich heterogenen Zusammensetzung der Wahlbezirke nur in begrenztem Maße – der politischen Wahlen auf lokaler Basis weiterhelfen können³⁴.

Auf dem gegenwärtigen lückenhaften Wissensstand scheinen die vorhin genannten Vermutungen und damit die Hauptthese dieser Arbeit durch einen Vergleich verschiedener deutscher Angestelltenorganisationen im großen und ganzen bestätigt zu werden, wenn auch die einzelnen Variablen nicht hinreichend isoliert werden können und deshalb die folgenden Aussagen sehr vorläufig bleiben müssen. Der folgende Vergleich bezieht sich auf den rechtsgerichteten DHV, der nur männliche kaufmännische Angestellte organisierte und 1930 404 000 Mitglieder zählte und dem der Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten (VWA) mit 1930 92 000 Mitgliedern eng liiert war; auf den vorwiegend kaufmännische Angestellte organisierenden gemäßigt-„mittelständischen“ GDA mit (1930) 335 000 Mitgliedern; und auf den linken, dem Afa-Bund angeschlossen, nicht-technische und mehrheitlich kaufmännische Angestellte organisierenden Zentralverband der Angestellten (ZdA) mit (1930) 210 000 Mitgliedern.

Nach der durchschnittlichen sozialen Herkunft ihrer Mitglieder unterschieden sich diese drei Verbände am Ende der 20er Jahre deutlich: 50 % der männlichen Mitglieder des ZdA, aber nur 19 % der – nur männlichen – Mitglieder des DHV und 24 % aller bzw. 28 % der weiblichen Mitglieder des GDA stammten aus Arbeiterfamilien. Söhne von Angestellten und Beamten stellten im DHV 41 %, im GDA 37 % und im ZdA 26 % der männlichen (im Falle des GDA: aller) Mitglieder. Auch der Anteil derer, die lediglich Volksschulbildung besaßen, und derer, die in ausgesprochen proletarischen Wohnvierteln wohnten, war im linken ZdA deutlich höher als in den beiden anderen Verbänden³⁵. – Auch der vermutete Zusammenhang zwischen Geschlechtszugehörigkeit und politischer Orientierung findet durch den Vergleich der Verbände eine gewisse Bestätigung: Im linken ZdA waren Frauen mit (1929) 49 % der Mitglieder deutlich überrepräsentiert, während sie ungefähr zur selben Zeit nur ca. 23 % der Mitglieder des GDA und 22 % der rechten Gruppierung (DHV und VWA gemeinsam) stellten; der Anteil der Frauen an allen kaufmännischen Angestellten betrug 1925 39 %. In der organisierten Arbeiterschaft führten dagegen, was den Anteil weiblicher Mitglieder angeht, die christlichen Gewerkschaften deutlich vor den sozialdemokratischen und den liberalen³⁶. – Auch der vermutete Zusammenhang zwischen klein- und mittelstädtischem Wohnort, Traditionsorientierung und Neigung zum rechten

Protest wird durch einen Vergleich der Verbandsmitgliedschaften eher bestätigt als widerlegt: Die Mitglieder des ZdA wohnten zu 66 %, die des GDA zu 56 % und die des DHV zu 41 % in Großstädten mit mehr als 100 000 Einwohnern³⁷. – Schließlich scheint der vermutete Zusammenhang zwischen großbetrieblicher bzw. kleinbetrieblicher Situation und politischer Ausrichtung nachweisbar, wenn auch kompliziert zu sein: Ein wichtiger Unterschied zwischen ZdA einerseits und den bürgerlichen Verbänden andererseits bestand darin, daß der ZdA bei den Männern sehr viel mehr als GDA und DHV Versicherungs-, Büro- und kaufmännische Angestellte aus Behörden, Sozialversicherung, Konsumgenossenschaften und privaten Versicherungen (zusammen ca. 50 % seiner Mitglieder) organisierte, also Angestellte aus einem relativ großbetrieblichen, öffentlichen oder halb-öffentlichen, zum Teil SPD-beeinflußten Bereich; zu den männlichen Mitgliedern des DHV und GDA zählten dagegen sehr viel mehr Angestellte aus dem Klein- und Großhandel, wahrscheinlich aus klein- und mittelbetrieblichen Situationen; die im ZdA organisierten Frauen waren zu einem Drittel im Einzelhandel (wahrscheinlich meist in großen Kaufhäusern) und zu einem weiteren Viertel in Genossenschaften beschäftigt; von den männlichen Mitgliedern des DHV und des GDA waren 38 % und 34 %, von den männlichen Mitgliedern des ZdA aber nur 26 % in Industrie und Bergbau beschäftigt, d. h. in Unternehmen, die häufig zwar insgesamt eindeutig großbetrieblich waren, aber oft ihre kaufmännischen Angestellten in kleinbetrieblich strukturierten Teilbereichen beschäftigten und deutlich im Status von den Arbeitern unterschieden³⁸.

Ein deutlicher Zusammenhang zwischen Verdiensthöhe und Verbandszugehörigkeit ist dagegen nicht festzustellen: Im ZdA gab es viele vergleichsweise gut verdienende Mitglieder, wohl vor allem solche, die bei Behörden, in der Sozialversicherung und bei Konsumgenossenschaften arbeiteten, sowie viele schlechtbezahlte Frauen. Nach ihrer Verteilung auf Gehaltsstufen unterschieden sich die im ZdA und die in der VwA organisierten Frauen nicht. Vergleicht man nur die Männer, so verdienten die DHV-Mitglieder durchweg ein wenig schlechter als die GDA-Mitglieder; vergleicht man alle Mitglieder, so verdienten die Angestellten im GDA eine Spur besser als die im ZdA, doch läßt sich dieser Unterschied wohl zur Gänze auf den größeren Anteil von Frauen im ZdA zurückführen³⁹. Dies scheint darauf hinzuweisen, daß sich die Unterschiede in der politischen Ausrichtung der deutschen Angestellten in der späten Weimarer Republik nicht besonders gut durch Einkommensunterschiede erklären lassen und daß auch schlechter bezahlte Angestellte nach rechts tendierten – anders als in den USA, wo, wie gezeigt, die Angestellten in schlechter bezahlten Stellungen sehr ähnlich den Arbeitern wählten und die Einkommenshöhe über die politische Verortung der jeweiligen Angestellten sehr deutlich mitentschied. Indirekt stützt dieses Ergebnis die oben vorgetragene Interpretation, die der Gehaltshöhe kein besonderes Gewicht bei der Erklärung des Rechtspotentials in der deutschen Angestellten-

schaft bei mißt, sondern auf Faktoren abhebt, welche in gewissen Grenzen relativ unabhängig von Verdienstunterschieden wirkten.

Eine Reihe anderer Faktoren hatten Einfluß darauf, ob Angestellte sich rechtsradikalen Protestströmungen näherten oder nicht; doch haben diese keine nähere Beziehung zur hier vorgetragenen Interpretation: Zum Beispiel waren jüngere Angestellte im DHV stärker vertreten als im überalterten, gemäßigten GDA, doch glich der DHV damit dem ZdA, in dem Jüngere ähnlich überrepräsentiert waren⁴⁰. Der Einfluß der Arbeitslosigkeit auf die politische Haltung und die Proteste in der Angestelltenschaft bliebe zu untersuchen⁴¹. Zweifellos differierte das durchschnittliche politische Verhalten auch in dieser Gruppe je nach Konfessionszugehörigkeit. Wichtiger im Zusammenhang der hier vorgetragenen Argumentation ist jedoch, daß die große Mehrheit der überhaupt organisierten kaufmännischen und Büroangestellten – und nur auf solche bezogen sich die bisherigen Vergleiche in diesem Abschnitt – sich den „mittelständischen“ Organisationen GDA und Gedag angeschlossen hatte, während die Mehrheit der organisierten Techniker und Werkmeister dem Afa-Bund angehörten. Auch dies fügt sich in die hier vorgetragene Interpretation:

Ständische Traditionen, Verhaltensweisen und Erwartungen waren unter den Technikern nie so verwurzelt gewesen wie unter den Handlungsgehilfen und hatten, so scheint es, größtenteils den Ersten Weltkrieg nicht überstanden⁴². „Traditionspflege“, d. h. bewußte Versuche, das Bild vom Beruf und vor allem von seiner Geschichte bei den Mitgliedern präsent zu halten und ständisch zu überhöhen, fallen in der Bildungsarbeit der kaufmännischen oder primär kaufmännischen Verbände überdies stärker auf als in der Arbeit der Organisationen technischer Angestellter. Durch ihre Schulungsarbeit, die nicht nur der Vermittlung nüchternen beruflichen Wissens sondern zugleich der „Pflege der Berufsgesinnung“ und der „Betonung des inneren Verbundenseins mit der Berufsarbeit“ und der „bewußte(n) Ausprägung der Standeskultur“ dienen sollte, trugen die Verbände wie auch andere, weniger intentionale Einflüsse in der Familie, im Kontakt mit älteren Kollegen, in den Medien und in der Literatur dazu bei, ein historisch informiertes, zum Teil historisch stilisiertes Bild vom jeweiligen Beruf, Berufsstand bzw. „Mittelstand“ zu erhalten, das es den Angestellten erlaubte, in der beschriebenen Weise ihre aktuelle Situation zu messen und als verschlechtert zu begreifen⁴³. Diese berufsorientierten, traditionserhaltenden Vermittlungsmechanismen, die in den USA fehlten oder doch sehr viel schwächer ausgeprägt waren, verdienten eine gesonderte Untersuchung.

2. Angestellte in England und Frankreich

Ein zweiter Weg, auf dem die hier vorgetragenen Thesen überprüft, ergänzt und vielleicht modifiziert werden könnten, besteht in der Erweiterung des Vergleichs auf weitere Länder. Nach den obengenannten Kriterien⁴⁴ kä-

men vor allem die Industrieländer West- und Mitteleuropas in Frage, die ähnlich weit entwickelt waren wie die USA und Deutschland, z. B. Großbritannien. Aufgrund der hier vorgeschlagenen Erklärung des deutsch-amerikanischen Unterschieds würde man vermuten, daß die Entwicklung der Angestellten in Großbritannien – ganz grob gesprochen – irgendwo in der Mitte zwischen dem deutschen und dem amerikanischen Muster lag, wenn auch sicherlich mit vielen Eigenarten, die durch das hier gewählte und für den deutsch-amerikanischen Vergleich geeignete Kategoriensystem nicht aufgeschlossen werden.

Ähnlich den USA und im Unterschied zum Kontinent ging in England die Industrialisierung der konsequenten Entwicklung öffentlicher Bürokratie voraus; bürokratische Traditionen haben in England zweifellos in den verschiedensten Lebensgebieten eine sehr viel geringere Rolle gespielt als in Deutschland. Anders als in den USA gab es in England jedoch eine lange Tradition vorindustrieller, ständisch-feudaler Schichtung und Kultur, die zwar früher als in Deutschland handelskapitalistische und bürgerliche Züge aufnahm, die aber dennoch als vorindustriell zu bezeichnen ist und die englische Entwicklung sehr deutlich bis weit ins 20. Jahrhundert hinein, zum Teil bis heute geprägt hat; die Bedeutung des Gentleman-Ideals und der hochentwickelte Sinn für überdies real deutlich durchgezeichnete Standes- bzw. Statusunterschiede sind Aspekte dieser vorbürgerlichen, in gewissem Sinne vorkapitalistischen und auf jeden Fall vorindustriellen Tradition, die im Zusammenhang dieser Untersuchung besonders interessieren. Doch ergaben sich in England nicht jene scharfen Brüche und „Verwerfungen“, jene Spannungen und Konflikte zwischen überständigen, fortwirkenden Traditionen im soziopolitischen und soziokulturellen Bereich einerseits und der raschen, teilweise stoßartigen sozioökonomischen Modernisierung andererseits; die andersartige Struktur und die andersartigen Verhaltensweisen der Eliten, die liberalere, demokratischere und parlamentarischere Verfassungsentwicklung, die relative Schwäche antimodernistischer Traditionen, die früher ansetzende, dann aber kontinuierlichere und langsamere Wirtschaftsentwicklung und die geringere Bedeutung gewisser vorindustrieller Sektoren in der Wirtschaft sind Aspekte und Indikatoren für die hier nur anzudeutenden Eigenarten der britischen Entwicklung im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert, die beim Vergleich mit Deutschland auffallen. Zweifellos war die Klassenlinie in Großbritannien viel schärfer durchgezogen als in den USA; der Unterschied zwischen Proletariat und nicht-proletarischen Bevölkerungsgruppen prägte die britischen sozialen und politischen Verhältnisse ähnlich stark wie die deutschen; doch die proletarische Herausforderung war weniger massiv: Der Marxismus spielte eine geringere Rolle, eine politische Arbeiterpartei entstand später, und die Differenzierungslinien zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern (als Gegengewicht zur Einheitlichkeit der Arbeiterklasse) waren in Großbritannien sehr viel stärker ausgeprägt und stärker organisationsbildend als in Deutschland. Was die ethnische Zusammensetzung angeht, glich England eher dem

deutschen als dem amerikanischen Muster. Später als Deutschland, aber früher als die USA bildete Großbritannien interventionsstaatliche Ausgleichs- und Integrationsmechanismen heraus. Langsamer und später als in Deutschland entstand jene quasi bürokratische Synchronisation zwischen geschichtetem Schulsystem und Laufbahnsystem, die Deutschland und andere kontinentale Staaten stark prägte, aber in den USA solange fehlte. Was die *Vorstellungen* über die Aufstiegsmöglichkeiten und überhaupt den Glauben an die Machbarkeit individuellen Erfolges angeht, so glich England wohl stärker Deutschland als der „neuen Welt“⁴⁵.

In der Tat ist man auch auf der Basis des verfügbaren empirischen Materials geneigt, die Entwicklung der englischen Angestellten irgendwo in der Mitte zwischen dem amerikanischen und dem deutschen Extrem einzuordnen. Deutlich, sehr deutlich war im England des 19. und frühen 20. Jahrhunderts der Statusunterschied zwischen dem „respektablen“ „black coated worker“ und dem Handarbeiter ausgeprägt; deutlich rangierte selbst der „shop assistant“ im Ansehen – wenn auch keineswegs im Einkommen – vor dem Mechaniker; deutlich unterschied er sich von ihm in Lebensstil und Kontakten. Die Position der Handlungsgehilfen und Bankbeamten in ihren Unternehmen glich, so scheint es, mehr der ihrer deutschen als ihrer amerikanischen Kollegen: Quasi patriarchalische Traditionen und Abhängigkeiten traten etwa im „living-in system“ zutage, das noch um 1900 für Handlungsgehilfen sehr üblich war; die Beziehungen zwischen Prinzipal und Handlungsgehilfen enthielten viele persönliche Elemente; Senioritätsbezahlung und Lebensstellungen genossen die Bankangestellten jedenfalls in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts durchweg. Immer wieder berichten die Quellen von der „snobbishness“ der „clerks“, ihrer Identifikation mit dem mittleren und gut gestellten Bürgertum, ihrem Streben nach einem „gentlemanlike“ Benehmen und ihrer entsprechend starken Skepsis gegenüber gewerkschaftlicher Organisation nach Arbeiterart. Nur zögernd organisierten sie sich seit den 1890er Jahren, stärker im öffentlichen als im privaten Sektor, häufig zunächst als „guilds“, nicht als „unions“, meist auf beruflicher Basis und zunächst fast durchweg in organisatorischer und politischer Distanz zu den Arbeitergewerkschaften. Im Unterschied zu den USA, wenn auch längst nicht so deutlich wie in Deutschland, gab und gibt es Angestelltengewerkschaften in England, die Angestellte als Angestellte, d. h. über Berufsgrenzen hinweg, zusammenfassen und zugleich von der Arbeiterschaft absetzen, so die 1897 als „National Union of Clerks“ gegründete „Clerical and Administrative Workers' Union“⁴⁶. Für die Differenzierung der politischen Orientierung und des Wahlverhaltens war die Kragenlinie relevant, viel relevanter als in den USA. Ein gut erforschtes Beispiel: Während die imperialistische Stimmung zur Zeit des Burenkriegs um 1900 die englischen Arbeiter ziemlich kalt ließ, finden sich viele „clerks“ unter denen, die sich freiwillig und begeistert zum Kampf in Süd-Afrika meldeten. Am Generalstreik von 1926 nahmen Angestellte i. d. R. nur als Streikbrecher teil. Zum Wachstum der Labour Party seit dem Ersten Weltkrieg trugen Stim-

men von Angestellten nur sehr wenig bei. In ihrer geringen Neigung, Labour zu wählen, glichen sie in den 20er Jahren und unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg den selbständigen und leitenden Angestellten bis auf wenige Prozent⁴⁷.

Dennoch unterschied sich der britische Fall sehr deutlich vom deutschen, ähnelte er dem amerikanischen mehr als dieser. Schon die relative Künstlichkeit der zur Verfügung stehenden Sammelbegriffe „black-coated“ oder „white collar workers“ – im Vergleich zum viel stärker eingebürgerten Begriffspaar „Arbeiter – Angestellte“ – weist darauf hin, daß diese Unterscheidungslinie und damit die Zusammengehörigkeit der Gruppen auf der einen wie der anderen Seite der Kragenlinie nicht so stark im Bewußtsein der Sprechenden präsent waren wie in Deutschland⁴⁸. Rechtlich spielte der Arbeiter-Angestellten-Unterschied in England keine oder nur eine sehr geringe Rolle – ganz im Unterschied zum deutschen Fall. Dies weist darauf hin, daß die herrschenden Gruppen den unteren und mittleren Angestellten nicht jene Beachtung schenkten und ihnen nicht jene Konzessionen machten, mit denen sie in Deutschland vor Unzufriedenheit, Radikalisierung und Linksschwenkung bewahrt werden sollten; dies weist andererseits darauf hin, daß es in England *praktisch* weniger wichtig als in Deutschland war, ob man zur Angestelltenschaft oder zur Arbeiterschaft zählte. Im Verbandsverhalten zeigten englische Angestellte größere Spezifität als ihre deutschen Kollegen: Abgesehen von sehr frühen Vorläufern im Stil von „Friendly Societies“ organisierten sich Verkäufer seit den späten 1830er Jahren als „Early Closing Associations“ und 1891 als „National Union of Shop-Assistants“ – ohne wie deutsche Verbände zu versuchen, den gesamten „Handlungsgehilfenstand“ (also einschließlich der kaufmännischen Angestellten in Großhandel und Industrie) zusammenzufassen. Insgesamt wog und wiegt die Organisation auf beruflicher, professioneller oder Industriezweigbasis eindeutig vor allgemeinen Angestelltenverbänden vor; „Mittelstandsvereinigungen“ kontinentaler Art, d. h. Organisationen, die kleine Selbständige, Angestellte und Beamte gemeinsam organisierten, fehlten wohl ganz⁴⁹.

Im Ersten Weltkrieg, in den 30er Jahren, im Zweiten Weltkrieg und in der unmittelbaren Nachkriegszeit nahm die Unzufriedenheit in verschiedenen Angestelltenkategorien deutlich zu; die Inflation des Krieges traf sie härter als die Arbeiter, die durchschnittliche Gehalts-Lohn-Differenz nahm 1914 bis 1920 ab, wurde dann aber größtenteils wieder hergestellt; die Depression brachte ihnen Arbeitslosigkeit, Verdienstkürzungen und andere Entbehrungen, wenn auch in geringerem Maße als den Arbeitern, aber auch weniger als ihren deutschen und amerikanischen Kollegen; der Zweite Weltkrieg und die unmittelbare Nachkriegszeit bedeuteten dann erneut Verringerung des Lohn-Gehalt-Unterschieds; steuer- und sozialpolitische Maßnahmen kamen hinzu, die den Arbeitern zweifellos mehr an Zugewinn brachten als den meisten Angestellten⁵⁰.

Manche Quellen und Autoren berichten auch von der Angst der unteren und mittleren Angestellten vor Nivellierung und „relativer Deprivation“, von ihren Ressentiments gegen die an Boden gewinnenden Arbeiter und ihrer Neigung zu entsprechend antiproletarischem, rechtsgerichtetem Protest⁵¹. Doch soweit sich die wachsende Unzufriedenheit der Angestellten im Verhalten ihrer Verbände niederschlug, zeigte sich kein Ansatz zur „mittelständischen“ Radikalisierung, zum zugleich antiproletarischen und antikapitalistischen Protest. Vielmehr rückten die Angestellten-Organisationen näher an den Trade Union Congress (TUC), die Sammelorganisation der Arbeitergewerkschaften, heran und schlossen sich ihm zunehmend an; ihre Taktiken – zu denen der Streik früher (schon vor 1914) gehört hatte als im deutschen Fall – wurden denen der Arbeiter ähnlicher. Wer nicht beitrug – und das ist im Bereich der privaten Wirtschaft bis heute die große Mehrheit –, blieb dadurch *jeder* kollektiven Interessenvertretung, *jeder* kollektiven Aktion zur Verbesserung seiner Lage fern. Der dritte Weg, der Weg der spezifischen, nach „unten“ und „oben“ sich absetzenden, mittelständisch-radikalen Gewerkschaft fehlte in England wie es scheint, ebenso wie in den USA⁵². Bis zu welchem Grad Angestellte antiproletarischen Bürgerwehren in den 20er und 30er Jahren angehörten und wie sehr sie die kleinen faschistischen Gruppen der 30er Jahre unterstützten, ist unbekannt; zweifellos war ihre Zahl sehr klein⁵³. In den 20er Jahren scheinen Angestellte überproportional liberal gewählt zu haben; 1931 unterstützten sie den konservativen „Erdrutsch“, danach in den 30er Jahren wählte ihre Mehrheit konservativ, aber eine bedeutende und wachsende Minderheit, insbesondere auf ihren unteren Rängen, entschied sich für die Labour Party; unter den niederen Büroangestellten hielten sich 1945 konservative und Labour-Wähler in etwa die Waage; das Wahlverhalten der untersten Angestellten, der kleinen Büroangestellten, der Verkäufer, der Telegraphen- und Postangestellten glich immer deutlicher dem der gelernten Arbeiter und unterschied sich sehr deutlich von dem der bessergestellten Gehaltsempfänger und Selbständigen⁵⁴. Ohne jene spezifischen antikapitalistischen und antibürgerlichen Traditionen, die oben für den deutschen Fall herausgearbeitet wurden, unter soziopolitischen und soziokulturellen Bedingungen deutlich verschiedener Art, vielleicht auch angesichts einer etwas geringeren sozioökonomischen Herausforderung fehlte es auch in England im großen und ganzen an jener explosiven Mischung antikapitalistischen und antiproletarischen Protests, die den deutschen „Mittelstand“ kennzeichnete und zum Aufstieg des Nationalsozialismus beitrugen – so sehr die englische Angestellten-Entwicklung in anderen Hinsichten der deutschen ähnelte und von der amerikanischen abwich.

Die Entwicklungen in den industriell fortgeschrittenen Gesellschaften des Kontinents weist noch deutlichere Ähnlichkeiten zum deutschen Fall auf als die britische. Die Unterscheidung zwischen „ouvriers“ und „employés“ im französischen Sprachgebrauch erscheint relativ scharf und eingebürgert und in dieser Hinsicht dem deutschen Begriffspaar „Arbeiter – Angestellte“ ähnlicher

als dem englischen „blue collar worker – white collar worker“, obwohl andererseits „employé“ im Unterschied zu „Angestellter“ Arbeitnehmer schlechthin ebenfalls meinen kann. Arbeits- und sozialrechtlich gewann der Arbeiter-Angestellten-Unterschied seit dem 19. Jahrhundert überall auf dem Kontinent an Bedeutung, im Unterschied zum anglo-amerikanischen Bereich. Wenig Zweifel kann daran bestehen, daß sich in Frankreich, Belgien und den Niederlanden Arbeiter und Angestellte deutlich nach ihrer Stellung am Arbeitsplatz unterschieden, daß sie von den Unternehmensleitungen verschieden behandelt wurden und daß der Arbeiter-Angestellten-Unterschied für die Verteilung sozialen Ansehens, für die Differenzierung des Lebensstils und für die ungleiche Zuordnung von Lebenschancen aller Art eine große Rolle spielte – eher dem deutschen Modell folgend als dem amerikanischen. Das Bewußtsein, Angestellter (nicht nur Mitglied eines bestimmten Berufs) in Absetzung vom Proletariat wie von den Selbständigen, Reichen und Mächtigen zu sein – dieses Bewußtsein und dieses Gefühl dürften auf dem Kontinent durchschlagender als in England oder gar in den USA gewesen sein: Die früh auftretende stärkere Tendenz zur berufsüberspannenden, nicht rein „professionellen“ Angestelltenorganisation legt dafür Zeugnis ab. Im kontinentalen Westeuropa bestand überdies wie in Deutschland und Österreich die Neigung, Angestellte, Beamte, kleine Selbständige und „professionals“ begrifflich, in der soziologisch-politischen Publizistik und teilweise auch (mit sehr begrenztem Erfolg) in gemeinsamen Organisationen zusammenzufassen und als „Mittelstand“ oder „classes moyennes“ vom Proletariat und von der Bourgeoisie und anderen bessergestellten, mächtigeren Gruppen abzusetzen; diese Tendenz fehlte in England und in den USA fast ganz. Dieser Unterschied verweist zum einen auf die Verfügbarkeit bürokratischer Traditionen und damit mittelständischer, das heißt hier: einzelne Berufe wie Berufsstände übergreifender und sie von „oben“ und „unten“ zugeich absetzender Denk-, Sprach- und Organisationsmuster auf dem Kontinent; zum andern auf die dort stärker als in England und in den USA gegebene Prägung der politischen Sprache, der zeitgenössischen Publizistik und des Organisationsverhaltens durch klassengesellschaftliche Dichotomien, auf die jene „mittelständischen“ Denk-, Sprech- und Organisationsgewohnheiten reagierten⁵⁵.

Doch bestanden auch wichtige Unterschiede zwischen den west- und mitteleuropäischen Staaten. Die Arbeiter-Angestellten-Differenz spielte etwa in Italien, Belgien und Deutschland eine sehr viel deutlichere Rolle im Arbeits- und Sozialrecht, bei der Differenzierung der entsprechenden Rechte, Pflichten und Institutionen, als in Frankreich, wo andere Unterscheidungslinien – etwa die zwischen verschiedenen, nach Spezialisierung, Qualifikation oder Autoritätsteilhaber unterschiedenen Arbeiter- und Angestellteengattungen – der Kragenlinie kräftig Konkurrenz machten (und machen). Die „mittelständische“ Privilegierung einer Arbeitnehmerschicht vor einer anderen durch Gewährung rechtlich abgesicherter Sonderstellungen scheint in Frankreich weniger naheliegend oder weniger möglich gewesen zu sein als in Österreich,

Deutschland und Italien; in der relativ liberaldemokratischen, republikanisch-egalitären Tradition und der entsprechenden politischen Rhetorik Frankreichs mag dafür kein rechter Platz gewesen sein⁵⁶. In Frankreich entstand die soziologisch-politische Literatur über Angestellte später als in Deutschland; die zahlreichen Schriften über die „classes moyennes“ bezogen sich meist nur auf den „alten Mittelstand“ und die freien Berufe; sie tendierten dazu, die unteren und mittleren Angestellten nicht mit einzubeziehen, doch war der Wortgebrauch nicht einheitlich⁵⁷.

Deutliche deutsch-französische Unterschiede zeigen sich auch im Verbandswesen und in der politischen Orientierung der Angestellten. Zum einen überlagerte der in Frankreich ungleich wichtigere katholisch-säkularistische Gegensatz den Arbeiter-Angestellten-Unterschied bei der Differenzierung der Verbände. Soweit sich Angestellte im privatwirtschaftlichen Bereich in größerem Ausmaß im 19. und frühen 20. Jahrhundert organisierten, taten sie dies, sieht man von den kleinen, radikalen, anarcho-syndikalistisch angehauchten Kaufhausangestellten-Organisationen (seit den 1860er Jahren) einmal ab, in größerem Maß vor allem in den mit Vorläufern seit 1885 bestehenden, 1892 formell gegründeten „Syndicat des Employés de Commerce et d'Industrie“; dieser zunächst konservative katholische Verband organisierte Angestellte verschiedenen Berufs, zum Teil mit antisozialistischer, antiproletarischer und wohl auch antirepublikanischer Spitze; doch um 1910 öffnete er sich auch für katholische Arbeiter, übersprang er die Kragenlinie – auf der Basis des gemeinsamen konfessionellen Nenners; überdies entfernte er sich von der katholischen Hierarchie, entwickelte sich in sozial-liberaler Richtung und rückte näher an die sozialdemokratisch-sozialistische Arbeiterbewegung (Confédération Général du Travail – CGT) heran. Als jedoch seit den späten 30er Jahren die seit 1921 in einen sozialdemokratischen und einen kommunistischen Flügel gespaltene, 1935/36 wieder vereinigte CGT zunehmend unter kommunistischen Einfluß geriet, stellte die christliche Gewerkschaftsbewegung (CFTC) wiederum das Auffangbecken für viele organisierte Privatangestellte dar, die sich der immer deutlicher vorzüglich Handarbeiter organisierenden linken CGT nicht anschließen mochten⁵⁸.

Zum andern spielte in Frankreich der öffentliche Bereich eine ganz andere Rolle bei der Herausbildung einer „white collar“-Gewerkschaftsbewegung als in Deutschland. Untere und mittlere Beamte standen in Frankreich i. d. R. links von der Mitte; sie standen fest in der egalitär-administrativen Tradition, die die Bürokratie der revolutionär entstandenen französischen Republik im Unterschied zur preußisch-deutschen Bürokratie jedenfalls auf ihren unteren und mittleren Rängen so stark kennzeichnete. Seit dem späten 19. Jahrhundert organisierten sich vor allem die Lehrer, z. T. auch die unteren Postbeamten und ähnliche Beamtenkategorien, primär in liberal- und sozialdemokratisch orientierten Gewerkschaften, nicht ohne Hilfestellung linksgerichteter Regierungen; sie bejahten den Streik und kämpften um dieses Recht mit großer Militanz schon lange vor dem Ersten Weltkrieg; seit dem Ersten Weltkrieg stellen untere und

mittlere Beamte und öffentliche Angestellte, hochgradig organisiert, den Kern der französischen sozialdemokratischen Gewerkschaftsbewegung, der CGT in den 20er und 30er Jahren, der CGT-FO (Confédération Général du Travail-Force Ouvrière), nach dem Zweiten Weltkrieg. Während in Deutschland Beamten-tradition, Beamtenrecht und die durchweg rechts von der Mitte angesiedelte Regierungspolitik bis zum Ersten Weltkrieg die gewerkschaftliche Organisation der kleinen und mittleren Beamten an der Seite der hier als Reichsfeind definierten Arbeiterbewegung unmöglich machten (sowie auch später noch sehr erschwerten) und defensiv-mittelständische Strömungen – nicht aber egalitär-sozialdemokratische – in großen Teilen der unteren und mittleren Beamten-schaft förderten, sind es eben diese Gruppen auf der anderen Seite des Rheins – nicht so sehr die dortigen Privatangestellten – die der französischen „employés“-Bewegung ihr linkes Image verschafft haben⁵⁹.

Aber auch unter den sehr viel weniger organisierten und vor allem sehr viel weniger den sozialdemokratischen Verbänden angehörenden Privatange-stellten gab es früher und deutlicher Radikalisierungstendenzen unter linkem Vorzeichen und geringere Neigungen zum rechtsgerichtet-„mittelständischen“ Protest als in Deutschland. Von einem großen und militanten Kaufhausange-stelltenstreik 1869 und der Gründung der Chambre Syndicale Fédérale des Em-ployés 1882, die 1895 die CGT mitgründete, über die Teilnahme der verschie-denen Privatangestelltengruppen an den großen Streiks der Jahre 1919/20 und 1936 bis hin zur Mitwirkung von Angestelltengruppen am Mai-Aufstand 1968 zeigten Minderheiten der privatwirtschaftlichen Angestellten starke Neigung zu gewerkschaftlicher Politik und zum politischen Engagement links von der Mitte in einem, wie es scheint, stärkeren Maß als in Deutschland. Soweit bisher er-kennbar – doch weitere Untersuchungen, die deutlich zwischen öffentlichen Be-amten und Privatangestellten unterscheiden müßten, mögen hierbei neue Ergeb-nisse erzielen – sympathisierten die Angestellten in der Zwischenkriegszeit nicht in überdurchschnittlichem Maße mit den kleinen rechtsextremen Gruppen wie „Croix de Feu“, „Parti social français“ oder „Parti populaire français“, obwohl diese einige Anstrengungen machten, die Angestellten nach mitteleuropäischem Vorbild zu werben. Jedenfalls die Organisationen der Angestellten unterstütz-ten die antifaschistische Volksfront von 1936 durchweg, ihr linker Flügel er-reichte 1936 seine größte Bedeutung; die großen Streiks und „Besetzungen“ die-ses Jahres sparten die Pariser Kaufhäuser und Versicherungen nicht aus. Daß viele dieser kleinen und mittleren Angestellten im ersten Drittel dieses Jahrhun-derts die etwas links von der Mitte angesiedelte, gar nicht so radikale, lange regierende Radikalsozialistische Partei und zum Teil wohl auch sozialistisch wählten und sich von den Extremen links und rechts entfernt hielten, ist sehr wahrscheinlich. Ob als Folge der Volksfront und des zunehmenden kommunisti-schen Einflusses in der Gewerkschaftsbewegung nach 1936 Änderungen eintraten, die, wie manche vermuten, größere Teile der Angestelltenschaft nach rechts rücken und das Vichy-Regime unterstützen oder doch wohlwollend tolerieren ließen, kann hier nicht untersucht werden. Eine mittelständisch-gewerkschaft-

liche Angestelltenbewegung mit rechtsgerichtet-radikalen Protestneigungen hat sich jedenfalls auch nach dem Zweiten Weltkrieg in Frankreich nicht herausgebildet; mit den populistisch-antimodernistischen Protestbewegungen des „alten Mittelstandes“, die im Poujadismus der frühen 1950er Jahre ihren Höhepunkt erreichte, hatten Angestellte jedenfalls kaum etwas zu tun⁶⁰.

Das für Deutschland bis zum Zweiten Weltkrieg kennzeichnende Bild – Links-Rechts-Differenzierung an der Arbeiter-Angestellten-Linie – scheint in Frankreich also zwar tendenziell ebenfalls vorhanden, aber weniger klar ausgeprägt und vor allem insgesamt etwas nach links verschoben gewesen zu sein. Rechtsgerichtet-mittelständische Proteste in der Angestelltenschaft traten weniger in Erscheinung. Im Rahmen des oben aus dem deutsch-amerikanischen Vergleich entwickelten Erklärungsmodells ist dieser deutsch-französische Unterschied durchaus zum Teil zu erklären: Der sehr viel geringere Organisationsgrad der französischen Arbeiter und der sehr viel weniger massive – wenn auch punktuell radikalere – Charakter der französischen Arbeiterbewegung sowie der Konflikt zwischen dem säkularisierten republikanischen und dem katholischen Frankreich, der sich an der Frage des Verhältnisses Kirche – Staat kristallisierte und im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert so zentral war, daß er – in gewisser Weise vergleichbar den ethnischen Spannungen in den USA – sozioökonomische Differenzierungs- und Konfliktlinien überlagerte und verunklarte, bedingten vermutlich die politisch etwas geringere und vor allem inhaltlich verschiedene Ausprägung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds mit. Überdies ähnelte Frankreich zwar Deutschland insofern, als beide Gesellschaften – im Unterschied zu den USA – zur kontinentalen „alten Welt“ gehören und insofern sowohl durch bürokratische wie durch ständische Traditionen geprägt worden sind; in der Tat ist oft und zu Recht auf die in Frankreich besonders deutliche Traditionalität sozialer und politischer Strukturen – im Bereich der Wirtschaftsordnung, des Unternehmerverhaltens, des Familienlebens und des Statussystems zum Beispiel – hingewiesen worden. Doch im Unterschied zu Deutschland erlebte Frankreich erfolgreiche bürgerliche Revolutionen, die jene Traditionen zwar nicht aufhoben aber in einigen Bereichen schwächten, in anderen gewissermaßen brachen und vor allem politisch umpolten: Zum Beispiel erscheinen die Anfänge einer Handlungsgehilfenbewegung in Frankreich sehr viel weniger als in Deutschland aus ständischen Traditionen erwachsen zu sein, und daß diese Kontinuität zur ständischen Vergangenheit hin große Bedeutung für die deutsche Entwicklung – im Unterschied zur amerikanischen – hatte, ist ein zentrales Argument dieses Buches. Nicht zufällig sprach man in Frankreich nicht vom „Mittelstand“, sondern von den „classes moyennes“; jedenfalls auf diesem Gebiet waren ständisch-feudale Traditionen im nachrevolutionären Frankreich schärfer diskreditiert und gebrochen als östlich des Rheins. – Niemand wird die starken bürokratisch-zentralistischen Traditionen in Frankreich übersehen können, die sich vom Ancien Régime bis in die Gegenwart spannen. Doch waren sie – jedenfalls in den hier interessierenden Hinsichten – seit der Großen Revolution

in einer in Deutschland unbekannten Weise mit demokratisch-egalitären-republikanischen Strömungen verschmolzen worden und dadurch qualitativ von den deutschen Traditionen verschieden. Das tiefe Mißtrauen der französischen Bürger gegenüber Obrigkeitsstaat und Bürokratie, das ausländische Beobachter immer wieder hervorgehoben haben und das in Deutschland keine Parallele besitzt; der andere Status der kleinen und mittleren Beamten, der mithalf, sie zu einer Hauptstütze der sozialistischen Gewerkschaften und Parteien werden zu lassen; und damit die andere Bedeutung, die eine Identifikation mit dem Beamtenmodell für französische Privatangestellte besessen haben muß, falls diese sich überhaupt an einem solchen Modell ausrichteten, – dies sind einige Aspekte jener demokratisch-egalitären Umpolung bürokratischer Traditionen, die im Zusammenhang der vergleichenden Angestelltendiskussion großes Interesse verdienen. Überhaupt kam es in Frankreich mit seiner frühen Liberalisierung und Demokratisierung einerseits und seiner langsameren, behutsameren Industrialisierung andererseits nicht zu jenen Brüchen und Verwerfungen, die für das spät demokratisierende und schnell industrialisierende Deutschland so typisch sind. Mit diesem von Deutschland unterschiedenen Modernisierungsmuster hing es zusammen, daß Mitte-Links-Regierungen in Frankreich häufig und von großen Bevölkerungskreisen akzeptiert waren, als davon in Deutschland noch keine Rede sein konnte. Damit hing überdies die liberal-demokratische, individualistische und anti-obrigkeitsstaatliche Färbung der französischen politischen Kultur zusammen, die sie von der deutschen graduell unterschied. All dies hatte seine Bedeutung für die Mentalitäten und die politischen Orientierungen der französischen Angestellten, für ihr Verhältnis zum Proletariat – doch kann den Vermittlungen zwischen jenen allgemeinen Strukturbedingungen und dem empirisch vorfindbaren Angestelltenverhalten hier nicht weiter nachgegangen werden. Das langsamere Industrialisierungstempo und übrigens auch die in Frankreich vergleichsweise milde Depression um 1930 dürften überdies die französischen Angestellten auch mit schwächeren Nivellierungstendenzen, behutsameren Wandlungen und geringeren ökonomischen Entbehrungen, also objektiv mit geringeren Herausforderungen bedroht haben, die dann dank der anderen, soeben skizzierten Konstellationsfaktoren auch noch etwas anders erfahren und anders umgesetzt wurden als in Deutschland⁶¹.

In diesen Skizzen der Entwicklungen in einem dritten und einem vierten Land ging es nicht darum, die Geschichte der englischen und der französischen Angestellten zu schreiben. Es sollte lediglich gezeigt werden, daß die Grundlinien der Entwicklung in diesen Ländern der oben zur Erklärung des deutsch-amerikanischen Unterschieds erarbeiteten Argumentation nicht widersprechen sondern ihr eher zusätzliche Überzeugungskraft verleihen. Umgekehrt sollte deutlich geworden sein, daß das hier zum deutsch-amerikanischen Vergleich benutzte Kategoriensystem auch für die vergleichende Untersuchung dritter ähnlich weit entwickelter kapitalistisch-bürgerlicher Systeme von Nutzen sein kann, wenn auch zweifellos die genauere Untersuchung eines dritten Landes

die Betonung weiterer Gesichtspunkte und damit eine gewisse Modifikation oder Erweiterung des begrifflichen Rahmens erfordern würde, der schließlich zunächst nur dem Vergleich von Deutschland und den USA dienen sollte und zu diesem Zweck gebildet wurde. Auf die Durchführung eines solchen Vorhabens, so interessant es wäre, muß hier verzichtet werden; vielleicht interessiert sich jemand anderes dafür. Auch soll der Vergleich jetzt nicht auf weitere Länder erweitert werden, obwohl die Untersuchung Belgiens, der Niederlande, Schwedens, Österreichs, Italiens, Japans und anderer Länder zweifellos sehr wünschenswert wäre und sicherlich die internationale Variabilität des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds und seiner ökonomischen, sozialen, politischen und kulturellen Bedeutung noch deutlicher machen würde⁶².

III. Ausblick und Implikationen für die Faschismuskussion

Vielmehr soll abschließend der dritte Weg angedeutet werden, auf dem das hier entwickelte Erklärungsmodell weitergeprüft und nutzbar gemacht werden könnte: der Ausblick auf Gegenwart und Zukunft. Wenn die Existenz und Ausgeprägtheit jenes rechtsgerichtet-mittelständischen Protestpotentials in der deutschen Angestelltenschaft und dessen weitgehendes Fehlen auf der amerikanischen Seite in dieser Arbeit richtig erklärt worden sind, dann sollte in den drei Jahrzehnten seit dem Zweiten Weltkrieg jenes Protestpotential in Deutschland abgenommen haben und in den USA jedenfalls nicht deutlich gewachsen sein. Das folgt aus der Betonung vorindustrieller, vorkapitalistischer, vorbürgerlicher Traditionen ständischer und bürokratischer Provenienz, deren Fortwirken im deutschen und deren Mangel oder Schwäche im amerikanischen Fall große Kausalbedeutung für die Entstehung bzw. das Fehlen jenes mittelständisch-rechtsgerichteten Protestpotentials in der deutschen, bzw. amerikanischen Angestelltenschaft zugemessen wurde. Solche Traditionen können natürlich in den USA in der Nachkriegszeit nicht neu entstanden sein; umgekehrt spricht viel für die Vermutung, daß sie im deutschen Fall allein schon aufgrund der nunmehr noch größeren zeitlichen Entfernung von ihrem Ursprung, vor allem aber aufgrund der tiefen, älteren Traditionen sehr abträglichen Umwälzungen durch Diktatur, Krieg und Zusammenbruch schwächer geworden sind.

In der Tat bestätigen zwei wichtige Belege diese Vermutung für die Bundesrepublik. Zum einen sind Arbeiterbewegung und Angestelltenbewegung nach 1945 enger als je zuvor zusammengedrückt und haben die säuberliche Trennung, die in Deutschland – im Unterschied zu den USA, England und Frankreich – bis 1933 zwischen ihnen herrschte, durch ein komplexeres System der Grenzüberschreitungen ersetzt. Die Mehrheit der deutschen organisierten Angestellten gehört heute Industrieverbänden an, die zugleich auch Arbeiter des jeweiligen Bereichs organisieren und im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossen sind. Die daneben weiterbestehende Angestelltengewerk-

schaft (DAG) ist zwar ein Indikator dafür, daß sich Interessen- und Haltungsunterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten keineswegs voll aufgelöst haben; doch weist ihr Programm keine grundsätzlichen Unterschiede zum DGB auf und trotz einzelner Unterschiede in Wirtschafts- und sozialpolitischen Stellungnahmen arbeiteten beide Spitzenverbände – jedenfalls bis 1976 – eng zusammen; Zusammenschlußpläne sind jedoch bisher gescheitert, und in allerletzter Zeit sind die Spannungen zwischen den beiden Organisationen wieder gewachsen. Mittelständische Verbände in irgend einer mit früheren Jahrzehnten vergleichbaren Form bestehen nicht; der DHV versuchte einen neuen Start nach 1945 und blieb unbedeutend⁶³. Zweitens weisen einige Daten zum politischen Verhalten der Angestellten in der Bundesrepublik darauf hin, daß der Arbeiter-Angestellten-Unterschied an politischer Bedeutung verloren hat, daß rechtsgerichtete Protestpotentiale in der Angestelltenschaft deutlich nachgelassen haben und die deutsche Situation insofern der amerikanischen ähnlicher geworden ist. Unter den Anhängern und Mitgliedern der wichtigsten rechtsextremen Partei in der Geschichte der Bundesrepublik, der NPD, waren Angestellte nicht überrepräsentiert. Und bei den letzten Bundestagswahlen unterschieden sich Arbeiter und Angestellte nur noch wenig in dem Ausmaß, in dem sie SPD wählten⁶⁴.

Diese Tatbestände scheinen für die Annahme zu sprechen, daß, auch was den „neuen Mittelstand“ als rechtsextremes Protestpotential und Bestandteil der Basis faschistischer Bewegungen betrifft, der Sieg und vor allem die Niederlage des Nationalsozialismus in Deutschland dazu beigetragen haben, die Bedingungen, die seinen Aufstieg ermöglichten, zu schwächen oder zu zerstören⁶⁵. Zweifellos bestehen einige Arbeiter-Angestellten-Unterschiede weiter und Reste jenes mittelständischen, nach rechts tendierenden Protestpotentials sind sicher vorhanden; die Orientierungen und Verhaltensweisen dieser Gruppen sind bisher in der Bundesrepublik nicht durch eine wirkliche Krise getestet worden; auch mögen aus neuen Quellen neue Unzufriedenheiten und Protestpotentiale entstehen, die hier nicht zu behandeln waren. All dies bedarf noch intensiver Erforschung, deren Ergebnisse die hier vertretenen Hypothesen modifizieren könnten. Doch unter diesen Vorbehalten weisen die genannten Anzeichen in Übereinstimmung mit der Ursachenanalyse der vergangenen Angestelltenproteste darauf hin, daß jedenfalls von *dieser* wichtigen sozialen Basis rechtsextrem-faschistischer Bewegungen auch hierzulande nicht mehr viel zu fürchten zu sein scheint. Wenigstens in diesem Punkt ist eine wichtige Bedingung der faschistischen Vergangenheit nicht mehr Element unserer Gegenwart⁶⁶. Die Destruktion älterer Traditionen vorkapitalistischer und vorbürgerlicher Art – zusammen mit fortschreitender Veränderung der Arbeitssituation vieler Angestellter, Wandlungen im politischen System und in der politischen Kultur sowie anderer Faktoren, z. B. der anhaltenden, relativen Prosperität der Nachkriegsjahrzehnte – haben zwar sicherlich die Angestellten nicht zum Teil einer revolutionären Arbeiterklasse gemacht; aber sie haben die Chancen für eine liberale, demokratische und soziale Arbeitnehmerpolitik verbessert

oder gar erst geschaffen, die durch jenen die deutsche Entwicklung so sehr prägenden, tiefen und verhängnisvollen Spalt zwischen Arbeitern und Angestellten – falls richtig betrieben – nicht mehr allzu sehr behindert werden muß.

Auch für die amerikanische Seite lassen sich die Hauptlinien der oben bis 1940 vorangetriebenen Analyse zur Gegenwart hin andeutungsweise ausziehen. Zweifellos wurde die Herausforderung der amerikanischen Arbeiterbewegung (und damit ein Anstoß für die separate Organisation und die spezifischen Defensivhaltungen in der Angestelltenschaft) in den letzten drei Jahrzehnten weder prinzipieller noch massiver, sie verlor vielmehr etwas von der Radikalität und Militanz der 30er Jahre, aufgrund von Weltkrieg und Wirtschaftsaufschwung, Kaltem Krieg und anti-linker Repression in der Nachkriegszeit sowie durch zunehmende Integration in das durch den New Deal insofern erfolgreich modifizierte Gesamtsystem⁶⁷. Auch hat der ethnische Faktor in den letzten drei Jahrzehnten in den USA an Bedeutung nicht verloren, im Gegenteil: Der Kampf um die Rechte und die Stellung der amerikanischen Neger, die verstärkte Berührung mit nachkolonialen Völkern der „Dritten Welt“ und andere Faktoren mehr haben die Bedeutung der „Ethnizität“ in den USA in den letzten Jahren wieder verstärkt und sowohl das öffentliche Bewußtsein wie die Aufmerksamkeit der Wissenschaft für diese Problematik geschärft; die Heterogenität der Angestellten nahm überdies zu, seitdem seit dem Zweiten Weltkrieg auch Schwarze in größerem Maße Zugang zum Angestelltenbereich fanden⁶⁸. Soweit man sieht, hat die Mobilitätsrate in den letzten drei Jahrzehnten nicht abgenommen, sondern ihr Tief der dreißiger Jahre überwunden⁶⁹. Jene vorindustriell-vorkapitalistischen Traditionen, die in Deutschland, aber nicht in den USA so große Bedeutung für die Entstehung eines besonderen Angestelltenbewußtseins und spezifischen Angestelltenprotests besaßen, sind natürlich nicht neu entstanden. Dagegen wurde der Ausbau des Interventionsstaates fortgesetzt, wenn auch nicht in dem außergewöhnlichen Ausmaß des Weltkriegs, und dürfte, wenn überhaupt, auf eine stärkere Durchzeichnung des Angestellten-Arbeiter-Unterschieds hingewirkt haben; ähnliches gilt für die nicht zurücksedrehte, wenn auch kaum gesteigerte Industrieverbandsorganisation der Arbeitergewerkschaften und die Bedeutung des Erziehungssystems für die Rekrutierung und Laufbahnstruktur in der Arbeitswelt. Auch der Glaube an die individuelle Machbarkeit des Erfolgs dürfte eher ab- als zugenommen haben.

Die Bedeutung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds scheint in den USA während der letzten drei Jahrzehnte eher zu- als abgenommen zu haben. Neuere Umfragen zeigen, daß Unternehmensleitungen heute eher als früher Angestellte anders behandeln als Arbeiter, ihnen gewisse Sonderleistungen zukommen lassen, die sie von den Arbeitern abheben; viele Produktionsfirmen haben eigene Angestellten-Personalbüros; viele Unternehmensleitungen scheinen durch solche Maßnahmen der im Vergleich zu den 20er Jahren gewachsenen Möglichkeit – in ihren Augen: Gefahr – entgegen zu wirken, daß die Angestellten sich gewerkschaftlich organisieren; damit mag zusammenhängen,

daß die langjährige, seit der Mitte der 30er Jahre deutlich feststellbare Tendenz zur Verringerung des Abstands zwischen dem durchschnittlichen Gehalt und dem durchschnittlichen Lohn sich seit etwa 1955 in den USA nicht fortgesetzt hat⁷⁰. Auch Gewerkschaftsvertreter benutzen ganz bewußt angestelltenspezifische Werbemethoden und -inhalte, um Angestellte für den Gedanken der gewerkschaftlichen Organisation zu gewinnen; sie konzedieren damit Besonderheiten der Angestelltensituation und der Angestellten-Psychologie, die auch die meisten Beobachter nicht leugnen⁷¹. „Unabhängige“ Gewerkschaften – oft auf der Basis eines einzigen großen Unternehmens – organisieren in den USA nur eine Minderheit der gewerkschaftlich erfaßten Arbeitnehmer; doch sie können sich bei den Angestellten deutlich besserer Erfolge erfreuen als bei den Arbeitern. Innerhalb der 1955 wieder vereinigten AFL/CIO, der weiterhin die große Mehrheit der überhaupt organisierten amerikanischen Arbeiter und Angestellten angehört, verstärkten sich Tendenzen zur deutlicher überberuflichen und industriezweigübergreifenden Angestelltenorganisation auf zwei verschiedenen Ebenen: Die vor allem untere und mittlere Angestellte organisierende „Office and Professional Employees International Union“ versuchte in den 60er Jahren, sich zur allgemeinen Angestelltengewerkschaft innerhalb der AFL/CIO zu erweitern; sie argumentierte, daß so die Angestellten, die eben besondere, sie vom Arbeiter unterscheidende Bedürfnisse hätten, eher zum Gewerkschafts-Beitritt veranlaßt werden könnten, als wenn ihnen der Beitritt zu einer von Arbeitern majorisierten Industriegewerkschaft zugemutet würde; sie verstieß mit diesen Absichten gegen die Interessen anderer AFL/CIO-Gewerkschaften, die die Angestellten in ihrem Einzugsbereich, zum Beispiel in ihrem jeweiligen Industriezweig, nicht abgeben mochten. Ein „Council for Scientific, Professional and Cultural Employees“ entstand innerhalb der AFL/CIO 1967 als ein Versuch, verschiedene Berufsverbände mittlerer und höherer Angestellter auf überberuflicher Basis locker zusammenzuschließen oder doch zu koordinieren⁷². In letzter Zeit nimmt überdies das wissenschaftliche Interesse an Angestelltenproblemen deutlich zu⁷³. Wenn man diese Veränderungen als Indikatoren für eine zunehmende Verdeutlichung des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds werten darf, so weisen sie auf eine Fortsetzung von langfristigen Tendenzen hin, die schon in den Jahrzehnten vor 1940 feststellbar waren und allmählich die amerikanische Situation der deutschen etwas ähnlicher machen. Doch entscheidend ist dies: weder in Aufschwungs- noch in Rezessionszeiten, weder in der Politik der Angestelltenverbände noch im politischen Verhalten nicht-organisierter Angestellter (soweit feststellbar) zeigt sich bis heute auch nur der Ansatz zu einem irgendwie „mittelständischen“, angestelltenspezifischen Protest.

Der Organisationsgrad der amerikanischen Angestellten (und Beamten) hat in den 50er und 60er Jahren leicht abgenommen, von 13 % 1956 auf 11 % 1968; der Rückgang des Organisationsgrades in der gesamten Arbeitnehmerschaft war im selben Zeitraum noch deutlicher: von 33 auf 28 %. Daß die Prozentzahl der organisierten „white collar workers“ nicht noch geringer ist, liegt pri-

mär am relativ stark organisierten öffentlichen Bereich: 44 % der dort beschäftigten „employees“ aber nur 14 % der Privatangestellten – unter diesen vor allem bestimmte Verkäufergruppen – waren (1967) organisiert⁷⁴. Die Verbesserung der ökonomischen Situation nach der Depression der 30er Jahre, der Rückgang – zum Teil: die gesetzliche Eindämmung – des Drucks der Industriegewerkschaften auf Einbeziehung der Angestelltenschaft und andere Faktoren haben die Bereitschaft der Angestellten zur gewerkschaftlichen Organisation wieder leicht reduziert, obwohl ihre Situation in den unteren und mittleren Büro- und Verkaufsbereichen der der Arbeiter in wichtigen Hinsichten in den letzten drei Jahrzehnten eher ähnlicher als unähnlicher geworden ist⁷⁵. Sofern aber Angestellte zur kollektiven Vertretung ihrer Interessen schreiten und sich organisieren, tun sie dies weiterhin vorwiegend, wie oben für die 30er Jahre analysiert, im organisatorischen und vor allem im programmatisch-ideologischen Rahmen der allgemeinen amerikanischen Arbeiterbewegung⁷⁶. Ein „dritter Weg“ der spezifischen Angestelltenorganisation existiert weiterhin nicht, angestelltenspezifische, in irgendeiner Weise „mittelständische“ Proteste wurden nicht sichtbar, die schwachen Ansätze dazu, die oben für die Zeit des Zweiten Weltkriegs analysiert wurden, haben sich nicht fortgesetzt⁷⁷.

Überhaupt hat die Kragenlinie *politisch* in diesen Jahrzehnten nicht an Bedeutung gewonnen; weder im Wahlverhalten noch in der Unterstützung rechter Protestbewegungen – wie zum Beispiel der Kampagne von George Wallace in den letzten zehn Jahren – stellt die Arbeiter-Angestellten-Unterscheidung eine wichtige Grenzscheide dar⁷⁸. Soweit gelernte Arbeiter und untere/mittlere Angestellte differieren, finden sich die Angestellten weiterhin eher auf der etwas liberaleren, progressiveren Seite – nicht rechts⁷⁹. Die Kragenlinie bezeichnet auch heute in den USA keine Front, an der Spannungen und Konflikte zwischen einer fordernden, drängenden Arbeiterschaft und einer in die Enge getriebenen, defensiven und ressentimentgeladenen Angestelltenschaft sich kristallisierten. Andere Differenzierungslinien sind in dieser Hinsicht weiterhin wichtiger: vor allem die zwischen den armen, ungelernten, arbeitslosen und marginalen Existenzen, die die notleidende Mehrheit in den Slums der Innenstädte stellen, einerseits und zwischen der umfangreichen sozialen Mittelgruppe andererseits, zu der ein großer Teil der Arbeiterschaft und die Masse der unteren und mittleren Angestellten gehören; sowie in enger Verbindung und Überlapung damit: die explosiven Fronten zwischen den verschiedenen ethnischen und rassischen Gruppen sowie vor allem die zwischen den am stärksten unterprivilegierten nicht-weißen Minoritäten und den halbwegs arrivierten Herkunftsgruppen, die z. T. noch vor einigen Jahrzehnten auf der untersten Stufe der sozialen Leiter standen. Sollte es in den USA, was unwahrscheinlich ist, in überschaubarer Zeit zu quasi faschistischen Protesten, Bewegungen und Manipulationen kommen, dann wären dies die explosiven und manipulativ ausnutzbaren Frontlinien. Ohne jene in dieser Arbeit immer wieder betonten spezifischen älteren Traditionen im Rücken, ist die Kragenlinie ein vergleichsweise

unbedeutender Konkurrent und wird auch zukünftig voraussichtlich keine größere Rolle für die Strukturierung des politischen Verhaltens und der politischen Konflikte spielen.

Diese Untersuchung hat zu dem Problem Faschismus natürlich nicht in seiner ganzen Komplexität Stellung genommen. Sie hat jedoch das vieldiskutierte und auch für das Selbstverständnis gegenwärtiger nicht-sozialistischer Gesellschaften zentrale Problem des Verhältnisses von Kapitalismus und Faschismus an einer neuralgischen Stelle ausgiebig sozialgeschichtlich und vergleichend untersucht: nämlich an einer jener Stellen, wo verbreiteten Theorien und Vorstellungen zufolge die inneren Widersprüche, Spannungen und Konflikte des fortgeschrittenen Industriekapitalismus Deprivationen, Ressentiments und Proteste produzieren, die zur sozialen Basis rechtsextremer bzw. faschistischer Massenbewegungen werden und der – gewiß nicht durch sie allein und letztlich nicht zu ihrem Vorteil bewerkstelligten – faschistischen Perversion kapitalistisch-bürgerlicher Systeme als Treibsatz dienen. Die Untersuchung ergab, daß dieser, in der anfangs referierten überlieferten Argumentation formulierte Mechanismus – jedenfalls was die Angestellten angeht – nur unter bestimmten Bedingungen ablief und abläuft, die nicht notwendig mit industriekapitalistisch-bürgerlichen Systemen gegeben sind, die diesen nicht immanent sind und die, wie sich an der Geschichte der Vereinigten Staaten zeigte, mindestens in *einem* kapitalistisch-bürgerlichen System par excellence nicht wirksam waren oder sind. In der Tat: der hier nur ansatzweise durchgeführte Vergleich mit England und Frankreich läßt vermuten, daß die am Anfang des Buchs vorgeführte, transnationale Gültigkeit beanspruchende These zum Verhältnis von Kapitalismus, Kleinbürgertum und Faschismus eindeutig nur auf Deutschland – vielleicht auch auf andere, hier nicht untersuchte mittel- und südeuropäische Länder⁸⁰ – zutrifft und von dieser konkreten historischen Basis abgezogen, unvorsichtig verallgemeinert und exportiert worden ist⁸¹.

Als wichtigste Bedingung und Einschränkung der Gültigkeit jener anfangs referierten These vom Zusammenhang zwischen Kapitalismus, Angestellten und Faschismus stellte sich im Verlauf der Untersuchung die Existenz bestimmter vorindustrieller, vorkapitalistischer und vorbürgerlicher Traditionen heraus, die sowohl auf sozialstruktureller wie sozialpsychologischer, auf politischer und kultureller Ebene Wirksamkeit entfalteten. Generell zeigte sich ein hohes Maß an internationaler Variabilität sozialer Strukturen und Ideologien bei gleicher oder ähnlicher ökonomischer Entwicklung, wobei jene aus der Zeit vor dem Aufstieg des Industriekapitalismus und vor der Durchsetzung einer bürgerlichen Gesellschaftsordnung stammenden, in verschiedenen Ländern verschieden vorhandenen, weiterwirkenden Traditionen als wichtigste Erklärungsfaktoren der international beobachtbaren Unterschiede in der Klassen- und Schichtenbildung sowie in der Protest- und Ideologienbildung betont wurden. Der Arbeiter-Angestellten-Unterschied bedeutet in verschiedenen Ländern sehr Verschiedenes, und diese Verschiedenartigkeiten fielen in sozialer und politi-

scher Hinsicht ins Gewicht. Zukünftige Soziologen „des“ Angestellten sollten das berücksichtigen⁸².

Durch Vergleich mit der „new nation“ USA erwiesen sich bedeutsame Schichten- und Ideologienbildungen in einem großen und schnell wachsenden Teil der deutschen Arbeitnehmerschaft als tief geprägt von speziellen vorindustriekapitalistischen Traditionen mit antikapitalistischem und illiberalen Potential, die nicht nur die Haltungen, Erwartungen und Ideologien im „neuen Mittelstand“, sondern auch – über Erziehungssystem, Personalverwaltungsentscheidungen in den Unternehmen, Gesetzgebung und institutionalisierte Lebensformen vermittelt – dessen reale Situation mitbestimmen. Vor allem aber erwiesen sich jene mittelständischen Protesthaltungen und Proteste, die lange vorher entwickelt, die deutschen Angestellten in der Krise nach rechts rücken und die nationalsozialistische Massenbewegung verhängnisvoll verstärken ließen, nicht nur als Resultat von Spannungen und Konflikten innerhalb des privatwirtschaftlichen industriellen Systems als solchem, sondern zugleich als Ergebnis des Zusammenpralls, bzw. der Überlagerung von spezifischen vorindustriellen, vorkapitalistischen Strukturen, Haltungen und Erwartungen einerseits und von Entwicklungen, Veränderungen und Konflikten des modernen Industriekapitalismus andererseits. Was mit Bezug auf Eliten, Bauern und Handwerkern gezeigt worden ist⁸³, trifft auch in bezug auf große Teile der sich neubildenden, schnellwachsenden Angestelltenschaft zu: Vorindustrielle, vorkapitalistische und vorbürgerliche Traditionen bestimmen die Entwicklungs- und Überlebenschancen liberaler Demokratie auch noch auf fortgeschrittenen Stufen der Industrialisierung mit.

Dieses Ergebnis hat Konsequenzen für die Diskussion über den Faschismus, gerade wenn dessen konkrete sozialgeschichtliche Bedingungen und Ursachen ernst genommen, wenn er nicht nur in politik- und ideologiegeschichtlichen Kategorien oder phänomenologisch-philosophisch⁸⁴ erfaßt oder als bloßes Herrschafts-, Manipulations- und Terrorinstrument des Monopol- und Finanzkapitals mißverstanden werden soll⁸⁵. Relevant ist dieses Ergebnis für jene weiterführenden Ansätze der Faschismus-Analyse, die den Zusammenhang zwischen den Krisen der kapitalistischen Wirtschafts- und bürgerlichen Gesellschaftsordnung und dem Aufstieg des Faschismus *konkret* zu erfassen versuchen und dabei das nach rechts tendierende Protestpotential im Kleinbürgertum als *ein* Vermittlungsglied zwischen jenen Krisen und dieser Perversion erfassen⁸⁶. Daß dieses Vermittlungsglied, diese wichtige soziale Bedingung des aufsteigenden Faschismus nicht hinreichend als Produkt der Krisen und Spannungen des kapitalistisch-bürgerlichen Systems per se, sondern zugleich als Produkt des Zusammenpralls spezifischer, nicht in allen kapitalistisch-bürgerlichen Systemen gegebener, sozial-, politik- und bewußtseinsgeschichtlicher Traditionen mit den ökonomischen und sozialen Veränderungstendenzen des fortgeschrittenen Industriekapitalismus zu begreifen ist, betont diese Arbeit.

Max Horkheimers einflußreiches Diktum von 1939: „Wer aber vom Kapitalismus nicht reden will, sollte auch vom Faschismus schweigen“⁸⁷, ist auch

mit Bezug auf das hier zur Debatte stehende Teilproblem nicht falsch. Es wäre in der Tat unmöglich, das rechtsgerichtete Protestpotential im deutschen Kleinbürgertum zu erklären, ohne die der industriekapitalistischen Entwicklung innewohnenden Widersprüche, Deprivationen, Spannungen und Krisen – nicht nur die um 1930 – als wichtiges Ursachenbündel zu begreifen. Doch jenes Diktum ist einseitig und wird falsch, wenn es dieser seiner Einseitigkeit nicht eingedenk bleibt. Gleich richtig – und gleich einseitig – wäre die These: „Wer aber von vorindustriellen, vorkapitalistischen und vorbürgerlichen Traditionen nicht reden will, sollte auch vom Faschismus schweigen.“ Aufgabe und Ziel einer angemessenen Faschismus-Analyse ist es, das Zusammenwirken dieser beiden Ursachen-Bündel – der kapitalismusimmanenten Spannungen und Krisen einerseits, der durch Kollision älterer Traditionen mit der industriekapitalistischen Modernisierung entstandenen Spannungen und Frustrationen andererseits – vergleichend zu beschreiben und theoretisch zu begreifen. Wichtig dabei ist, daß der Vergleich sich nicht nur auf verschiedene Faschismen beschränkt – auch das steht noch weitgehend aus – sondern auch ähnlich weit entwickelte kapitalistisch-bürgerliche Systeme einbezieht, die im Unterschied zu Deutschland nicht dem Faschismus erlagen. Die letztlich politisch so zentrale und für Millionen von Zeitgenossen lebenswichtige Tatsache, daß die meisten bürgerlichen Gesellschaften die Krisen des kapitalistischen Systems im Rahmen liberaldemokratischer Prinzipien überstanden, andere dagegen faschistisch wurden, muß auch in der Faschismusanalyse methodisch stärkere Konsequenzen haben als bisher. Dies wurde hier unter Beschränkung auf einen Teilaspekt des Phänomens – nämlich auf das Verhältnis von Kapitalismus, Angestellten und Faschismus – versucht⁸⁸. Andere, die aufsteigenden faschistischen Bewegungen unterstützende Sozialgruppen sowie andere, z. B. verfassungs- und parteigeschichtliche, ideologiegeschichtliche und institutionelle Aspekte des Phänomens Faschismus können und sollten ähnlich untersucht werden⁸⁹. Erst dann wird man Theorien des Faschismus entwickeln und verfeinern können, die sowohl dessen transnationalen, allgemein-gesellschaftsgeschichtlichen wie seine spezifisch nationalen gesellschaftsgeschichtlichen Ursachen, Strukturen und Folgen auf den Begriff bringen.

Abkürzungsverzeichnis

Advocate	Retail Clerks' International Advocate (Publikationsorgan der RCIPO)
AfA-Bund	Allgemeiner freier Angestelltenbund
AFL	American Federation of Labor
AfS	Archiv für Sozialgeschichte
AFT	American Federation of Teachers
AH	American History
AHR	American History Review
AJS	American Journal of Sociology
AIPO	American Institute of Public Opinion
ALPA	Airline Pilots' Association
AMA	American Management Association
Annals	Annals of the American Academy of Political and Social Science
A & P	Great American and Pacific Tea Company
APSR	American Political Science Review
ASR	American Sociological Review
ASS	Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik
B. A.	Bachelor of Arts
BHR	Business History Review
BLSt	U. S. Department of Labor, Bureau of Labour Statistics
Bull.	Bulletin
CEH	Central European History
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT	Confédération Général du Travail
CIO	Congress of Industrial Organization
CS	Common Sense
CSSH	Comparative Studies in Society and History
CWA	Civil Works Administration
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DHV	Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband
FDR	Franklin D. Roosevelt
FERA	Federal Emergency Relief Administration
Fs.	Festschrift
FWISU	Federation of Westinghouse Independent Salaried Unions
GDA	Gewerkschaftsbund der Angestellten
GdS	Grundriß der Sozialökonomik
G.E.(C.)	General Electric (Company)
Gedag	Gesamtverband deutscher Angestellten-Gewerkschaften
GG	Geschichte und Gesellschaft
Hb.	Handbuch
HGB	Handelsgesetzbuch
Historical Statistics	U.S. Bureau of the Census, Historical Statistics of the United States, Colonial Times to 1957, Washington 1960
HZ	Historische Zeitschrift
IESS	International Encyclopedia of the Social Sciences
IFDU	International Federation of Draftman's Unions
IFTEAD	International Federation of Technical Engineers

IRSH	International Review of Social History
JAHI	Journal of American History
JAS	Journal of American Studies
JAStA	Journal of the American Statistical Association
JEH	Journal of Economic History
JIH	Journal of Interdisciplinary History
JMH	Journal of Modern History
JSH	Journal of Social History
KPD	Kommunistische Partei Deutschlands
KZSS	Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
LH	Labor History
MEW	Marx Engels Werke
MGM	Militärgeschichtliche Mitteilungen
MLR	Monthly Labor Review
NAM	National Association of Manufacturers
NCR	National Cash Register Company
NEA	National Education Association
NF	National Foremen
NFSU	National Federation of Salaried Unions
NICB	National Industrial Conference Board
NLRB	National Labor Relations Board
NPL	Neue Politische Literatur
NRA	National Recovery Act
NSBO	Nationalsozialistische Betriebszellen-Organisation
NSDAP	Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei
PCF	Parti Communiste Français
POQ	Public Opinion Quarterly
PSQ	Political Science Quarterly
PVS	Politische Vierteljahresschrift
QPAStA	Quarterly Publication of the American Statistical Association
RCIA/	Retail Clerks' International (Protective) Association
RCIPA	
RP	Review of Politics
Schmollers	Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft
Jb.	
SDG	Sowjetsystem und Demokratische Gesellschaft
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
TH	Technische Hochschule
TUC	Trade Union Congress
UAW	United Automobile Workers
UOPWA	United Office and Professional Workers of America, International
URWEA	United Retail, Wholesale Employees of America
VDH	Verband deutscher Handlungsgehilfen
VDI	Verein Deutscher Ingenieure
VfZ	Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte
VwA	Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten
VSWG	Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte
WASP's	White Anglo-Saxon Protestants
WPA	Work Progress Administration
YMCA	Young Men's Christian Association
ZdA	Zentralverband der Angestellten
ZK	Zentralkomitee
Zs.	Zeitschrift

Anmerkungen

Kapitel A: Kapitalismus, Kleinbürgertum und Faschismus

¹ Vgl. als Übersichten über Mittelstands-Definitionen: L. Moulin u. L. Aerts, *Les classes moyennes. Essai de bibliographie critique d'une définition*, in: *Revue d'Histoire Economique et Sociale*, Bd. 32, 1954, S. 168–86, 293–309; K. J. Gantzel, *Wesen und Begriff der mittelständischen Unternehmung*, Köln 1962, S. 12 ff., 123 ff.; zuletzt mit sehr breiter Definition A. J. Mayer, *The Lower Middle Class as Historical Problem*, in: *JMH*, Bd. 47, 1975, S. 409–36, hier S. 424, 426–31.

² Dieses Argument findet sich spätestens bei Marx im „Kommunistischen Manifest“ (1848); vgl. MEW, Bd. 4, Berlin 1959, S. 469 f. Zur weiteren Entwicklung dieses Arguments vgl. H. A. Winkler, *Mittelstand, Demokratie und Nationalsozialismus*, Köln 1972, bes. S. 21–64 und S. 190 ff. Zur Situation in anderen Ländern; sowie zuletzt A. Leppert-Fögen, *Die deklassierte Klasse. Studien zur Geschichte und Ideologie des Kleinbürgertums*, Frankfurt 1974 (beide Schriften enthalten die wichtigste Literatur).

³ Vgl. G. Schmoller, *Was verstehen wir unter dem Mittelstande? Hat er im 19. Jahrhundert zu- oder abgenommen?*, in: *Verhandlungen des 8. Evang.-soz. Kongresses* (10. und 11. Juni 1897), Göttingen 1897, S. 132–85; K. Kautsky, *Bernstein und das sozialdemokratische Programm. Eine Antikritik*, Stuttgart 1899, S. 128 ff.; P. Leroy-Beaulieu, *Essai sur la répartition des richesses et sur la tendance à une moindre inégalité des conditions*, Paris (1888) 1896⁴, S. 339–60; C. F. G. Masterman, *The Condition of England*, London 1909, S. 69–73; S. Deming, *A Message to the Middle Class*, Boston 1915.

⁴ Vgl. aus der umfangreichen Literatur: E. Lederer u. J. Marschak, *Der neue Mittelstand*, in: *GdS*, Abt. IX, Teil 1, S. 120–41; H. Speier, *The Salaried Employee in Modern Society*, in: *Social Research*, Bd. 1, 1934, S. 111–33, wd. in: ders., *Social Order and the Risks of War. Papers in Political Sociology*, New York 1952, S. 68 bis 85; S. Braun, *Zur Soziologie der Angestellten*, Frankfurt 1964; zuletzt U. Kadritzke, *Angestellte – Die geduldeten Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten*, Frankfurt 1975, z. B. 176–98; für England: F. D. Klingender, *The Condition of Clerical Labour in Britain*, London 1935; für USA z. B.: J. Corbin, *The Return of the Middle Class*, New York 1923, S. 6, 9, 22, pass.; C. Wright Mills, *White Collar. The American Middle Classes* (1951), Oxford (1951) Paperback-Ausgabe (1956) *Degradation of Work in the 20th Century*, New York 1974, S. 293–358.

⁵ Das heißt auch, daß die hier zugespitzt rekonstruierte Argumentation den einzelnen Autoren – siehe nächste Anmerkungen – nicht voll gerecht wird, die einerseits nur Teile dieses Gedankenganges vortragen, und diese meist in Zusammenhängen und mit Differenzierungen, die hier weggelassen werden. Doch geht es hier nicht primär um die Auseinandersetzung mit einzelnen Autoren, sondern um die Rekonstruktion und Explikation des Tenors einer weitverbreiteten Argumentation, die dem folgenden als Ausgangspunkt dienen kann.

⁶ Vgl. Winkler, *Mittelstand*; R. Gellately, *The Politics of Economic Despair. Shopkeepers and German Politics 1890–1914*, London 1974; sowie die demnächst in Princeton University Press erscheinende Dissertation von S. Angel-Volkov über deutsche Handwerker im Kaiserreich mit Hinweisen auf ältere Beispiele der Nivellierungsthese in bezug auf Handwerker und Kleinhändler. Die These von der allmählichen Angleichung zwischen einer Angestelltengruppe (kaufmännische Angestellte) und der

Lohnarbeiterschaft sowie das damit verbundene Gefühl der Bedrohung bereits bei G. Hiller, *Die Lage der Handlungsgehilfen*, Leipzig 1890, S. 11; K. Oldenburg, *Die heutige Lage der Commis nach neuerer Literatur*, in: *Schmollers Jb.*, Bd. 16, 1892, S. 749–812, z. B. S. 781; F. Goldschmidt, *Die sociale Lage und Bildung der Handlungsgehilfen*, Berlin 1894, S. 5 ff.; ein frühes amerikanisches Beispiel von 1915: Deming, S. 25, 35 ff., 57 f.

⁷ Als Beispiel vgl. E. Lederer, *Die Privatangestellten in der modernen Wirtschafts-* 1969, S. 161–286 (dt. u. d. T.: *Menschen im Büro. Ein Beitrag zur Soziologie der Angestellten*, Köln 1955); zuletzt H. Braverman, *Labor and Monopoly Capital. The* 1975, S. 1–10; ders., *Die Umschichtung des Proletariats*, in: Afa (Hg.), *Angestellte und Arbeiter*, Berlin 1928, S. 39–60; S. Kracauer, *Die Angestellten* (1930), wd. in: ders., *Schriften*, Bd. 1, Frankfurt 1971, S. 205–304, bes. 213 f., 273 ff.; E. Grünberg, *Der Mittelstand in der kapitalistischen Gesellschaft*, Leipzig 1932.

⁸ Vgl. vor allem R. Hilferding, *Das Finanzkapital* (1910), Wien 1923, S. 443 über Handwerker als „Beute aller Demagogie“ und Basis reaktionärer und imperialistischer Politik; S. 444–48 über Angestellte, die er nicht „neuen Mittelstand“ nennt, sondern von den Kleingewerbetreibenden scharf unterscheidet; doch findet er (S. 447 f.), daß die Angestellten vorübergehend starke antiproletarische, imperialistische und rassistische Tendenzen aufweisen, in Zukunft jedoch aus ihrer objektiven Angleichung an das Proletariat den Schluß ziehen würden, sich der proletarisch-sozialistischen Bewegung anzuschließen. Vgl. auch A. Siegfried, *Tableau Politique de la France de l'Ouest sous la Troisième République* (1913) Paris 1964, S. 477, über das Kleinbürgertum als Basis des Boulangerismus.

⁹ Vgl. die frühen Einsichten von G. Zibordi (1922), L. Salvatorelli (1923), F. Turati (1928) und z. T. auch C. Zetkin (1923) dokumentiert und z. T. abgedruckt in E. Nolte (Hg.), *Theorien über den Faschismus*, Köln 1967, S. 79–87, 88–111, 118 bis 37, 143–55; M. Victor, *Verbürgerlichung des Proletariats und Proletarisierung des Mittelstandes*, in: *Die Arbeit*, Bd. 8, 1931, S. 17–32 (im selben Band auch die Artikel von T. Geiger und R. Küstermeier); T. Geiger, *Die soziale Schichtung des deutschen Volkes* (1932) Neudr. Stuttgart 1967, S. 104–32; H. de Man, *Sozialismus und Nationalfascismus*, Potsdam 1931, bes. S. 10; L. Trotzki, *Der einzige Weg* (1932), in: ders., *Schriften über Deutschland*, Frankfurt 1971, S. 347–410, hier S. 357–61; H. Lasswell, *The Psychology of Hitlerism*, in: *The Political Quarterly*, Bd. 4, 1933, S. 374 ff.; W. Reich, *Massenpsychologie des Faschismus*, Kopenhagen 1933, zit. nach 3. erw. Aufl. Köln 1971, S. 64–71 („Zur Massenpsychologie des Kleinbürgertums“); F. Borkenau, *Zur Soziologie des Faschismus*, in: *ASS*, Bd. 68, 1932/1933, S. 513–47, bes. 525; D. S. Saposs, *The Role of the Middle Class in Social Development: Fascism, Populism, Communism, Socialism*, in: *Economic Essays in Honor of W. C. Mitchell*, New York 1935, S. 395, 397, 400; Klingender, S. VII–XII; E. Bloch, *Erbschaft dieser Zeit*, Zürich 1935, erw. Neuausg. Frankfurt 1962 (= Bd. 4 der Gesamtausg.), bes. S. 104–32, wd. in: Nolte, *Theorien*, S. 182–204; F. Sternberg, *Der Faschismus an der Macht*, Amsterdam 1935, S. 28–35; D. Guérin, *Fascism and Big Business*, New York 1973 (1. franz. Fassg. 1936), S. 41–62; O. Bauer, *Der Faschismus*, in: ders., *Zwischen zwei Weltkriegen*, Bratislava 1936, S. 113–42, wd. in: ders. u. a., *Faschismus und Kapitalismus. Theorien über die sozialen Ursprünge und die Funktion des Faschismus*, Frankfurt 1967, S. 75–141, hier S. 75, 117 f., 131, 134 f., 139 f.; F. Neumann, *Behemoth. The Structure and Practice of National Socialism, 1933–1944* (1944²), New York 1963³, S. 411; K. Renner, *Wandlungen der modernen Gesellschaft*, Wien 1953, S. 72–75.

¹⁰ Vgl. vor allem S. M. Lipset, *Political Man. The Social Basis of Politics*, Garden City 1963, hier zit. nach der Anchor Books Ausgabe, Garden City 1963, S. 127–97:

„Fascism“-Left, Right, and Center; dt. Fassungen in: ders., *Soziologie der Demokratie*, Neuwied 1962; vorher in: KZSS, Jg. 11, 1959, S. 401–44; wd. in: Nolte, *Theorien*, S. 449–91; Lipset u. a., *The Psychology of Voting*, in: G. Lindzey (Hg.), *Handbook of Social Psychology of Voting*, Bd. 2, Reading, Mass. 1954¹, S. 1124–75, hier S. 1136; L. Kofler, *Das Wesen des Kleinbürgertums*, in: ders., *Marxistische Staatstheorie*, Frankfurt 1970, S. 256 ff.; W. Sauer, *National Socialism: Totalitarianism or Fascism?*, in: AHR, Bd. 73, 1967/68, S. 404–24, hier S. 410, 417; R. Dahrendorf, *Gesellschaft und Demokratie in Deutschland*, München 1965, S. 425, 430; ders., *Recent Changes in the Class Structure of European Societies*, in: S.R. Graubard (Hg.), *A New Europe*, Boston 1964, S. 291–336, hier S. 310–18; N. Kogans und G. Germanis *Bemerkungen in S. J. Woolf (Hg.), The Nature of Fascism*, New York 1968, S. 13, 73; K.D. Bracher, *Die Deutsche Diktatur*, Köln (1969), 1970³, S. 166–74, bes. 173; A. Schweitzer, *Big Business in the Third Reich*, Bloomington 1964, S. 60–109 (die ersten vier Kapitel dt. u. d. T.: *Die Nazifizierung des Mittelstandes*, Stuttgart 1970); D. Schoenbaum, *Hitlers Social Revolution. Class and Status in Nazi Germany 1933 bis 1939*, Garden City 1966, hier zit. nach Anchor Books Ausgabe 1967, S. 4–5, 67–68 (dt. u. d. T. *Die braune Revolution*, Köln 1968); H. A. Winkler, *Extremismus der Mitte?*, in: VfZ, Jg. 20, 1972, S. 175–91 (mit weiterer Literatur); R. de Felice, *Le interpretazioni del fascismo*, Bari (1971) 1972, S. 157; mit Bezug auf den „alten Mittelstand“: Leppert-Fögen; vgl. auch Schieder, Art. „Faschismus“ hier in: SDG, Bd. 2; Sp. 438–77, Sp. 440 f. – Ohne so intensiv auf die Faschismus-Analyse bezogen zu sein und mit wichtigen Differenzierungen finden sich Teile der oben zusammengefaßten Argumentation auch bei Mills, S. 239 f. und zuletzt besonders ausführlich und mit transnationalem Geltungsanspruch bei Mayer, *Lower Middle Class*. – Teile des Arguments sind weiterhin in einigen Analysen über Rechtsradikalismus in den USA enthalten. Vgl. S. M. Lipset u. E. Raab, *The Politics of Unreason: Right Wing Extremism in America 1790–1970*, New York 1970; R. Hofstadter, *The Pseudo-Conservative Revolt* (1955) und: *Pseudo-Conservatism Revisited* (1962), in: D. Bell (Hg.), *The Radical Right*, Garden City 1963², hier zit. nach Anchor Books Ausgabe 1964, S. 75–103; darin auch Lipsets Aufsätze: *The Sources of the „Radical Right“*, und: *Three Decades of the Radical Right*, S. 307–446. – Nicht in Übereinstimmung mit der oben skizzierten Argumentation befinden sich vor allem französische Autoren, die, neuerdings und vor allem nach dem Erlebnis der Protestbewegungen in den späten 1960er und frühen 1970er Jahren, wieder häufiger betonen, daß die gegenwärtig beobachtbaren sozioökonomischen Veränderungen die Angestellten oder doch einige Angestelltengruppen (besonders die technischen, die schlecht bezahlten und manche akademisch ausgebildeten) in die Richtung linken Protestes und auf eine Reformpolitik hindrängen (können). Vgl. S. Mallet, *La nouvelle classe ouvrière*, Paris 1963; und die Aufsätze in K. H. Hörning (Hg.), *Der „neue“ Arbeiter*, Frankfurt 1971; S. Aronowitz, *Does the United States Have a New Working Class?*, in: G. Fischer (Hg.), *The Revival of American Socialism*, New York 1971, S. 188–216; weiterhin J. Chatain u. R. Gaudon, *Petites et moyennes entreprises: l'heure du choix*, Paris 1975 (mit einem Vorwort von G. G. Valbon, Mitglied des ZK der PCF), das um die kleinen Selbständigen als Partner im kommunistisch geführten anti-monopolistischen Kampf wirbt und (z. B. S. 33 f.) sehr weit geht in der Anerkennung der Existenz relativ selbständiger Mittelschichten, auf die sich die Kommunistische Partei in ihrer Politik einzustellen habe. Linkstendenzen in der Angestelltenschaft betont auch neuerdings: Kadritzke; er analysiert die Entwicklung der deutschen Angestellten von ca. 1900 bis 1933 innerhalb marxistischer Kategorien, konzentriert sich dabei aber fast ausschließlich auf den linken Flügel der deutschen Angestelltenbewegung, den Afa-Bund und seine Vorläufer. – Andere Autoren relativieren die Nivellierungsthese, also einen

zentralen Bestandteil der hier rekonstruierten Argumentation, indem sie entweder zwischen einzelnen Angestelltengruppen, zwischen männlichen und weiblichen Angestellten oder zwischen verschiedenen Entwicklungsperioden zu differenzieren vorschlagen; vgl. M. Crozier, *The World of the Office Worker* (urspr.: *Le monde des employés de bureau*, 1965), New York 1973, S. 15, 18 f.; A. Giddens, *The Class Structure of the Advanced Societies*, New York 1973, S. 179 f., 181 f., dagegen S. 190. – Ebenfalls kritisch gegenüber der überlieferten Argumentation: R. F. Hamilton, *Marginal Middle Class: A Reconsideration*, in: *ASR*, Bd. 31, 1966, S. 192–99; ders., *Class and Politics in the United States*, New York 1972, bes. S. 27 ff., 194–97; ders., *Restraining Myths. Critical Studies of U.S. Social Structure and Politics*, New York 1975, S. 99–146.

¹¹ Vgl. zum Begriff: J. Kocka, Sozialgeschichte-Strukturgeschichte-Gesellschaftsgeschichte, in: *AfS*, Bd. 15, 1975, S. 1–42, bes. 34–42.

¹² Es sei betont, daß dies eine hier herausgehobene Implikation der skizzierten Argumentation ist, nicht aber eine Folgerung, die von allen in Anm. 10 zitierten Autoren gezogen würde.

¹³ Dies gilt jedoch nur, solange eine solche Interpretation nicht beansprucht, das ganze Phänomen des Faschismus zu erklären und damit zu unterschlagen, daß er, wo er siegreich war, zugleich eine antisozialistische, antidemokratische, antiparlamentarische und antilibérale Funktion im Dienste ökonomischer, sozialer und politischer Eliten erfüllte, daß er ohne deren kräftige Hilfe sich nirgends durchgesetzt hat, daß er also weder von seiner Entstehung noch von seiner Funktion her *nur* als kleinbürgerliche Protestbewegung zu verstehen ist. Aber eine solche Verkürzung des Faschismus auf seine kleinbürgerliche Massenbasis ist in der Regel *nicht* Bestandteil der oben vorgetragenen Argumentation. Auch gibt es umgekehrt, wie bereits angemerkt, immer noch marxistische Faschismus-Interpretationen in der fatalen Tradition der Komintern-Thesen der späten 20er und 30er Jahre. Sie vernachlässigen die Massenbasis des Faschismus und damit auch die Rolle des Kleinbürgertums; oder sie mißverstehen den Faschismus als nicht-eigenständiges Resultat der Manipulation „von oben“, als bloßes demagogisches Instrument der Herrschaft des reaktionären und chauvinistischen Finanzkapitals, bzw. einiger seiner Gruppen. Diese die Eigenständigkeit des Faschismus als einer sozialen Bewegung übersehende Interpretation ist mit der oben vorgetragenen Argumentation zur Entwicklung des Kleinbürgertums nicht vereinbar. Zur sehr häufigen und im Grunde unwidersprochenen, nur noch nicht von allen zur Kenntnis genommenen Kritik an jener vor allem im marxistisch-leninistischen Schrifttum immer noch vorhandenen Verkürzung vgl. u. a.: Schieder, „Faschismus“, Sp. 454–59; R. Kühnl, Probleme der Interpretation des deutschen Faschismus, in: *Das Argument* 58, Jg. 12, Aug. 1970, S. 258–79, bes. S. 271–73; und zuletzt ausführlich Leppert-Fögen, S. 294 bis 329. Als Überblick über die Entwicklung der marxistischen Faschismus-Diskussion in der Bundesrepublik vgl. A. G. Rabinbach, *Toward a Marxist Theory of Fascism and National Socialism*, in: *New German Critique*, Bd. 1, Nr. 3, Herbst 1974, S. 127 bis 53.

¹⁴ Dies kann hier nicht weiter ausgeführt werden. Vgl. Ö. Stammer u. P. Weingart, *Politische Soziologie*, München 1972, Kap. 1; R. Heberle, *Hauptprobleme der politischen Soziologie*, Stuttgart 1967, S. 78–150; vgl. auch J. Kocka, Theorien in der Sozial- und Gesellschaftsgeschichte. Vorschläge zur historischen Schichtungsanalyse, in: *GG*, Bd. 1, 1975, S. 9–42, bes. S. 32–42.

¹⁵ Was m. E. für diesen Grundansatz spricht, habe ich an anderer Stelle ausgeführt. Vgl. J. Kocka, *Sozialgeschichte*, bes. S. 4–9, 17–19, 34–42.

¹⁶ Dies ist im Falle des Faschismus nicht ganz unproblematisch. Einige der überzeugendsten Ansätze zur Analyse des Nationalsozialismus betonen dessen Tendenz zur Abwendung von klassen- und gruppenspezifischer Interessen- und Statuspolitik;

die nicht aus Bindungen an bestimmte Klassen, Schichten und Gruppen hinreichend erklärbare, gewissermaßen „a-soziale“ Strategie des Nationalsozialismus mache gerade einen guten Teil seiner spezifischen Irrationalität und Wirksamkeit aus. Vgl. R. M. Lepsius, *Extremer Nationalismus. Strukturbedingungen vor der nationalsozialistischen Machtergreifung*, Stuttgart 1966, S. 9 f., 11 f., 39; Winkler, *Extremismus*, bes. S. 186 f. Zweifellos sind auch das Erlebnis des verlorenen Krieges und andere, nicht gruppen-spezifische Momente bei der Erklärung der nationalsozialistischen Massenbasis zu berücksichtigen. Schließlich gibt es Differenzierungslinien – vor allem Alter und Konfessionszugehörigkeit – die quer zu den hier im Vordergrund stehenden sozialökonomisch-beruflichen Kategorien verliefen und die Massenbasis des Nationalsozialismus stark beeinflussten. Dies ist im Auge zu behalten. – Andererseits ist die sehr verschiedenen starke Vertretung der einzelnen sozialökonomischen Klassen, Schichten und Gruppen in der Basis des Nationalsozialismus unbestreitbar; die Bedeutung sozialökonomischer Faktoren in der Lage, im Bewußtsein und in den Verhaltensweisen der Bevölkerung gerade in den Krisenjahren um 1930 ist gut belegt; und eine Vielzahl von Zeitgenossen und Historikern haben unbezweifelbar gemacht, daß ein Zusammenhang zwischen der ökonomischen Krise und den politischen Veränderungen der Zwischenkriegszeit bestand. Auf einer generelleren Ebene läßt sich viel für die große Wirkungsmacht sozialökonomischer Faktoren mindestens im Zeitalter seit der Industrialisierung sagen. Schließlich: die Konzentration auf sozialökonomisch definierte Kategorien ermöglicht den internationalen Vergleich zwischen Systemen ähnlicher wirtschaftlicher Grundstruktur und Reife. Aus all diesen Gründen erscheint die Erwartung berechtigt, durch den hier gewählten Zugriff einen guten Teil des Phänomens erschließen zu können, mehr als durch jeden einzelnen anderen.

¹⁷ Vgl. etwa unten S. 147–87.

¹⁸ Vgl. ähnlich H.-U. Wehler, *Der Aufstieg des Organisierten Kapitalismus und Interventionsstaates in Deutschland*, in: H.-A. Winkler (Hg.), *Organisierter Kapitalismus* Göttingen 1974, S. 36–57, hier S. 51 f.

¹⁹ Zur Kritik an diesen vgl. unten S. 35–39, 334 f.

²⁰ Dies ist der Ansatz vieler marxistischer Faschismustheorien, die dann auch meist die Antwort auf die Frage schuldig bleiben, warum der Faschismus z. B. in Deutschland und Italien aufstieg und zur Macht kam, in Großbritannien und den Vereinigten Staaten aber nicht.

²¹ Der Versuch A. J. Mayers (*Lower Middle Class*, S. 411–15), mit seinem durchaus an modernen, besonders deutschen Erfahrungen gewonnenen Begriff des Kleinbürgertums auch gesellschaftliche Gruppen der vorindustriellen Zeit zu bezeichnen, überzeugt nicht, er ist auch für seine Gedankenführung überflüssig.

²² Vgl. die Literatur bei J. Kocka, *Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847–1914*, Stuttgart 1969, S. 16, Anm. 17; sowie J. Schumpeter, *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie* (1942) München 1972³, S. 143–75; vgl. auch G. A. Ritter u. J. Kocka, *Deutsche Sozialgeschichte. Dokumente und Skizzen*, Bd. II: 1870–1914, München 1974, S. 11–17, S. 62–70; J. Kocka, *Organisierter Kapitalismus oder Staatsmonopolistischer Kapitalismus?*, in: Winkler, *Organisierter Kapitalismus*, S. 19–35; zur Periodisierung: W. W. Rostow, *The Stages of Economic Growth*, Cambridge 1971², S. 38.

²³ Hilfreich zur näheren Fassung des Begriffs ist: A. J. Mayer, *Dynamics of Counterrevolution in Europe, 1870–1956*, New York 1971 (mit ausführlicher Literaturliste). Doch soll der hier benutzte Begriff auch rechtsradikale Phänomene umfassen, die als Reaktion auf reformerische (nicht nur als Reaktion auf revolutionäre) Veränderungen und Herausforderungen zu erklären sind. – Weiterhin: Lipset/Raab, Kap. 1. Vgl. jetzt auch G. L. Mosse, *The Nationalization of the Masses. Political Symbolism and Mass*

Movements in Germany from the Napoleonic Wars through the Third Reich, New York 1975.

²⁴ Als gute Einführung sowohl in die konkreten Erscheinungsformen wie in die Theorien des Faschismus vgl. Schieder, „Faschismus“; zum dort nicht behandelten japanischen Fall vgl. vor allem: M. Maruyama, *Thought and Behaviour in Modern Japanese Politics*, Oxford 1969, S. 25–83 (ebd. S. 52 ff. zur schwach entwickelten Massenbasis des japanischen Faschismus, die manche dazu veranlaßt, die japanische Entwicklung der 1930er und 40er Jahre nicht als faschistisch einzuordnen); ein Überblick über die neuere Literatur: W. Wippermann, *Faschismustheorien*, Darmstadt 1975². – Die Schwierigkeiten eines allgemeinen Faschismus-Begriffs, der so verschiedene Phänomene wie den deutschen Nationalsozialismus, den italienischen fascismo, die rumänische Eiserner Garde, die jugoslawische Ustascha-Bewegung, die ungarischen Pfeilkreuzler, die österreichische Heimwehrbewegung, Frankreichs PPF, Englands Mosley und die japanische Rechts-Diktatur der 30er und 40er Jahre zusammenfassen soll, sind zweifellos groß. Trotzdem überzeugt der Aufruf zum Verzicht auf den Gebrauch jedes generellen Faschismus-Begriffs – so zuletzt wieder, wenn auch nicht ganz konsequent: K. D. Bracher, *Zeitgeschichtliche Kontroversen. Um Faschismus, Totalitarismus, Demokratie*, München 1976, bes. S. 13–32, 75 – nicht. Will man, wozu auch Bracher aufruft, vergleichende Forschung betreiben, so braucht man einen Begriff, der das Gemeinsame der zu vergleichenden Fälle unter den interessierenden Gesichtspunkten idealtypisch nennt. Der als einzige Alternative zum Faschismusbegriff angebotene (ebd., S. 33–61) Totalitarismusbegriff mag nützlich und sogar unentbehrlich sein für einen Vergleich etablierter faschistischer Diktaturen untereinander und mit bestimmten nicht-faschistischen Diktaturen, etwa kommunistischer Art, sowie für deren gemeinsame Absetzung von liberal-demokratischen Systemen und Diktaturen älterer oder anderer Art; er leistet aber so gut wie nichts für eine Erforschung der *sozialen Basis aufsteigender* Faschismen im Vergleich zwischen einem später faschistisch werdenden und einem liberal-demokratisch bleibenden kapitalistisch-bürgerlichen System (und darum geht es in dieser Arbeit); er lenkt überdies – doch das ist nicht das Problem dieser Arbeit – von Funktionen des Faschismus ab, die nur klassenanalytisch zu fassen sind; er ist einer sozialgeschichtlichen Analyse des Problems überhaupt nicht besonders dienlich. Doch welche andere Alternative können die Kritiker des allgemeinen Faschismusbegriffs anbieten? – Es ist übrigens bezeichnend, daß Bracher selber, dort wo er die deutschen, italienischen, österreichischen etc. faschistischen Erfahrungen der Zwischenkriegszeit – z. T. auch vor deren Siegen – vergleicht (S. 13–32), auf einen den Vergleich ermöglichenden Allgemeinbegriff nicht verzichten kann und dort ebenfalls – im Widerspruch zu seiner sonstigen Polemik, wie mir scheint – zur allerdings vage verbleibenden Definition eines Faschismus-Begriffs schreitet (S. 27). Die Anführungsstriche am Anfang und am Ende des schwierigen Wortes und der Gebrauch des Plurals (Faschismen) ändern überhaupt nichts: Natürlich kann man von *Faschismen* nur sprechen, wenn man einen Begriff „Faschismus“ mit bestimmten Merkmalen hat. Im übrigen bezeichnet jeder Allgemeinbegriff Fälle, die sich in anderer Hinsicht unterscheiden; das ist weder spezifisch für die Faschismus-Diskussion noch für historische Sozialwissenschaften überhaupt; das ist erst recht so im Falle des Begriffes des „Totalitarismus“, dem aber m. E. deshalb ebensowenig abgeschworen werden muß wie dem Faschismusbegriff. Überhaupt stehen der Begriff „Faschismus“, wie er hier verstanden wird, und der Totalitarismus-Begriff, wie er etwa von Bracher wieder vorgeschlagen wird, nicht im Widerspruch; sie sind vereinbar, der erste kann viel vom zweiten, wenn auch der zweite nicht soviel vom ersten aufnehmen; sie betonen verschiedene Momente derselben Phänomene und rücken sie in verschiedene Vergleichszusammenhänge. Als politische Kampfbegriffe sind sie beide entstanden, was sie nicht unbrauchbar macht, sofern man diesen

Zusammenhang durchschaut und durch Definition und Objektivierung lockert. Im übrigen ist Brachers Kritik an dem üblichen inflationären Gebrauch des Begriffs und an seiner irreführenden parteikommunistischen Definition voll zuzustimmen. – Was ich mit idealtypischem Gebrauch von Allgemeinbegriffen, Modellen und Theorien in der Geschichtswissenschaft meine, habe ich an anderer Stelle ausgeführt: vgl. Kocka, Theorien, hier S. 17–20.

^{24a} Vgl. oben Anm. 1.

²⁵ Im Sinne von selbständiger versus unselbständiger Arbeit, Privatbesitz von und Verfügung über Produktionsmittel. In diesem Sinne wird „Klasse“ in dieser Untersuchung verwendet. Vgl. ausführlicher J. Kocka, Klassengesellschaft im Krieg, Deutsche Sozialgeschichte 1914–18, Göttingen 1973, S. 3–6.

²⁶ Vgl. M. Fischer, Mittelklasse als politischer Begriff in Frankreich seit der Revolution, Göttingen 1974, S. 25–93; C. Baudelot u. a., La petite bourgeoisie en France, Paris 1974, S. 29, Anm. 1; Winkler, Mittelstand, S. 21 ff.

²⁷ Vgl. M. Riedel, Art. „Bürger, Staatsbürger, Bürgertum“, in: O. Brunner u. a. (Hg.), Geschichtliche Grundbegriffe, Bd. 1, Stuttgart 1972, S. 672–725, hier S. 714, bes. Anm. 186 und S. 718 f., 721 f. zum Auftauchen des Wortes „Kleinbürger“ (Anm. 210/211: Belege des Gebrauchs bei Marx und Engels).

²⁸ Vgl. J. Ogilvie (Hg.), The Imperial Dictionary of the English Language, London new ed. 1885, Bd. 3, S. 166: „middle class“ sei „the class holding a social position between the mechanics and the aristocracy“. The Oxford English Dictionary, Oxford 1933, Bd. 6, S. 421; J. Raynor, The Middle Class, London 1969, S. 3–12; W. J. Reader, The Middle Classes, London 1972, z. B. S. 45–57: zur „middle class“ werden Großunternehmer einerseits, kleine Angestellte andererseits gezählt. – Ein Beispiel dafür, daß Tendenzen zur Einengung von „middle class“ auf die andernorts als Bourgeoisie bezeichneten Gruppen (also unter Ausschluß von Kleinhändlern, Handwerkern und Angestellten) auch in England nicht ganz fehlten vgl. R. H. Gretton, The English Middle Class, London 1917, S. 8–13. Daß umgekehrt britische Autoren, die marxistischen Ansätzen nahestehen, dazu tendieren, „middle class“ im Sinne von „classes moyennes“ oder „Kleinbürgertum“ zu benutzen, zeigt sich z. B. bei E. J. Hobsbawm, Industry and Empire. The Making of Modern English Society, Bd. 2: 1750 to the Present Day, New York 1968, S. 234, 236 ff. (dt. u. d. T.: Industrie und Empire, Britische Wirtschaftsgeschichte seit 1750, Frankfurt 1969).

²⁹ Vgl. The Century Dictionary and Cyclopedia, New York (1889) 1906, Bd. 5, S. 3755, wo „middle class“ umschrieben wird als „class of the people which is socially and conventionally intermediate between the aristocratic class, or nobility, and the laboring class“, zugleich aber als „untitled community of well-born or wealthy people, made up of landed proprietors, professional men, and merchants“; in Großbritannien aber nicht in den USA werde zwischen „upper“ and „lower middle class“ unterschieden. Vgl. vorher schon J. Stormonth, A Dictionary of the English Language, New York 1885, S. 612, wo die Definition der „middle class“, wie sie die Ausgabe von Ogilvies Londoner Lexikon vom selben Jahr (s. vorhergehende Anm.) enthält, fast wörtlich übernommen wird. Vgl. W. G. Sumner, The Forgotten Man (1883), in: ders., The Forgotten Man and Other Essays, New Haven 1918, S. 465–95: „forgotten man“ als Bezeichnung für die Gruppen zwischen Armen und Reichen, zwischen Unterschichten und Oberklassen; H. Croly, The Promise of American Life (1909), Archon Books 1963: wie andere „Progressives“ handelt C. viel über die Gruppen und Schichten zwischen (organisierter) Arbeiterschaft und Großkapital, gebraucht aber nicht „middle class“ dafür, „middle class“ als Bezeichnung einer schlecht definierten großen Mittelschicht zwischen Reich und Arm bzw. Großkapital und Proletariat bei Deming; Corbin, bes. S. 2 ff., 8, 10; dort wird deutlich, wie sich „middle class“ als Bezeichnung für

die Gruppen herauskristallisiert, die man sich als eingezwängt zwischen den Kapitalisten und der organisierten Arbeiterschaft vorstellt, und für die traditionell noch unbestimmtere Begriffe gebraucht worden seien wie: „the forgotten man“, „the public“ und „the great range of folk in between“; bei A. M. Bingham, *Insurgent America. Revolt of the Middle Class*, New York 1935, S. 47 ff. geschehen die Thematisierung und Definition des Begriffs auf dem Hintergrund eines (abgelehnten) marxistischen Zweiklassenschemas. „Lower middle class“ spätestens bei R. Niebuhr, *Pawns for Fascism – Our Lower Middle Class*, in: *The American Scholar*, Bd. 6, 1937, S. 144–52. Von „petite bourgeoisie“ spricht im selben Zusammenhang: I. Barnes, *The Social Basis of Fascism*, in: *Pacific Affairs*, Bd. 9, März 1936, S. 24–32.

³⁰ Vgl. MEW, Bd. 4, S. 469 f. Kautsky, Bernstein, S. 128 ff.; ansatzweise auch E. Bernstein, *Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie*, Stuttgart 1899, S. 86 f., 91–94; W. I. Lenin, *Der „linke Radikalismus“, die Kinderkrankheit des Kommunismus* (1920), in: ders., *Ausgewählte Werke*, Bd. 3, Berlin 1970, S. 389–484, bes. S. 396, 403 f., 414 f., 434, 440 f., 443 f., 462 f., 481–84.

³¹ Vgl. die oben in Anm. 9 genannten Titel von Victor, de Man, Trotzki, Reich, Bloch, Guérin, Renner und zuletzt ohne allzuviel Neues N. A. Poulantzas, *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris 1974, S. 205–359.

³² Vgl. Schmoller, *Was verstehen wir ...*; H. Böttger, *Vom alten und neuen Mittelstand*, Berlin 1901; F. Marbach, *Theorie des Mittelstands*, Bern 1942. Zur Entstehung, Entwicklung und zum politisch-praktischen Kontext des Slogans vom „neuen Mittelstand“ vgl. J. Kocka, Art. „Angestellter“, in: Brunner u. a., Bd. 1, S. 110–28, hier S. 125 f. Im französischen Sprachgebrauch fehlte der ständische Beiklang; „classes moyennes“ spielte aber ansonsten eine ähnliche Rolle wie „Mittelstand“, doch scheint es, als ob die Einbeziehung der „employés“ in diesen Begriff zögernder vor sich ging und – auch von nicht-marxistischen und sogar von konservativen Autoren – selbst in späteren Jahren häufig vermieden, jedenfalls nicht konsequent durchgeführt wurde. Vgl. G. Deherme, *Les classes moyennes. Etudes sur le parasitisme social*, Paris 1912; L. de Chilly, *La classe moyenne en France après la guerre: 1918–1924*, Paris 1924, bes. S. 18, 21; vgl. auch die Hinweise auf die internationalen Mittelstandskongresse seit 1899, die stark unter französischem, belgischem und niederländischem Einfluß standen und mit „classes moyennes“ kleine städtische und ländliche Selbständige meinten; doch ab 1905 wurde, auf die Initiative eines deutschen Vertreters hin, der Bereich der repräsentierten Interessen und Gruppen auf die Angestellten und Beamten ausgedehnt (bei Moulin/Aerts, S. 181, bes. Anm. 73).

³³ Siehe letzte Anm., besonders die Hinweise auf die seit 1905 auch den unselbständigen „Mittelstand“ vertretenden Mittelstandskongresse sowie die Literatur bei Moulin/Aerts; Kocka, *Klassengesellschaft*, S. 65–71, 93–95.

³⁴ Vgl. z. B. S. Ossowski, *Die Klassenstruktur im sozialen Bewußtsein*, Neuwied 1962, S. 53, 88, 128 ff.

³⁵ Vgl. Kocka, „Angestellter“, S. 124–27; ders., *Unternehmensverwaltung*, S. 536 ff.; H.-J. Puhle, *Agrarische Interessenpolitik und preußischer Konservatismus im Wilhelminischen Reich (1893–1914)*, Bonn-Bad Godesberg 1975², S. 98–110; Winkler, *Mittelstand*, S. 21 ff. – Der Begriff „Kleinbürgertum“ ist stark vom marxistischen Sprachgebrauch geprägt und unterscheidet sich vom Mittelstands-Begriff vor allem dadurch, daß er die von ihm bezeichneten Gruppen nicht notwendig als anti-klassengesellschaftliche Vermittlungsgruppe, oder als stabilisierenden Puffer oder als schutz- und unterstützungswürdige Schicht umschreibt, eher deren Orientierungslosigkeit, Mediokrität und Enge, weniger deren Solidität und Tugendhaftigkeit betont sowie weniger deutlich klassengesellschaftlichen Vorstellungen widerspricht. Eher als „Kleinbürger-

tum“ kann „petite bourgeoisie“ auch heute noch demokratisch-progressive Obertöne haben. Vgl. Baudelot u. a.

³⁶ Vgl. oben S. 22 ff.

³⁷ Die im Kleinbürger- und Mittelstandsbegriff betonten Gemeinsamkeiten waren in der Realität meist nicht stark genug, um die Gruppen, denen sie vindiziert wurden, zu veranlassen, sich gemeinsam zu verhalten und zu organisieren, so daß in größerem Maße Quellenbestände entstanden wären, die ihr gemeinsames Studium erlaubten oder gar nahelegten. – Wie verschiedenartig sich „alter Mittelstand“ und „neuer Mittelstand“ in fast allen Hinsichten darstellen und verhalten können, zeigt sich z. B. bei: Kocka, Klassengesellschaft, S. 65–95. Eine entsprechende methodologische Entscheidung vollzieht und begründet: Leppert-Fögen, S. 19 ff.

³⁸ Die sich damit stellenden Definitionsprobleme sind allerdings nur annähernd und mit gewissen Ungenauigkeiten zu lösen. Vgl. zu Deutschland: G. Hartfiel, Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland, Berlin 1961, S. 74 ff.

³⁹ Würde diese Untersuchung nur die amerikanische Entwicklung behandeln, so wäre es naheliegend, „white collar salaried employees“ im privaten wie im öffentlichen Bereich zusammen zu behandeln, da dort der Beamten-Angestellten-Unterschied, nicht so scharf ausgeprägt ist (sofern man von einer Gruppe gehobener Positionen des öffentlichen Dienstes einmal absieht). Der Vergleich mit Deutschland, der diese Untersuchung amerikanischer Angestellter leitet, läßt dieses Vorgehen aber nicht geraten erscheinen.

⁴⁰ Vgl. J. Fourastié, *Le grand espoir du XXe siècle*, Paris 1950 (1972), S. 86 ff. (dt. u. d. T.: *Die Große Hoffnung des Zwanzigsten Jahrhunderts*, Köln 1967²) vgl. auch C. Clark, *The Conditions of Economic Progress*, London 1940.

⁴¹ Vgl. mit Literatur H. H. Hyman, Art. „Reference Groups“, in: IESS, Bd. 13, New York 1968, S. 253–361; W. G. Runciman, *Relative Deprivation and Social Justice*, Berkeley 1966, S. 3–55; T. R. Gurr, *Why Men Rebel*, Princeton 1970, S. 105 bis 09; L. Festinger, *A Theory of Social Comparison Processes*, in: *Human Relations*, Bd. 7, 1954, S. 117–40; R. F. Merton, *Social Theory and Social Structure*, Glencoe, Ill. 1957², S. 281–386. Mit „Vergleichsgruppe“ wird hier „comparative reference group“ übersetzt; dagegen wird später für „normative reference group“ die Übersetzung „normative Referenzgruppe“ gewählt; zur Unterscheidung: S. 355 f.; Runciman, *Relative Deprivation*, S. 11 f. – Ebd., S. 9 f. zum Begriff der „relative deprivation“, wie es hier benutzt wird; anders ist seine Bedeutung bei Gurr, S. 37 ff.

⁴² Solche Dimensionen der Ungleichheit sind: Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Abhängigkeit am Arbeitsplatz, Bildung, soziale Herkunft, Aufstiegsmöglichkeiten, Status (hier durchweg im Sinne von sozialer Geltung, sozialem Prestige verwandt), Verbrauchsgewohnheiten, Wohnverhalten, Organisationsverhalten, politischen Einstellungen, Zugang zur politischen Macht, Stellung unter dem Gesetz, usw. – Diese Dimensionen sind voneinander nicht unabhängig, aber andererseits korrelieren sie nicht hundertprozentig; ihre relative Bedeutung für das anstehende Problem und ihr gegenseitiger Zusammenhang sollen soweit wie möglich verfolgt werden. Grundsätzlicher dazu: Kocka, *Theorien*, S. 32–42. – Runciman, *Relative Deprivation*, (S. 36 ff.) faßt, wie viele andere in der anglo-amerikanischen Tradition, diese Ungleichheitsdimensionen unter den drei Weberschen Kategorien „class“, „status“ und „power“ zusammen. Siehe auch ders., *Class, Status and Power?*, in: J. A. Jackson (Hg.), *Social Stratification*, Cambridge 1968, S. 25–61; G. Lenski, *Macht und Privileg. Eine Theorie der sozialen Schichtung*, Frankfurt 1973. Hier besteht zu einer solchen Dreigliederung kein Anlaß, zumal der Begriff „Klasse“ in dieser Arbeit bereits anders definiert ist – vgl. oben Anm. 25 – und im Deutschen wie im Französischen ohnehin noch stärker in einer marxistischen Tradition steht, als daß er ohne weiteres als so ausgedehnter Sammelbegriff für eine Vielzahl von Dimensionen (bei Runciman: Einkommen, Arbeitsplatz-

sicherheit, Aufstiegschancen, Situation am Arbeitsplatz, andere materielle Vor- und Nachteile) stehen könnte.

⁴³ Die meisten Dimensionen dieses Unterschieds finden sich auch in sozialistisch-kommunistischen Gesellschaften, doch würde deren Einbeziehung zusätzliche Probleme auf; vgl. etwa R. Girod, *Etudes sociologiques sur les couches salariées*, Paris 1961, S. 87: Die Einbeziehung von Angaben über Angestelltenanteile an der erwerbstätigen Bevölkerung in kommunistischen Ländern führt zu unsinnigen Ergebnissen, da offenbar die Definitionen des Angestellten im Unterschied zum Arbeiter in einem nicht-kapitalistischen Wirtschaftssystem deutlich anders sind und damit reale Unterschiede in der Arbeitsorganisation und vor allem in der rechtlichen Situation widergespiegelt werden. – Einige Dimensionen des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds finden sich auch in vorindustriellen Gesellschaften, doch stehen diese Systeme hier ebenso wenig zur Debatte wie sozialistische. Vgl. oben S. 25 f. Nur ist es nützlich, diesen Sachverhalt zur Kenntnis zu nehmen, weil er darauf hinweist, daß der Arbeiter-Angestellten-Unterschiedung in einigen ihrer Aspekte Ursachen zugrunde liegen, die nicht für privatkapitalistische Systeme spezifisch sind, sondern allen Wirtschaftssystemen eigen sind, welche ein Minimum an Arbeitsteilung und funktionaler Spezialisierung kennen.

⁴⁴ Man muß sich aber klar machen, daß solche Durchschnittsvergleiche immer die Unterscheidungslinie zwischen Arbeitern und Angestellten *voraussetzen*, nicht aber *begründen*, da es sich nur um graduelle, nicht *stochastische* Unterschiede handelt.

⁴⁵ Vgl. aus der umfassenden Literatur: Lederer, *Die Privatangestellten*; F. Croner, *Die Angestellten in der modernen Gesellschaft*, Wien 1954; D. Lockwood, *The Black-coated Worker*, London 1958; Mills; Girod; Crozier, *World*; E. F. Vogel, *Japan's New Middle Class*, Berkeley 1963; Giddens, S. 177 ff.

⁴⁶ Vgl. die in der letzten Anm. genannte Literatur und bes. die Übersicht bei Crozier, *World*, S. 9–20; sehr gut am Genfer Beispiel: Girod, S. 151 ff.; für die USA: Braverman, S. 293–358; für Großbritannien: Runciman, *Relative Deprivation*, S. 55 bis 119, bes. 78–85, 115–18. – Vgl. aber Giddens, S. 179 ff., der zu Recht darauf hinweist, daß jedenfalls in einigen Ländern die durchschnittliche Lohn-Gehalt-Differenz im letzten Jahrzehnt wieder zugenommen hat und noch sehr viele ins Gewicht fallende Unterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten fortbestehen.

⁴⁷ Vgl. J. Kocka, *Industrielle Angestelltenschaft in frühindustrieller Zeit*, in: O. Büsch (Hg.), *Untersuchungen zur Geschichte der frühen Industrialisierung vornehmlich im Wirtschaftsraum Berlin/Brandenburg*, Berlin 1970, S. 315–67; Braun, *Zur Soziologie*, S. 5–22; zuletzt Kadritzke. Alle drei Titel enthalten Hinweise auf andere Versuche dieser Art. S. auch F. Croner, *Soziologie der Angestellten*, Köln 1962; vgl. als Übersicht über Angestellten-Theorien auch: G. S. Baim u. R. J. Price, „Who Is a White Collar Employee?“, in: *British Journal of Industrial Relations*, Bd. 10, 1972, S. 325 bis 39.

⁴⁸ Es gibt Büroangestellte, die wie manche Arbeiter im Wochenlohn bezahlt werden; und ihre Tätigkeiten mögen so viele manuelle Bestandteile enthalten wie die der Arbeiter, die das Schaltpult einer Fließbandanlage bedienen. Als Studien zur Entwicklung der Angestellten-Arbeiter-Differenz in Deutschland vgl. Kocka, *Unternehmensverwaltung*; Hartfiel, S. 18 ff., 52–74.

⁴⁹ Vgl. Crozier, *World*, S. 12 ff.

⁵⁰ Vgl. ebd., S. 37 ff., 184, 208 f., 212 f.; A. Sturmtal (Hg.), *White Collar Trade Unions. Contemporary Developments in Industrial Societies*, Urbana, Ill. 1966; L. François, *La distinction entre employés et ouvriers en droit allemand, belge, français et italien*, La Haye 1963; Girod, S. 142 ff.

⁵¹ Vgl. als Überblicke über historisch-soziologische Angestelltenanalysen, die *den* Angestellten im angedeuteten Sinn untersuchen: Braun, *Zur Soziologie*, S. 5–22 (der

selbst einen Beitrag dieser Art leistet, vgl. S. 61–120); Kocka, Angestelltenschaft, S. 315–67 (wo möglicherweise ebenfalls die spezifisch deutschen Merkmale der untersuchten Angestellten von den allgemeinen Merkmalen des Angestellten überhaupt zu wenig unterschieden werden, da die vergleichende Perspektive noch fehlt); Bain/Price; zuletzt Kadritzke, der sich zwar im zweiten Teil seines Buches konkret mit der historischen Entwicklung einiger Angestelltengruppen in Deutschland im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts befaßt, sich aber – notwendigerweise erfolglos – bemüht, den Sozialcharakter der Angestellten, wie er ihn in dieser historischen Analyse findet (und wie er in Wahrheit stark durch viele verschiedenartige Faktoren und Traditionen der *deutschen* ökonomischen, sozialen, kulturellen und politischen Entwicklung bestimmt war) aus ihrer „Stellung im Reproduktionsprozeß des Kapitals ... zu entwickeln“ (bes. S. 73–138, Zit. S. 108).

⁵² So S. M. Lipset u. R. Bendix, *Social Mobility in Industrial Society*, (1959) Berkeley 1967, bes. S. 14–17. Die zeitliche Variabilität des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds unterschätzt wohl auch: S. Thernstrom, *The Other Bostonians. Poverty and Progress in the American Metropolis 1880–1970*, Cambridge, Mass. 1973, S. 289–302.

⁵³ Vgl. oben S. 22 ff.

⁵⁴ Vgl. oben S. 26.

⁵⁵ Nach W. G. Hoffmann u. a., *Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts*, Berlin 1965, S. 196–99, 202, 204–06 (Tab. 15, 18 u. 20); *Historical Statistics*, S. 74. Um einigermaßen Vergleichbarkeit mit der amerikanischen Kategorie „transportation and other public utilities“ herzustellen, wurden zu den bei Hoffmann in Tabelle 20, Sp. 4 (S. 204–06) aufgeführten Zahlen die im Industriezweig „Gas, Wasser, Elektrizitätsversorgung“ Beschäftigten hinzugezählt und entsprechend von denen in Sp. 2 plus 3 aufgeführten abgezogen; um Vergleichbarkeit mit der amerikanischen Kategorie „trade, finance and real estate“ zu erreichen, wurden von den bei Hoffmann, Tab. 20, Sp. 5 (S. 204–06) aufgeführten Zahlen die im Gaststätten-gewerbe Beschäftigten abgezogen und denen in den Sp. 7 plus 8 zugeschlagen. Trotzdem dürfte wegen unterschiedlicher Erhebungspraktiken und Definitionen die Vergleichbarkeit der Zahlen nur im Groben gegeben sein. – Genaue Vergleichbarkeit wird schon deshalb nicht erreicht, weil zum einen der Begriff des „gainful worker“ (dazu *Historical Statistics*, S. 68, unter D 36–45), zum andern der Begriff des „Beschäftigten“ (dazu Hoffmann u. a.; *Wachstum*, S. 180 ff.) als Einheit dient.

⁵⁶ Vgl. zur hochentwickelten kommerziellen Tradition der USA im 18. und frühen 19. Jahrhundert: L. E. Davis u. a., *American Economic Growth. An Economist's History of the United States*, New York 1972, S. 17–32; T. Cochran, *The Business Revolution*, in: AHR, Bd. 79, 1974, S. 1449–66; zu den noch kaum untersuchten deutsch-englischen und deutsch-amerikanischen Unterschieden im gesamtwirtschaftlichen Spezialisierungsgrad: J. Kocka, *Expansion-Integration-Diversifikation*, in: H. Winkel (Hg.), *Vom Kleingewerbe zur Großindustrie*, Berlin 1975, S. 203–226, bes. S. 207–18.

⁵⁷ Vgl. Girod, S. 82 ff. zu einigen Vergleichszahlen, die weitere Länder einschließen.

⁵⁸ Vgl. Rostow, *Stages*, S. 36 ff.; Rostow hat die „take-off“-Phase bekanntlich u. a. dadurch definiert, daß in ihr die Investitionsrate von unter 5 bis über 10 % klettert, und das in relativ kurzer Zeit; diese Phase datierte er versuchsweise ungefähr auf 1843–60 in den USA, auf 1850–73 in Deutschland, dagegen aber auf 1783–1802 in Großbritannien und 1890–1914 in Rußland. Die Vorstellung von einer wie auch immer gearteten Diskontinuität in der ökonomischen Entwicklung ist für Theorien und Vorstellungen von der Industriellen Revolution konstitutiv und findet sich in der einen oder anderen Form u. a. bei K. Marx, *Das Kapital*; A. Gerschenkron, *Economic Backwardness in Historical Perspective*, New York 1965²; H. Mottek, *Zum Verlauf und*

einigen Hauptproblemen der industriellen Revolution in Deutschland, in: ders. u. a., Studien zur Geschichte der industriellen Revolution in Deutschland, Berlin 1960, S. 11 bis 63; H.-U. Wehler, Theorieprobleme der modernen deutschen Wirtschaftsgeschichte (1800–1954), in: G. A. Ritter (Hg.), Entstehung und Wandel der modernen Gesellschaft, Fs. für Hans Rosenberg zum 65. Geburtstag, Berlin 1970, S. 66–107; J. A. Schumpeter, *Business Cycles*, New York 1939, Bd. 1, Kap. VI u. VII; zu den USA bes. S. 285 ff., 383 ff. (dt. u. d. T. Konjunkturzyklen, 2 Bde., Göttingen 1961). – In den letzten Jahren ist nicht nur das Modell Rostows sondern auch die Gerschenkronsche Vorstellung eines „Großen Spurts“, einer deutlichen, zeitlich datierbaren Akzeleration der Wachstums- und ökonomischen Wandlungsprozesse unter sehr starke Kritik geraten, besonders, was die amerikanische Entwicklung angeht. Vgl. als Einführungen in die Kontroverse (jeweils mit Literatur): Davis u. a., Kap. 2, der auf der Basis neuerer Zahlenreihen (vor allem R. E. Gallmans u. P. Davids) sehr die Kontinuität der Entwicklung sowie das Wachstum in den Jahrzehnten vor 1840 betont und die Vorstellung von einer „Industriellen Revolution“ ablehnt (S. 42). Eine unentschiedene Mittelposition nehmen ein: C. H. Hession u. H. Sardy, *Ascent to Affluence. History of American Economic Development*, Boston 1969, S. 277 ff.; siehe auch L. M. Hacker, *The Course of American Economic Growth and Development*, New York 1970, S. 69 ff., der die Industrielle Revolution in die Nach-Bürgerkriegs-Periode legen möchte; und zuletzt S. Bruchey, *Growth of the Modern American Economy*, New York 1975, S. 29–71, der die Frage, ob die 1840er Jahre etwas wie eine deutliche Akzeleration des Wachstums der Investitionsrate oder des Gesamtprodukts brachten, für unentschieden hält (S. 29 f.). – Auch für Deutschland wurde die Take-off-These oft kritisiert, zuletzt bei: G. Hohorst, *Entwicklung und Entwicklungstendenzen des demokratischen und ökonomischen Systems im Kreise Hagen 1814–1913*, Diss. Münster 1974 (Ms); vgl. aber R. Spree u. J. Bergmann, *Die konjunkturelle Entwicklung der deutschen Wirtschaft 1840 bis 1864*, in: H.-U. Wehler, (Hg.), *Sozialgeschichte Heute*. Fs. für Hans Rosenberg zum 70. Geburtstag, Göttingen 1974, S. 289–325 u. R. Fremdling, *Eisenbahnen und deutsches Wirtschaftswachstum 1840–1879*, Dortmund 1975.

⁵⁹ Vgl. zum Begriff den Beitrag von Kocka in: Winkler, *Organisierter Kapitalismus*; ebd., S. 36–57 u. 172–94, die Beiträge von H.-U. Wehler u. H. J. Puhle zum Organisierten Kapitalismus in Deutschland und USA; jetzt auch ders., *Politische Agrarbewegungen in kapitalistischen Industriegesellschaften. Deutschland, USA und Frankreich im 20. Jahrhundert*, Göttingen 1975, bes. S. 28 ff. u. 113 ff. (zu USA); zur Diskussion des Konzepts vgl. die Hinweise bei Kocka, *Theorien*, S. 26 f. bes. Anm. 43; zuletzt K. J. Bade, *Organisierter Kapitalismus*, in: NPL, Bd. 20, 1975, S. 293–307; als gute Diskussionen dieser Veränderungen in den USA ohne Benutzung des Begriffs: R. H. Wiebe, *The Search for Order 1877–1920*, New York 1967; Hession/Sardy, S. 507–602; „The Organizational Revolution in American Economic and Political Life, 1897–1918“ und unten S. 66–79.

⁶⁰ Vgl. z. B. A. Marshall, *Industry and Trade*, London 1919, z. B. S. 129 ff.; A. L. Levine, *Industrial Retardation in Britain 1880–1914*, New York 1967, S. 57–78; Kocka, *Expansion*, S. 213, 222, pass.; ders., *Family and Bureaucracy in German Industrial Management, 1850–1914*, in: BHR, Bd. 45, 1971, S. 133–56, bes. S. 156.

⁶¹ S. Kuznets, *Quantitative Aspects of the Economic Growth of Nations*, I, in: *Economic Development and Cultural Change*, Bd. 5, Okt. 1956, S. 5–94, hier S. 10, 13; vgl. auch ders., *Economic Growth of Nations. Total Output and Production Structure*, Cambridge, Mass. 1971, S. 10–99, schätzt die durchschnittlichen Zuwachsraten des Sozialprodukts (national product) pro Kopf und pro Jahrzehnt folgendermaßen:

	für den Zeitraum		für den Zeitraum	
Großbritannien	1860/69-1905/14	12,5	1895/1904-1949/53	11,0
Frankreich	1841/50-1901/10	16,3	1901/1910-1949/53	10,4
Deutschland (West)	1860/69-1905/14	21,6	1895/1904-1950/54	8,3
USA	1869/78-1904/13	27,5	1894/1903-1950/54	16,4

Vgl. auch ders., *Modern Economic Growth. Rate, Structure and Spread*, New Haven 1966, S. 64 f. A. Maddison (*Economic Growth in the West. Comparative Experience in Europe and North America*, New York 1964, S. 30) schätzt die jährlichen Wachstumsraten des Gesamtprodukts (total output) pro Kopf der Bevölkerung:

	1870-1913	1913-1950
Großbritannien	1,3	1,3
Frankreich	1,4	0,7
Deutschland	1,8	0,4
USA	2,2	1,7

⁶² Vgl. unten S. 232 ff.

⁶³ Die amerikanischen Zahlen nach *Historical Statistics*, S. 74-78: Von den für „white collar workers“ gegebenen Zahlen wurden jeweils die Zahlen für „manager, officials and proprietors“ sowie geschätzte Zahlen für selbständige „professionals“ (1900: 200 000; 1910: 240 000; 1920: 260 000; 1930: 290 000; 1948: 300 000) abgezogen; dazu addiert wurden als Angestellte zu zählende Meister (1900: 140 000; 1910: 300 000; 1920: 460 000; 1930: 500 000 und 1940: 530 000). – Deutsche Zahlen (bis 1933) nach Statistik des Deutschen Reichs, Bd. 458, 1937, S. 18 (Gebietsstand und Definitionen von 1933, vom Statistischen Reichsamt umgerechnet); für 1939: Statistisches Bundesamt Wiesbaden, *Bevölkerung und Wirtschaft, 1872-1972*, Stuttgart 1972, S. 142. In den meisten Statistiken finden sich für die Jahre 1895, 1907 und 1925 niedrigere Zahlen für Angestellte und Beamte als in der obigen Tabelle (für Deutschland); doch liegt das daran, daß meist auf eine Umrechnung auf der Basis eines modernen Angestelltenbegriffs verzichtet, d. h., der jeweils in der betreffenden statistischen Erhebung (1895, 1907, 1925, 1933) verwendete Angestelltenbegriff übernommen wird; da sich der Begriff über die Jahrzehnte stark ausweitete, ergibt sich in Tabellen, die auf seine Angleichung verzichten, der Eindruck eines schnelleren Wachstums der Angestelltengruppe als nach konstanten Kriterien der Fall war. Zur Entwicklung des statistischen Angestelltenbegriffs in Deutschland: Hartfiel, S. 16-27. – Als Bezugsrahmen für die obigen Tabellen dienen einmal die „hauptberuflich Erwerbstätigen“ und zum anderen die „economically active population“. Zur Definition: Statistik des Deutschen Reichs, Bd. 408, S. 7 f.; *Historical Statistics*, S. 69.

⁶⁴ Der weibliche Anteil an den Angestellten und Beamten, bzw. „white collar workers“ im Sinne von Tabelle 1-2 betrug schätzungsweise (in %):

	USA	Deutschland	USA	Deutschland
1895		7		27
1900	25		40	
1907		12		31
1910	33			26
1920	40		44	

Quellen und Definitionen wie in Anm. 63.

⁶⁵ Die Zahlen beziehen sich jeweils auf Industrie *einschließlich* Bauwesen und Bergbau (im Unterschied zu Tab. 2–8 bis 2–10 unten). Errechnet aus: S. Kuznets, *National Income and its Composition 1919–1938*, New York 1941, S. 557, 597, 600, 643; *Statistik des Deutschen Reichs*, Bd. 408, Berlin 1931, S. 110; *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 19, 1939, S. 294 ff. Auch diese Vergleichszahlen können nur als rohe Informationen dienen, da die hier zugrundeliegende Definition des „salaried employee“ in Absetzung zum „wage earner“, und des „Angestellten“ in Absetzung zum „Arbeiter“ weder im einzelnen Land eindeutig und über die Jahre konstant noch international völlig deckungsgleich war. Zu den „Angestellten“, aber nicht zu den „salaried employees“ zählten etwa bestimmte Meisterkategorien, Wachpersonen und produktionsnahe Schreiber. Der Unterschied Lohn–Gehalt diente in beiden Ländern zumeist, aber nicht immer, als Abgrenzungskriterium. Während in Deutschland eine 1911 getroffene und 1924 ausgeweitete rechtliche Definition für eine gewisse Uniformität der Kriterien sorgte, resultierten die amerikanischen Zahlen aus Erhebungen des *Census of Manufactures*, der von 1919 bis 1939 alle zwei Jahre durchgeführt wurde. Die *Census-Fragebögen* erklärten in allgemeinen Worten (und mit geringen Änderungen) den Unterschied der beiden Kategorien und überließen es darüber hinaus dem antwortenden Unternehmen, wen es als „salaried“ und wen es als „wage-earner“ aufführte. Vgl. dazu: U.S. Bureau of the Census, *Biennial Census of Manufactures 1925*, Washington 1928, S. 1193–94; dass., *15th Census of the United States: Manufactures 1929* (vol. 1: General Report), Washington 1933, S. 4–5; dass., *Biennial Census of Manufactures 1937*, Washington 1938, Teil I, S. 7; Kuznets, *National Income*, S. 86–88; S. Fabricant, *Employment in Manufacturing 1899–1939*, New York 1942, S. 171 ff.; G.E. Delehanly, *Nonproduction Workers in U.S. Manufacturing*, Amsterdam 1968, S. 2–5, 24–29.

⁶⁶ Damit sind in dieser Arbeit soziale, sozialpsychische, politische und ideologische Strukturen gemeint, die vor der Industriellen Revolution entstanden und aufgrund bestimmter Transmissionsmechanismen im Zeitalter der Industrialisierung wirksam blieben. Zu denken ist dabei nicht nur an Werthaltungen und Ideologien, sondern auch an Eigenarten der Klassen- und Schichtenbildung, an Verhaltensmuster und an Institutionen. Der Begriff „Tradition“ spricht also Phänomene an, die zugleich in den verschiedensten analytischen Dimensionen wirksam oder vorhanden sind und insbesondere solche, die von Land zu Land variieren. In dieser Arbeit werden zum einen bürokratische, zum andern ständische Traditionen vorindustrieller Art besonders berücksichtigt.

⁶⁷ Vgl. Gerschenkron, S. 5–30.

⁶⁸ Vgl. B. Moore, Jr., *Social Origins of Dictatorship and Democracy*, Boston 1966 (dt. 1969).

⁶⁹ Vgl. einführend zum Kaiserreich: Ritter/Kocka, *Deutsche Sozialgeschichte*, S. 62 bis 70; weiterhin: M. Webers Freiburger Antrittsvorlesung von 1895 in ders., *Gesammelte politische Schriften*, Tübingen 1958² (1971³), S. 1–25; Dahrendorf, *Gesellschaft*. H.-U. Wehler, *Das Kaiserreich, Das deutsche Kaiserreich 1871–1918*, Göttingen 1973 u. ö.; F. Stern, *The Failure of Illiberalism. Essays on the Political Culture of Modern Germany*, New York 1972, S. XI–XLIV, 3–73 (jetzt auch dt. u. d. T.: *Das Scheitern illiberaler Politik. Studien zur politischen Kultur Deutschlands im 19. und 20. Jahrhundert*, Frankfurt 1974); Winkler, *Mittelstand*, S. 26–30, 57–64; Puhle, *Agrarische Interessenpolitik*, 274–89; J. Kocka, *Vorindustrielle Faktoren in der deutschen Industrialisierung. Industriebükratie und „neuer Mittelstand“*, in: M. Stürmer (Hg.), *Das Kaiserliche Deutschland*, Düsseldorf 1970, S. 265–286.

⁷⁰ Vgl. A. de Tocqueville, *De la Démocratie en Amérique*, 2 Bde., Brüssel 1835, hier benutzt als: *Democracy in America*, Garden City (Anchor Books) 1969; L. Hartz,

The Liberal Tradition in America, New York 1955; S. M. Lipset, The First New Nation, Garden City 1967.

⁷¹ White Collar. Mills behandelt in diesem Buch zugleich die selbständigen Handwerker, Händler und kleinen Unternehmer.

⁷² Vgl. mit Literatur: A. A. Blum u. a., White Collar Workers, New York 1971.

⁷³ Vgl. vor allem M. D. Mc Colloch, White Collar Electrical Machinery, Banking and Public Welfare Workers, 1940–1970, Ph. D. Thesis, University of Pittsburgh 1975 (Microfilm); Braverman, Kap. 15; M. Davies, Woman's Place is at the Typewriter: The Feminization of the Clerical Labor Force, in: Radical America, Bd. 8, No. 4, Juli/Aug. 1974, S. 1–28; M. Oppenheimer, Women Office Workers: Petty – Bourgeoisie or New Proletarians?, in: Social Scientist, Nr. 40/41, Trivandrum, Kerala (Indien) Nov./Dez. 1975, S. 55–75.

⁷⁴ Vgl. P. Faler, Working Class Historiography, in: Radical America, Bd. 3, 1969, S. 56–68; Th. H. Krueger, American Labor Historiography, Old and New, in: JSH, Bd. 5, 1971, S. 227–85; R. H. Zieger, Workers and Scholars: Recent Trends in American Labor Historiography, in: Bd. 13, 1972, S. 245–66.

⁷⁵ Vgl. die wichtigsten einschlägigen Artikel aus „Business History Review“ bei J. P. Baughman (Hg.), The History of American Management, Englewood Cliffs 1969, denen eine umfassende sozialgeschichtliche Fragestellung durchweg fremd ist. Das gilt weitgehend auch für die sonst sehr wichtigen Arbeiten von A. D. Chandler. Vgl. z. B. seinen Beitrag über amerikanische Unternehmensgeschichte in Bd. 7 der Cambridge Economic History of Europe (im Erscheinen). Am ehesten enthalten Untersuchungen zum „Welfare Capitalism“ und zur Entwicklung des „Personnel Management“ etwas zum Thema dieser Arbeit. Dazu vgl. unten S. 152–58.

⁷⁶ Vgl. als Literaturbericht: J. Modell, Die „Neue Sozialgeschichte“ in Amerika, in: GG, Bd. 1, 1975, S. 155–77, bes. die dort in Anm. 20–33 angegebene Literatur.

⁷⁷ Für die amerikanische Seite vgl. den bibliographischen Essay bei Mills; sowie das Literatur-Verzeichnis bei Mc Colloch; Literaturangaben zur deutschen Diskussion: Kocka, Industrielle Angestelltenschaft, S. 317 ff.

⁷⁸ Vgl. unten S. 152 ff., 225 ff.

⁷⁹ Vgl. Historical Statistics, S. 75 f. 1,5 Mill. (1910) bzw. 2,9 Mill. (1930) davon waren „salesmen and sales clerks“ (männlich und weiblich) in Großhandel, Kleinhandel, Industrie und anderen Sektoren, der Rest bestand aus Versicherungsvertretern, Maklern, Reklamefachleuten, etc. Die Prozentanteile sind mit Bezug auf die oben in Tabelle 1–2 gegebenen Zahlen (= 100) errechnet.

⁸⁰ Zahlen nach Kuznets; National Income, S. 600; die Prozentzahlen beziehen sich wiederum auf die oben in Tabelle 1–2 gegebenen Gesamtziffern (= 100).

⁸¹ Zahlen nach Historical Statistics, S. 75 f.; die Prozentzahlen sind auf die Angaben in Tabelle 1–2 bezogen, aus denen Eigentümer und Manager ausgeschieden wurden.

⁸² In den in Tabelle 1–2 gegebenen Gesamtzahlen sind neben den Eigentümern und Selbständigen auch die „Manager“, die „leitenden Angestellten“ (in einem breiten Verständnis) ausgeklammert; ihre Ausklammerung macht i. d. R. auch quellenmäßig keine Schwierigkeit. – Die in der Statistik „sales worker“ oder „clerical and kindred workers“ genannten Gruppen umfassen ebenfalls kaum höhere und leitende Angestellte eher schon einige Selbständige. – Dagegen umfaßt die oben gegebene Zahl für Industrieangestellte ebenso wie die Kategorie „professional, technical and kindred workers“ solche höheren Ranges, so vor allem Ingenieure, Chemiker, Physiker, Wirtschaftswissenschaftler und andere Akademiker in Industrieanstellungen.

⁸³ Vgl. mit Literatur für die Periode bis 1914: Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 463–540; Lederer, Die Privatangestellten; Lederer/Marschak, Der neue Mittelstand;

F. W. Fischer, *Die Angestellten, ihre Bewegung und ihre Ideologien*. Phil. Diss. Heidelberg 1932; E. Sträter, *Die soziale Stellung der Angestellten*. Rechts- und Staatswiss. Diss., Bonn 1933; C. Dreyfuß, *Beruf und Ideologie der Angestellten*, München 1933; H. Hamm, *Die wirtschaftlichen und sozialen Berufsmerkmale der kaufmännischen Angestellten (im Vergleich mit denjenigen der Arbeiter)*. Diss. Jena, Borna-Leipzig 1931; zuletzt S. J. Coyner, *Class Patterns of Family-Income and Expenditure during the Weimar Republic: German White-Collar Employees as Harbingers of Modern Society*. Ph. D. Thesis, Rutgers University, New Brunswick 1975 (arbeitet vor allem Arbeiter-Angestellten-Unterschiede in den Verbrauchsgewohnheiten heraus). Zur Verbandsentwicklung: GDA (Hg.), *Epochen der Angestellten-Bewegung 1774–1930*, Berlin 1930; Hartfiel. – Demnächst vor allem zum Gesamtproblem die neubearbeitete Dissertation von H. Speier, die u. d. T. „Angestellte vor dem Nationalsozialismus“ in dieser Reihe 1977 erscheinen wird.

⁸⁴ Zu Wandlungstendenzen vor 1914: Kocka, *Unternehmensverwaltung*; zum Weltkrieg ders., *Klassengesellschaft*, S. 65–95; ders., *The First World War and the „Mittelstand“*, in: JCH Bd. 8, 1973, S. 101–24; weiterhin die in Anm. 83 zitierten Werke von Fischer, Hamm, Sträter, Dreyfuß und Coyner; Zahlen zur Veränderung der sozialen Herkunft vor allem bei Speier; dazu auch H. Kaelble, *Soziale Mobilität in Deutschland, 1900–1960* (Ms. 1976, Kap. 4.2.). Sehr gutes Material zum gesamten Problemkreis bieten die verschiedenen Enquêtes der Angestelltenverbände, die bei Kadritzke S. 383 zitiert sind; zuletzt Kadritzke, S. 156–381, bes. S. 353 ff.; zur sozialpolitischen Situation der Angestellten: L. Preller, *Sozialpolitik in der Weimarer Republik*, Stuttgart 1949, S. 122 ff., 133 ff., 159–69. Zur Lohn- und Gehaltsentwicklung: G. Bry, *Wages in Germany 1871–1945*, Princeton 1960, S. 28, 34, 467; *Statistik des Deutschen Reichs*, Bd. 408, Berlin 1931, S. 110; *Wirtschaft und Statistik*, Bd. 19, 1939, S. 296, 299; F. Croner, *Die Angestelltenbewegung nach der Währungsstabilisierung*, in: ASS, Bd. 60, 1928, S. 103–46, hier S. 141 ff., dort auch (S. 137 bis 139) zur Entwicklung der Angestelltentarifgehälter. Weiter: GDA (Hg.), *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Angestellten*. Ergebnisse und Erkenntnisse aus der großen sozialen Erhebung des Gewerkschaftsbundes der Angestellten, Berlin 1931², S. 101; H. Müller, *Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925*, Berlin 1954, S. 43; Fischer, *Die Angestellten*, S. 36–41.

⁸⁵ Vgl. S. Aufhäuser, *Weltkrieg und Angestelltenbewegung*, Berlin 1918; D. Stegmann, *Zwischen Repression und Manipulation: Konservative Machteliten und Arbeiter- und Angestelltenbewegung 1910–1918*, in: AfS, Bd. 12, 1972, S. 351–432; Kocka, *Klassengesellschaft*, S. 65–82; zuletzt mit neuen Einzelheiten zu Weltkrieg und Revolution: Kadritzke, S. 233–305.

⁸⁶ Alle Zahlen (außer für 1927) nach Fischer, *Die Angestellten*, S. 44, 46; die Zahlen für 1927 nach Croner, *Angestelltenbewegung*, S. 115 f. – Nicht berücksichtigt sind die wirtschaftsfriedlichen Angestelltenverbände (mit 1925 59 000) und die nicht als Gewerkschaft anerkannte „Vereinigung der leitenden Angestellten (Vela)“ mit 1925 23 000 Mitgliedern.

⁸⁷ Vgl. Fischer, *Die Angestellten*, S. 47; Kadritzke, S. 359 ff. 1928 gab der Afa-Bund schließlich die Forderung nach einer einheitlichen Sozialversicherung auf.

⁸⁸ S. A. Pratt, *The Social Basis of Nazism and Communism in Urban Germany. A Correlation Study of the July 31, 1932, Reichstag Election in Germany*. M. A. Thesis, Michigan State College of Agriculture and Applied Science. Dept. of Sociology and Anthropology 1948; das folgende nach ebd., S. 118, 147, 149, 172 ff. – Pratt führt aus, daß die Korrelationen für mittelgroße Städte am deutlichsten sind, weil in dieser Kategorie die größten Unterschiede in der sozialen Zusammensetzung von Stadt zu Stadt auftraten (S. 78 f.). – Zum folgenden auch etwas ausführlicher: J. Kocka,

Zur Problematik der deutschen Angestellten 1914–1933, in: H. Mommsen u. a. (Hg.), *Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik* (i. f. = Industrielles System), Düsseldorf 1974, S. 792–811, bes. 795 ff.

⁸⁹ Vgl. J. Noakes u. G. Pridham (Hg.), *Documents on Nazism, 1919–1945*, London 1974, S. 112 f.; W. Schäfer, *NSDAP. Entwicklung und Struktur der Staatspartei des Dritten Reiches*, Hannover 1956, S. 17, 19. Die leichte Abnahme des Angestelltenanteils in der NSDAP vor 1930–32 ist auf das noch schnellere Einstromen anderer, vorher zurückhaltender Sozialgruppen zurückzuführen.

⁹⁰ Vgl. z. B. B. E. Doblin u. C. Pohly, *The Social Composition of the Nazi Leadership*, in: *AJS*, Bd. 51, 1945/46, S. 42–49, bes. 47; und H. Gerth, *The Nazi Party. Its Leadership and Composition*, in: ebd., Bd. 45, 1940, S. 517–41.

⁹¹ Vgl. H.-G. Schumann, *Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung*, Hannover 1958, S. 34, 39; und J. Noakes, *The Nazi Party in Lower Saxony 1921–1933*, Oxford 1971, S. 174, 178. Vgl. auch W. S. Allen, *The Nazi Seizure of Power*, Chicago 1965, S. 110 f., 210 f. (dt. d. d. T. Das haben wir nicht gewollt. Die national-sozialistische Machtergreifung in einer Kleinstadt 1930–1935, Gütersloh 1966).

⁹² Vgl. I. Hamel, *Völkischer Verband und nationale Gewerkschaft. Der Deutsch-nationale Handlungsgehilfen-Verband 1893–1933*, Frankfurt 1967, S. 225, 228 f., 232, 237, 238–61, bes. S. 243 f., 251 f. Vgl. auch A. Krebs, *Tendenzen und Gestalten der NSDAP*, Stuttgart 1959, S. 16, zur Formulierung des Basis-Konsensus zwischen NSDAP und DHV durch einen nationalsozialistischen DHV-Funktionär im Rückblick. – Zur Politik der DHV-Spitze 1928–1933 vgl. auch L. E. Jones, *The Crisis of White Collar Interest Politics: Deutsch-nationaler Handlungsgehilfen-Verband and Deutsche Volkspartei in the World Economic Crisis*, in: *Industrielles System*, S. 811 bis 823; sowie Kocka, *Zur Problematik*, S. 800 f. zum Verhältnis zwischen DHV und verschiedenen Parteien. Vgl. auch L. E. Jones, „The Dying Middle“: Weimar Germany and the Fragmentation of Bourgeois Politics, in: *CEH*, Bd. 5, 1972, S. 23–54, bes. 38 ff.

⁹³ Geiger, *Soziale Schichtung*, S. 109–22, bes. 120 ff.; vgl. auch ders., *Panik im Mittelstand*, in: *Die Arbeit*, Bd. 7, 1930, S. 637–54; weiter: H. Neisser, *Sozialstatistische Analyse der Wahlergebnisse*, in: ebd., Bd. 7, 1930, S. 654–59; und Victor, *Verbürgerlichung*, bes. S. 30 f.; sowie C. Mierendorff, *Gesicht und Charakter der nationalsozialistischen Bewegung*, in: *Die Gesellschaft*, Bd. 7, 1930, S. 489–504; und G. Fritters, *Who are the German Fascists*, in: *Current History*, Bd. 35, 1932, S. 532–36, bes. 534.

⁹⁴ Die Umschichtung des Proletariats, in: *Die Neue Rundschau*, Bd. 2, 1929, S. 160 f.

⁹⁵ Dazu demn. auch Speier, *Angestellte; Kadritzke*, S. 365–81.

⁹⁶ Dazu jetzt ders., S. 233–381, bes. S. 306–42 (zur Frage, warum keine Fusion zwischen linken Angestelltenorganisationen und Arbeitergewerkschaften zustande kam).

⁹⁷ Der Soziologe Richard Hamilton (Mc Gill University, Montreal, Kanada) arbeitet an einem Buch über die Wählerbasis der NSDAP, in dem er verschiedene Wahlen der späten Weimarer Republik in einzelnen Städten untersucht. Er setzt sich kritisch und auf der Basis neuer quantitativer Ergebnisse mit der These von der vorwiegend kleinbürgerlichen Massenbasis der NSDAP auseinander. Hamilton hat mir freundlicherweise zwei bereits fertige Kapitel (über Berlin und Hamburg) seines in Arbeit befindlichen Manuskripts zugesandt. Hamilton kann erfolgreich zeigen, daß mittlere und besser gestellte bürgerliche Gruppen *mindestens* so stark unter NSDAP-Wählern vertreten waren wie kleinbürgerliche; es wird nach seinem Buch schwieriger sein, die Kleinbürgerthese als Entlastung oder Alibi für mittel- und großbürgerliche Gruppen

zu mißbrauchen. Er macht überdies wahrscheinlicher, daß ärmere und aus Arbeiterkreisen stammende Kleinbürger weniger nach rechts neigten als die bessergestellten. Er zeigt, daß häufig keine sehr deutliche Korrelation zwischen den sozialökonomischen Unterschieden der Wahlbezirke und der in ihnen abgegebenen NSDAP-Stimmanteile besteht. Jedenfalls die mir bisher zugänglichen Ergebnisse entkräften aber m. E. die oben vertretene These von der Überrepräsentation der Angestellten unter NSDAP-Wählern und -Sympathisanten sowie die These von der großen soziopolitischen Bedeutung des Arbeiter-Angestellten-Unterschiedes in der Weimarer Republik nicht, obwohl der Autor dies zu beabsichtigen scheint (s. auch Hamilton, *Restraining Myths*, S. 135 f., wo der Autor, von richtig erkannten amerikanischen Verhältnissen ausgehend, die Überrepräsentation von Angestellten in der sozialen Basis der NSDAP – m. E. fälschlich oder doch überstark – in Frage stellt). Die sozioökonomische Zusammensetzung der Wahlbezirke ist meist zu gemischt, als daß eindeutige Ergebnisse aus den Vergleichen der Wahlresultate in den verschiedenen Wahlbezirken erzielt werden könnten.

⁹⁸ Dies auf der Basis vorläufiger Untersuchungen über Strategie und Propaganda der National-Sozialistischen Betriebszellen-Organisationen (NSBO) in bezug auf Angestellte von Ingrid Schulte in einem Seminar, das ich 1974/75 in Bielefeld über sozial- und wirtschaftsgeschichtliche Voraussetzungen des Nationalsozialismus unter besonderer Berücksichtigung der Angestellten abhielt und dessen Teilnehmern ich wichtige Anregungen und Informationen verdanke. – Die egalitäre, radikale, quasi sozialistische Rhetorik der NSDAP („Arbeiter der Stirn und Faust“) arbeitet stark, wahrscheinlich überstark heraus: M. H. Kele, *Nazis and Workers. National Socialist Appeals to German Labor, 1919–1933*, Chapel Hill 1972.

⁹⁹ Vgl. oben Anm. 16.

¹⁰⁰ Vgl. aus der breiten Literatur Lipset, *Political Man*, S. 138–52, bes. 148; Sauer, *National Socialism*; Winkler, *Extremismus*; M. H. Kater, *Studentenschaft und Rechtsradikalismus in Deutschland 1918–1933*, Hamburg 1975; T. A. Tilton, *Nazism, Neo-Nazism, and the Peasantry*, Bloomington, Ind. 1975; P. Loewenberg, *The Psycho-historical Origins of the Nazi Youth Cohort*, in: *AHR*, Bd. 76, 1971, S. 1457–1502; R. I. Mc Kibbin, *The Myth of the Unemployed: Who did Vote for the Nazis?*, in: *Australian Journal of Politics and History*, Bd. 15, 1969, S. 25–40; Noakes/Pridham, S. 89–116; P. H. Merkl, *Political Violence under the Swastika. 581 Early Nazis*, Princeton 1975.

¹⁰¹ Vgl. unten S. 316–19.

¹⁰² Die Entwicklung im Weltkrieg fügt sich auf den ersten Blick nicht bruchlos in das Gesamtbild. Doch muß man bedenken, daß im Krieg den Angestellten, grob gesprochen, nur zwei Alternativen zur Verfügung standen: entweder die bürgerlich-konservative Status-quo-Politik zu stützen oder nah an der Arbeiterschaft gegen „die da oben“ zu protestieren und für Reformen zu wirken. In der Not des Kriegs entschieden sich viele für das zweite. 1930 gab es für sie einen „dritten Weg“, der sich 1914–1918 noch nicht angeboten hatte, den des Faschismus. Er erlaubte es, den Protest gegen die konservativen und kapitalistischen Eliten mit deutlicher Absetzung vom Proletariat zu verbinden. Vieles von ihrem, sie im Weltkrieg nach links treibenden Protest konnten die Angestellten am Ende der Weimarer Republik weiterverfolgen und aufrecht-erhalten, wenn sie diese neue rechte Massen-Protestbewegung stützten. Die vorsichtige Linkswendung der Angestellten während des Weltkriegs wurde deshalb nach 1918 keineswegs umgekehrt, wie dies zuletzt H. A. Winkler unterstellt (*MGM*, Bd. 18, 1975, S. 158–60, hier S. 160). Dazu ausführlicher Kocka, *Zur Problematik*, S. 802–11.

Kapitel B: Amerikanische Angestellte bis zum Ersten Weltkrieg

¹ Vgl. Historical Statistics, S. 427, 429; A. Fishlow, *American Railroads and the Transformation of the Ante-Bellum Economy*, Cambridge, Mass. 1965; J. Grodinsky, *Transcontinental Railway Strategy, 1869–1893*, Philadelphia 1962; ders., *Jay Gould. His Business Career, 1865–1892*, Philadelphia 1957; R. W. Fogel, *Railroads and American Economic Growth*, Baltimore 1964; A. D. Chandler (Hg.), *The Railroads. The Nation's First Big Business*, New York 1965; ders., *The Railroads. Pioneers in Modern Corporate Management*, in: BHR, Bd. 39, 1965, S. 16–40; T. C. Cochran, *Railroad Leaders, 1845–1890*, Cambridge, Mass. 1953.

² Historical Statistics, S. 409 (Index der industriellen Produktion); 139, 140 (Wachstum des Sozialprodukts); 542, 544 (Exporte); Kuznets, *Quantitative Aspects*, I, hier S. 13.

³ Vgl. als guten, nicht nur für Ökonomen geschriebenen Überblick zur wirtschaftlichen Entwicklung in den USA: Hacker; für wirtschaftswissenschaftliche Einzelfragen und unter Verarbeitung der neueren quantitativ-wirtschaftsgeschichtlichen Ergebnisse: Davis u. a.; weiterhin: Hession/Sardy; Einwanderung: Historical Statistics, S. 56–59; Hacker, S. 189; S. P. Hays, *The Response to Industrialism, 1885–1914*, Chicago 1957, S. 95; P. Taylor, *The Distant Magnet. European Emigration to the USA*, New York 1971.

⁴ So auch Hays, *Response*, S. 1.

⁵ Vgl. Bry, S. 461–67 (vergleichend für USA, Deutschland und Großbritannien); C. D. Long, *Wages and Earnings in the United States, 1860–1890*, Princeton 1960; A. Rees, *Real Wages in Manufacturing, 1890–1914*, Princeton 1961; Historical Statistics, S. 79–100.

⁶ Vgl. T. V. Powderly, [Grand Master Workman der „Knights“], *Thirty Years of Labor, 1859–1889*, New York 1967; N. Ware, *The Labor Movement in the United States, 1860–1895*, New York 1929 (eine Geschichte der Knights of Labor); G. N. Grob, *Workers and Utopia*, Evanston, Ill. 1961; H. G. Gutman, *Work, Culture, and Society in Industrial America, 1815–1919*, in: AHR, Bd. 78, 1973, S. 531–80; ders., *The Worker's Search for Power. Labor in the Gilded Age*, in: H. W. Morgan (Hg.), *The Gilded Age*, Syracuse 1963, S. 38–68; D. Montgomery, *Labor and the Radical Republicans*, New York 1972; J. Brecher, *Strike!*, San Francisco 1972; J. G. Rayback, *A. History of American Labor*, New York 1959.

⁷ Zur Einwandererproblematik vgl. O. Handlin, *The Uprooted. The Epic Story of the Great Migrations that Made the American People* (1951), Boston 1973²; Taylor, *Distant Magnet* (mit ausführlicher Literatur); das statistische Material gut aufgearbeitet in: E. P. Hutchinson, *Immigrants and Their Children, 1850–1950*, New York 1956. – J. Higham, *Strangers in the Land. Patterns of American Nativism 1860–1925* (1955), New York 1975²; ders., *Send These to Me. Jews and Other Immigrants in Urban America*, New York 1975; Hays, *Response*, S. 42 ff.; W. Preston, Jr., *Aliens and Dissenters. Federal Suppression of Radicals, 1903–1933*, Cambridge, Mass. 1963.

⁸ Eine Übersicht über die verschiedenen Interpretationsperioden in: W. T. K. Nugent, *Politics from Reconstruction to 1900*, in: W. H. Cartwright u. R. L. Watson, Jr., *The Reinterpretation of American History and Culture*, Washington 1973, S. 377 bis 400, bes. 390 f., Literatur S. 398 f., Anm. 36–40; K. Barkin, *A Case Study in Comparative History: Populism in Germany and America*, in: H. J. Bass (Hg.), *The State of American History*, Chicago 1970, S. 373–404; W. T. K. Nugent, *The Tolerant Populists: Kansas Populism and Nativism*, Chicago 1963; N. Pollack, *The Populist Response to Industrial America. Midwestern Political Thought*, Cambridge 1962; S. Hackney, *Populism to Progressivism in Alabama*, Princeton 1969; G. Ionescu u.

E. Gellner, *Populism: Its Meaning and National Characteristics*, New York 1969; T. Saloutos (Hg.), *Populism: Reaction or Reform?*, New York 1968. Die Betonung der rückwärtsgewandten, nativistischen Momente in: R. Hofstadter, *The Age of Reform: From Bryan to F.D.R.*, New York 1955; im Gegenzug betonen die progressiven, sozialdemokratischen Elemente: Pollack, Nugent u. v. a. – Vgl. auch Puhle, *Agrarbewegungen* S. 113–201.

⁹ Dazu insgesamt Wiebe, Search, Kap. I–IV; R. Berthoff, *An Unsettled People. Social Order and Disorder in American History*, New York 1971, S. 301 ff.; W. A. Williams, *The Contours of American History*, Chicago (1961) 1966, S. 345–451; zur Frontier-Problematik sehr gut und abwägend gegenüber allzu weit getriebener Kritik der alten Turner-These: C. N. Degler, *Out of Our Past. The Forces that Shaped Modern America*, New York (1959) 1970², S. 121–134, bes. 129–31; sowie als Überblick über die Diskussion: R. Hofstadter u. S. M. Lipset (Hg.), *Turner and the Sociology of the Frontier*, New York 1968, darin vor allem S. 187–224 (die Artikel von Simler u. Murphy/Zellner, die ebenfalls Vorsicht gegenüber der gängigen radikalen Kritik an der Frontier-These anmelden). Zum Sozialdarwinismus vgl. R. Hofstadter, *Social Darwinism in American Thought, 1860–1915*, Philadelphia 1955².

¹⁰ „Corporation Capitalism“: Williams, *Contours*, S. 343 ff.; vor ihm vgl. M. H. Dobb, *Studies in the Development of Capitalism*, London 1947², S. 268 (dt.: *Entwicklung des Kapitalismus*, Köln 1972³, nach der engl. Ausg. von 1963); „Political Capitalism“: G. Kolko, *The Triumph of Conservatism*, Chicago (1963) 1967, S. 57 ff., 255 ff. Dazu Kocka, *Organisierter Kapitalismus*, hier S. 24, 31 (Anm. 18). Vgl. auch Hession/Sardy, S. 507 ff.; „The Organizational Revolution in American Economic and Political Life, 1897–1918“.

¹¹ Vgl. Kocka, *Organisierter Kapitalismus*, zu diesem Begriff, der vor allem auf der Basis deutscher Erfahrungen gewonnen wurde; H.-J. Puhle, *Der Übergang zum Organisierten Kapitalismus in den USA – Thesen zum Problem einer aufhaltsamen Entwicklung*, in: Winkler, *Organisierter Kapitalismus*, S. 172–94 (auch zum folgenden); ders., *Agrarbewegungen*, Kap. III, bes. S. 113–26; P. Lösche, *Industriegewerkschaften im organisierten Kapitalismus. Der CIO in der Roosevelt-Ära*, Opladen 1974, bes. S. 10, 36 ff.

¹² Vgl. die Statistik der Zusammenschlüsse in: *Historical Statistics*, S. 572; eine gute Einführung: G. P. Porter, *The Rise of Big Business*, New York 1973 ders. u. H. C. Livesay, *Oligopolists in American Manufacturing and their Products, 1909–1963*, in: BHR, Bd. 43, 1969, S. 282–98; A. D. Chandler, Jr., *Giant Enterprise: Ford, General Motors and the Automobile Industry*, New York 1964; L. Corey, *The House of Morgan*, New York 1930; R. W. u. M. E. Hidy, *Pioneering in Big Business, 1882–1911: Standard Oil Company*, New York 1955; R. L. Nelson, *Merger Movements in the American Industry*, Princeton 1959; L. Neal, *Trust Companies and Financial Innovation 1897–1914*, in: BHR, Bd. 45, 1971, S. 35–51; T. R. Navin, *Investment Banking since 1900*, in: *Bulletin of the Business History Society*, Bd. 27, 1953, S. 60–65; Hacker, S. 244–58.

¹³ Vgl. S. Haber, *Efficiency and Uplift. Scientific Management in the Progressive Era 1890–1920*, Chicago 1964; A. D. Chandler, Jr., *Strategy and Structure. Chapters in the History of Industrial Enterprise*, Cambridge, Mass. 1962; ders. u. H. Daems, *The Rise of Managerial Capitalism and its Impact on Investment Strategy in the Western World and Japan*, in: H. Daems u. H. van der Wee (Hg.), *The Rise of Managerial Capitalism*, Den Haag 1974, S. 1–34; vgl. auch den Beitrag von Chandler über amerikanische Unternehmensgeschichte in Bd. 7 der *Cambridge Economic History of Europe* (im Erscheinen); M. Newcomer, *Professionalization of Leadership in the Big Business Corporation*, in: BHR, Bd. 29, 1955, S. 54–63; L. Baritz, *The Servants*

of Power. A History of the Use of Social Science in American Industry, Middletown Conn. 1960. – Vgl. Croly, Promise; F. C. Howe, Socialized Germany, New York 1915.

¹⁴ Nach A. M. Edwards, Comparative Occupation Statistics for the United States, 1870 to 1940 (U.S. Bureau of the Census, 16th Census of the U.S., 1940), Washington 1943, S. 100–101 (von Edwards zum Teil auf der Basis von Schätzungen aus den älteren Berufszählungen errechnet, die nach Wirtschaftszweigen, aber nur teilweise nach solch umfassenden Kategorien von Beruf und Stellung unterteilt). In diesen Zahlen sind im Laden beschäftigte Verkäufer und „professionelle“, d. h. akademisch oder ähnlich qualifizierte Angestellte (Techniker, Ingenieure, Betriebswirte, Manager) nicht enthalten.

^{14a} Dieses im Deutschen nicht recht eingebürgerte Wort – besonders als Substantiv „profession“ fehlt es, denn mit „Beruf“ oder „geistiger Beruf“ oder „akademischer Beruf“ ist es nicht genau zu übersetzen – ist im anglo-amerikanischen Bereich der Kernbegriff einer weitläufigen soziologischen Literatur. Vgl. A. M. Carr-Saunders u. P. A. Wilson, The Professions (1933), London 1964, als Überblick über Berufe, die als „profession“ galten (u. a. Rechtsanwälte, Ärzte, Krankenschwestern, Apotheker, Ingenieure, Chemiker, Architekten, Wirtschaftsprüfer [accountants], Lehrer und Journalisten). Bahnbrechend: T. Parsons, The Professions and Social Structure, in: Social Forces, Bd. 17, 1939, S. 457–67 (wd. in ders., Essays in Sociological Theory, Glencoe, Ill. 1954², S. 185–99). Für Parsons waren die „professions“ wohl das zentrale Modell für die moderne Seite seiner bekannten „pattern variables“. Vgl. T. Parsons, Pattern Variables Revisited, in: ASR, Bd. 25, 1960, S. 467–83; zuletzt ders., „Professions“, in: IESS, 1968, Bd. 12, S. 536–47. Vgl. u. v. a.: T. H. Marshall, The Recent History of Professionalism in Relation to Social Structure and Social Policy, in: The Canadian Journal of Economic and Political Science, Bd. 5, 1939, S. 325–50; E. C. Hughes, Professions in Transition, in: ders., Men and Their Work, Glencoe, Ill. 1958, S. 131–38; u. B. Barber, Some Problems in the Sociology of the Professions, in: Daedalus. Journal of the American Academy of Arts and Sciences, Herbst 1963, S. 655–68, 669–88; E. Moore, The Professions, Roles and Rules, New York 1970. – Der Verständigung halber sei festgestellt, daß ich folgende Merkmale im Auge habe, wenn ich von professionellen Stellungen und Berufen spreche (der Übergang zu nicht-professionellen Berufen ist fließend; nicht immer sind alle folgenden Merkmale voll entwickelt): ein hoher Grad berufsspezifischen, systematischen, generalisierten, theoriehaltigen Fachwissens; lange, stetige Ausbildung, tendenziell auf der Hochschulebene und mit Diplomabschlüssen zur Entwicklung der notwendigen Kompetenz; Orientierung am Dienst an der Allgemeinheit statt am eigenen Interesse und persönlichen Profit (dies als ideologischer Anspruch vor allem, als „service orientation“); Kontrollen der Nachwuchsrekrutierung und des beruflichen, z. T. außerberuflichen Verhaltens primär oder allein durch Berufsgenossen (in professionellen Verbänden, durch Titel und Lizenzen), manchmal mit Hilfe von delegierter Staatsautorität; starke Ausrichtung auf die Berufsgenossen hin (Berufsverbände, Tagungen, Ehrenkodizes) neben, bzw. vor der Ausrichtung auf Klienten, Kunden, Vorgesetzte oder Arbeitgeber; Arbeitsanreize und -belohnungen zu einem großen Teil in der Arbeit selbst; Anspruch auf besonderen sozialen Status auf der Basis der spezifischen professionellen Qualifikation und Leistungen für die Gesellschaft.

¹⁵ Quelle wie Tabelle 2–1 (oben Anm. 14).

¹⁶ Dazu vor allem Wiebe, Search, Kap. 5 (mit weiterer Literatur).

¹⁷ Vgl. Historical Statistics, S. 98: Mitgliedszahlen der AFL; zur deren Entwicklung: S. Gompers, Seventy Years of Life and Labor, New York 1925; B. Mandel, Samuel Gompers. A Biography, Yellow Springs 1963; Grob, Workers; P. Taft, The

A. F. of L. in the Times of Gompers, New York 1970. – A. K. Steigerwald, The National Association of Manufacturers, 1895–1914, Grand Rapids 1914; M. Green, The National Civic Federation and the American Labor Movement 1900–1925, Washington 1956; J. Weinstein, The Corporate Ideal in the Liberal State: 1900–1918, Boston 1968; Puhle, Agrarbewegungen, Kap. III; Hays, Response, S. 58 ff.

¹⁸ Als gute Einführung in den Forschungsstand vgl. P. G. Filene, An Obituary for „The Progressive Movement“, in: American Quarterly, Bd. 22, 1970, S. 20–34, der die wichtigste Literatur referiert, die Heterogenität der Reformen betont und verneint, daß es sich dabei um eine einheitliche Bewegung gehandelt habe. Vgl. D. P. Thelen, Social Tensions and the Origins of Progressivism, in: JAH, Bd. 56, 1969/70, S. 323–41, hier S. 324–30 als kritische Übersicht über die Literatur; R. H. Wiebe, The Progressive Years, 1900–1917, in: W. H. Cartwright u. R. L. Watson, The Reinterpretation of American History and Culture, Washington 1973, S. 425–42. Als kurze Definition von „Progressivism“: R. M. Abrams, Conservatism in a Progressive Era. Massachusetts Politics 1900–1912, Cambridge, Mass. 1964, S. IX; als sehr gute Gesamtdarstellung weiterhin: Wiebe, Search. Vgl. auch A. A. Ekirch, Jr., Progressivism in America, New York 1974; sehr gut unter den hier interessierenden Gesichtspunkten: Haber. – R. Hofstadters ältere Erklärung der progressiven Reformbewegung als Protest gegen Statusverlust der durch die neuen Plutokraten bedrohten „professionellen“ Mittelschicht dürfte endgültig widerlegt sein, vor allem durch den Aufweis, daß sich die Führer der „Progressives“ i. d. R. nach sozialem und beruflichem Hintergrund kaum von den Führern der Anti-Progressives, der Konservativen jener Zeit, unterschieden. Vgl. z. B. R. B. Sherman, The Status Revolution and Massachusetts Progressive Leadership, in: PSQ, Bd. 78, 1963, S. 61–65; J. Tager, Progressives, Conservatives and the Theory of the Status Revolution, in: Mid-America, Bd. 48, 1966, S. 167–75; Thelen, S. 326 ff., 331–33. Zur beruflich-sozialen Zusammensetzung der „progressiven“ Führer: Ebd. und: A. D. Chandler, Jr., The Origins of Progressive Leadership in: E. Morison (Hg.), The Letters of Theodore Roosevelt, Bd. 8, Cambridge, Mass. 1954, S. 1462–65; G. E. Mowry, The California Progressives, Berkeley 1951, S. 86 ff.; J. B. Crooks, Politics and Progress: The Rise of Urban Progressivism in Baltimore, 1895 to 1911, Baton Rouge 1968, S. 195–201, 210 ff., 224–36. Vgl. auch die nächsten beiden Anm.

¹⁹ Vgl. H. W. Faulkner, The Decline of Laissez-Faire, 1897–1917, New York 1951; Ekirch, S. 67 ff.; R. H. Wiebe, Businessmen and Reform, Cambridge 1962; ders., Railroads and Regulation, 1877–1916, Princeton 1965; ders., Search, Kap. 7 u. 8; R. Asher, Business and Worker's Welfare in the Progressive Era, in: BHR, Bd. 43, 1969, S. 452–75; H.-U. Wehler, Der Aufstieg des amerikanischen Imperialismus. Studien zur Entwicklung des Imperium Americanum 1865–1900, Göttingen 1974; W. E. Leuchtenburg, Progressivism and Imperialism, in: Mississippi Valley Historical Review, Bd. 39, Dez. 1952, S. 483–504; P. P. van Riper, History of the United States Civil Service, Evanston 1958, S. 96–250 pass., bes. 157–68, 223–27; Abrams, Conservatism; G. E. Mowry, The Era of Theodore Roosevelt, 1900–1912, New York 1958; R. Lubove, The Twentieth Century City: The Progressive as Municipal Reformer, in: Mid-America, Bd. 41, 1959, S. 195–209; S. P. Hays, The Politics of Reform in Municipal Government in the Progressive Era, in: Pacific Northwest Quarterly, Bd. 55, 1964, S. 157–69.

²⁰ Vgl. zu diesem Aspekt eindringlich Kolko, Triumph; Weinstein, Corporate Ideal.

²¹ Vgl. J. M. Laslett, Labor and the Left: A Study of Socialist and Radical Influences in the American Labor Movement, 1881–1924, New York 1970; ders., Socialism and American Trade Unionism, in: ders. u. S. M. Lipset (Hg.), Failure of

a Dream? Essays in the History of American Socialism, Garden City 1974, S. 200 bis 232; D. A. Shannon, The Socialist Party of America. A History (1955), Chicago 1967; H. H. Quint, The Forging of American Socialism, Columbia 1953; I. Yellowitz, Labor and the Progressive Movement in New York State, 1897–1916, Ithaca, New York 1965; M. Dubofsky, When Workers Organize. New York City in the Progressive Era, Amherst 1968; ders., We Shall be All. A History of the Industrial Workers of the World, Chicago 1969; Hacker, S. 264–68.

²² Vgl., auch zum folgenden, überzeugend: Puhle, Übergang; zum Vergleich mit Deutschland H.-U. Wehler, Aufstieg des Organisierten Kapitalismus; sowie C. S. Maier, Strukturen kapitalistischer Stabilität in den 20er Jahren, in Winkler, Organisierte Kapitalismus, S. 192–213; mit sehr interessanten Hinweisen bereits C. Lütken, Staat und Gesellschaft in Amerika. Zur Soziologie des amerikanischen Kapitalismus, Tübingen 1929, S. 5, 109 ff., pass.

²³ Vgl. unten S. 180 ff., 311 f. zu Ähnlichkeiten und Unterschieden der Idealtypen Bürokratie und Professionalisierung. Die große Rolle der amerikanischen Ingenieure in den Unternehmensreformen (z. B. Taylorismus) und in den gesellschaftlichen Reformdiskussionen seit den 1890er Jahren hat unter ihren deutschen Kollegen nur bescheidene Parallelen. Dies wie deutsch-amerikanische Unterschiede in der Unternehmensorganisation lassen sich m. E. im selben Zusammenhang interpretieren. Vgl. D. T. Farnham, America vs. Europe in Industry. A Comparison of Industrial Policy and Methods of Management, New York 1921; Kodka, Family, hier S. 155 f. – Zum Kammersystem: H.-A. Winkler, Pluralismus oder Protektionismus? Verfassungspolitische Probleme des Verbandswesens im Deutschen Kaiserreich, Wiesbaden 1972.

^{23a} Jedenfalls setzten sich entsprechende Ansätze vor 1914 nicht durch. Es wäre lohnend, nach entsprechenden Männern, Gruppen und Potentialen im Kaiserreich unter einer durch die Geschichte der amerikanischen „Progressives“ geschärften Fragestellung zu suchen. An Männern wie Friedrich Naumann, an die rechte SPD, einige Teile des „Fortschritts“, den „Verein für Sozialpolitik“, den „Verein für soziale Reform“, an Autoren der „Preussischen Jahrbücher“ wäre zu denken. Doch im großen und ganzen fehlten in Deutschland wohl die sozialdemokratisch-liberalen, etablierten, angesehenen Rechtsanwälte, Ärzte, Lehrer, Professoren, Unternehmer und Manager, die der amerikanischen „Progressiven Bewegung“ die Führer stellten; nach einer möglichen Massenbasis wäre gesondert zu fragen, nachdem diese für die amerikanische Seite klarer herausgearbeitet worden ist. Vgl. unten S. 185 f.

^{23b} Vgl. Green, National Civic Federation; weiter die Erfahrungen des „Muckrakers“ und Reformers Lincoln Steffens mit dem Warenhausunternehmer Filene in Boston um 1910 (The Autobiography. One-Volume-Edition, New York 1931, S. 598 bis 603); schließlich die spezifische Form amerikanischen „radicalism“ in der Sozialistischen Partei („Yankeefield“ Socialism), in dem „Das Kapital“ von Karl Marx ein ganzes Stück hinter Edward Bellamy's „Looking Backward“ von 1888 zurücktrat, einer Utopie, die von klassengesellschaftlichen Kategorien wenig hielt (Shannon, S. 3). Auch unten S. 152 ff.

²⁴ Vgl. unten S. 194–99, 247 ff. zur Übersicht über weitere amerikanische Angestelltenverbände.

²⁵ Vgl. oben S. 54 ff. u. Hamel.

²⁶ Vgl. Annual Reports of the Board of Direction of the Mercantile Library Association of the City of New York from 1821 to 1838, New York 1868, bes. S. 35, 54, 112; Hunt's Merchant's Magazine, Bd. 12, 1845, S. 393; A. S. Horlick, Counting Houses and Clerks. The Social Control of Young Men in New York, 1840–1860. Ph. D. Thesis University of Wisconsin 1969, S. 353 ff. – Ebd., S. 354 zur Gründung

einer sehr viel besser florierenden „Mechanics Library and Scientific Institution“ zur gleichen Zeit in New York.

²⁷ Vgl. The Society of Commercial Travellers, The System of Commercial Traveling in Europe and the United States. Its History, Customs and Laws, New York 1869, bes. S. 4–8.

²⁸ Diese Aussage stützt sich einmal auf die Lektüre von mehreren zeitgenössischen Handlungsgehilfen-Ratschlagebüchern, in denen Handlungsgehilfen-Vereine nicht erwähnt sind, dagegen Hinweise auf allgemeine Clubs nicht ganz fehlen. Vgl. z. B. die Ratschläge eines alten Kaufmanns, in: H. N. Higinbotham, The Making of a Merchant (1902) Chicago 1906², S. 16 f. Die Zeitschrift der RCIPA erwähnte mehrfach die Verbindungen von Ladengehilfen zu dem „Benevolent and Protective Order of Elks“ (seit 1868), einer Bruderschaft, in der neben Schauspielern Handlungsgehilfen stark vertreten waren. Vgl. Retail Clerks International Advocate (im folgenden: Advocate) Sept. 1902, S. 8; RCIPA, 12th Convention (1905), Proceedings, S. 67; C. W. Ferguson, Fifty Million Brothers, New York 1937, S. 281–88, bes. 282. Im Unterschied zu den „Rotary“ und „Kiwanis Clubs“ zogen die „Elks“ wenig gehobenes Bürgertum an. Andererseits war auch die berufliche Zusammensetzung der Elks zu heterogen, als daß man sie als aussagekräftig für die Untersuchung von Handlungsgehilfen betrachten könnte. Vgl. J. R. Nicolson u. L. A. Donaldson, History of the Order of Elks 1868 to 1967, Chicago 1969². – Eine vorläufige, in der Bestandsaufnahme aber bereits sehr genaue Analyse aller quellenmäßig erfaßbaren Vereine (voluntary associations) in Massachusetts 1750–1830 fand keinen einzigen Handlungsgehilfenverein (Bericht von Richard D. Brown am 9. 11. 70 im Charles Warren Center, Harvard University). Vgl. dagegen zum Geselligkeitsbedürfnis als Wurzel deutscher Handlungsgehilfenvereine: Festbuch zur Hundertjahrfeier der „Union“ Verein junger Kaufleute, Rostock 1909, S. 8 ff.; Denkschrift zur Feier des einhundertjährigen Bestehens des Instituts für hilfsbedürftige Handlungsdienner zu Breslau, Breslau 1874, pass.

²⁹ Vgl. M. Estey, Early Closing: Employer-Organized Origin of the Retail Labor Movement, in: LH, Bd. 13, 1972, S. 560–70, bes. S. 570 (über Philadelphia in den 1830ern); „The Early Closing of Stores“, in: Hunt's Merchants' Magazine, New York, Bd. 37, 1857, S. 131 f. I. B. Cross, History of Labor in California, Berkely 1935, S. 26 (über Zusammenschluß und Boykottmaßnahmen von clerks in San Francisco 1863). – Einer der Mitgründer der RCIPA, Ed. E. Mallory, erwähnte ähnliche Organisationen in Cleveland, Ohio seit 1865, in Providence, R.I. seit 1879, in New Orleans, La. und Indianapolis, Ind. seit 1882. (The Retail Clerks' National Protective Association in the U.S., in: AFL Year Books 1892, ohne Seiten [Abzug in: AFL-CIO-Bibliothek, Washington, File: „Labor History – International Unions, Retail Clerks“]). – Ein altes Mitglied (Louis Nash) beschreibt das Vorgehen einer solchen „Early Closing Society“ in St. Paul, Minn. 1888, in: Advocate, Nov./Dez. 1930, S. 4 f.

³⁰ Vgl. Advocate, Sept. 1907, S. 88; RCIPA, 1st Convention (1891) Proceedings, S. 6, 21; im Bibliotheks- und Ausstellungsraum der heutigen „Retail Clerks International Association“ in Washington finden sich die „minutes“ einer „Clerks Assembly 5929“ der „Knights of Labor“ vom 17. 11. 1896 bis 20. 1. 97 (handschriftl., Ort nicht identifiziert). – 15th Convention (1905), Proceedings, S. 45 Handlungsgehilfen in Pittsburgh gehörten den „Knights“ an; diese bestreikten einige Händler, um deren Angestellte zu organisieren. Zu den „Knights of Labor“ vgl. oben S. 61.

³¹ Die Zahlen nach: J. L. McEwen, An Analysis of the Early Problems of the RCIA (AFL), Ph. D. Thesis, New York University, Graduate School of Business 1950, S. 28, 46 ff. Es handelt sich um die von der RCIPA an die AFL gemeldeten Zahlen, die wahrscheinlich die wahre Mitgliedschaft übertrieben (um das Gewicht der Organisation

in der AFL und das Prestige gegenüber zu werbenden Mitgliedern zu verstärken) und die zudem die jährlichen Schwankungen kaum spiegeln.

³² Diese breite Zielsetzung nach den „Declarations of Principles“ in der Verbandsatzung von 1891 und 1901 (in der Form von 1901 weitgehend gleichbleibend bis 1935). 1903 wurden 9, 1907 8 Arbeitsstunden pro Tag angestrebt. – Die Stellenvermittlung scheint eine untergeordnete Rolle in den Tätigkeiten des Verbandes gespielt zu haben; eine entsprechende Organisation oder auch nur eine entsprechende Spalte in der Verbandzeitschrift bildete sich nicht heraus; zum 20. Jubiläum nahm die Verbandsführung jedoch in Anspruch, auf diesem Gebiet tätig gewesen zu sein. Vgl. Advocate, Dez. 1910, S. 20.

³³ Diese Zeiten nennt 1st Convention (1891), Proceedings, S. 21; Advocate, Mai 1896, S. 7.

³⁴ Möglicherweise dienten die spätestens in den 1860er Jahren in Großbritannien aktiven „Early Closing Associations“ den amerikanischen Organisationen als Beispiel. Vgl. Oldenberg, Die heutige Lage, bes. S. 756 f.

³⁵ Die Beschreibungen solcher Aktionen häufen sich in den ersten 10 Jahrgängen der Verbandszeitung. Ein Beispiel Advocate, Sept. 1901, S. 6 f.: „Bakersfield Clerks Successful“.

³⁶ Vgl. Advocate, Sept. 1901, S. 19; 12th Convention (1905), Proceedings, S. 51; ähnlich schon in Philadelphia 1835: Estey (s. Anm. 29).

³⁷ Vgl. P. Taft, Organized Labor in American History, New York 1964, S. 123 ff. – Vgl. Prospectus (1892) im Anschluß an 2nd Convention (1892), Proceedings, S. 99: „Shorter hours is the universal cry of Labor“.

³⁸ 11th Convention (1903), Proceedings, S. 4; vgl. 12th Convention (1905), Proceedings, S. 39: Taktik der Unternehmer sei es oft, *einigen* „clerks“ die Mitgliedschaft in der RCIPA zu ermöglichen, um so die „store card“ zu erhalten. – 1st Convention (1891) Proceedings, S. 6, 10, 11, 12, 20: Zur Betonung der Zusammenarbeit mit der organisierten Arbeiterschaft. – Advocate, Febr. 1902, S. 11 ff. und Apr. 1902 S. 10 ff. als Beispiele für die Agitation zugunsten des „union label“, die sich insbesondere an die Frauen wandte. Vgl. auch Advocate, Jan. 1910, S. 9–11.

³⁹ Hierbei war Vorsicht geboten, um nicht mit den „conspiracy laws“ in Konflikt zu geraten. 1903 beschäftigte der Verband einen juristischen Ratgeber. Vgl. G. D. Kirstein, Stores and Unions. A Study of the Growth of Unionism in Dry Goods and Department Stores, New York 1950, S. 16 f.

⁴⁰ Advocate, Mai 1896, S. 7.

⁴¹ Vgl. zur 1889/90 entstehenden New Yorker Organisation: Consumers' League of the City of New York, Annual Report, 1894–1912, New York 1894 ff.; z. B. ebd., 1894, S. 6–9: Verfassung und Grundsätze; man forderte 6 Dollar pro Woche für Erwachsene, 2 Dollar für Laufmädchen und eine Arbeitszeit von maximal 8–18 Uhr. Man nahm weder Detaillisten noch Handlungsgehilfen auf. Die Gruppe gab „Weiße Listen“ heraus, auf denen sie Geschäfte empfahl, die ihren Anforderungen am ehesten nachkamen. Sie kämpfte seit 1891 für Schutzgesetze, die den Frauen und Kindern im kaufmännischen Bereich denselben Schutz gewähren sollten wie den Fabrikarbeiterinnen. Die Gruppe betrachtete mit Recht das New Yorker Gesetz von 1896, das eine maximale Arbeitszeit von 60 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag in kaufmännischen Unternehmen für Personal im Alter unter 21 Jahren – 70 % der Verkäuferinnen waren jünger als 21 – vorsah, die Beschäftigung von Kindern unter 14 verbot und sanitäre Anlagen obligatorisch machte, als ihren Erfolg (ebd., 1896, S. 5 ff.). 1911 begrenzte New York die Zahl der Arbeitsstunden gesetzlich auf 54 (ebd., 1912, S. 11). 1900 bestanden 25 Consumers' Leagues in insgesamt 9 Staaten, die sich zur „National Consumers' League“ zusammenschlossen (ebd., 1900, S. 11). 1910 bestanden 55 Leagues

in 16 Staaten (ebd. 1910/11, S. 15). Zur Geschichte der Gesamtorganisation, die ihren Tätigkeitsbereich allmählich erweiterte: M. Nathan, *The Story of an Epoch Making Movement*, Garden City 1926; A. R. Wolfe, *Women, Consumerism, and the National Consumers' League in the Progressive Era, 1900–1923*, in: *LH*, Bd. 16, 1975, S. 378 bis 392.

⁴² Vgl. *Official Souvenir*, Buffalo 1903 (RCIPA, 11th Convention): Geschichte der Ortsgruppe 212 in Buffalo und Bericht über deren streikähnlichen Aktivitäten 1895. Weiterhin: *Advocate*, Apr. 1904, S. 12 über einen Streik in Chicago. Vgl. zu einzelnen Streiks: Kirstein, S. 41 ff. – Zahlenangaben bei McEwen, S. 359 (auf der Basis von AFL-Material): danach führte die RCIPA 1899 0, 1900 2, 1901 0, 1904 3, 1905 0, 1906 0, 1909 1, 1910 0, 1911 0, 1913 1, 1914 1, 95, 0, 1916 4, 1917 9, 1918 5, 1919 8 Streiks durch. Früh kam es zu vereinzelt Ausschreitungen. 1899 warfen acht bis zehn angebliche „clerks“ faule Eier auf ein lange offen bleibendes Geschäft, dessen Inhaber daraufhin alle Gehilfen gehen ließ, selbst aber die Stellung hielt (*Advocate*, Juli 1899, S. 13). – 1915 (aber bereits nicht mehr 1918) sah die Verfassung („Declaration of Principles“, Punkt 11) vor, daß die Zahlung von Krankenversicherungs- und Sterbegeldleistungen zu Zwecken des Streiks, der Aussperrung oder der gerichtlichen Auseinandersetzung suspendiert werden konnte.

⁴³ 12th Convention (1905), *Proceedings*, S. 40: entsprechende Klage des RCIPA-Präsidenten.

⁴⁴ Vgl. zu der ausschließlich einzelstaatlichen Gesetzgebung E. Brandeis, *Labor Legislation*, in: J. R. Commons u. a. *History of Labor in the United States*, 1896 bis 1932, Bd. 3 (1935) New York 1966, S. 456–500. Zur stärkeren Berücksichtigung der Fabrikarbeiterinnen (nicht aber der weiblichen kaufmännischen Angestellten) in der Gesetzgebung bes. S. 459, 461, 464, 466, 467; zur allmählichen Einbeziehung der weiblichen Handelsangestellten: S. 467, 468, 469 ff., 475, 479; zum Höhepunkt dieser Gesetzgebung 1911–1913: S. 474 ff. Eine irgendwie effektive gesetzliche Arbeitszeitbeschränkung für Männer, bzw. Arbeitnehmer allgemein gab es, sieht man vom öffentlichen Sektor, von Eisenbahnen und vom Bergbau einmal ab, bis 1932 in den USA so gut wie nicht. Ebd., S. 403–56 zur sehr unvollkommenen und oft verletzten Kinderarbeitsgesetzgebung.

⁴⁵ Vgl. *Advocate*, Dez. 1910, S. 10, 20.

⁴⁶ Ferien erhielten viele Handelsangestellte jedoch auch in den 1890er Jahren, häufig auch ohne tarifliche Abmachungen. Estey (s. Anm. 29) berichtet, daß sich Handlungsgehilfen in Philadelphia schon 1835 für die Gewährung von Sommerferien einsetzten (S. 561). Vgl. *Advocate*, Sept. 1902, S. 8: Ein Gewerkschaftswerbeagent entschuldigte seine relativ geringen Erfolge im Juli und August mit der Ferienabwesenheit vieler Gehilfen. Doch hing dies ganz von der Willkür der Kaufleute ab und war nicht generell verwirklicht. Vgl. *Advocate*, Aug. 1908, S. 24; Juli 1916, S. 16.

⁴⁷ Vgl. bereits *Advocate*, März 1903, S. 3; 11th Convention (1903), *Proceedings*, S. 6 f. Die hier erstmals von der Verbandsspitze erhobene Forderung nach Mindestgehaltssätzen wurde 1905 (12th Convention, *Proceedings*, S. 40 f.) wiederholt und scheint erst dann eine gewisse Resonanz gefunden zu haben. 13th Convention (1907), *Proceedings*, S. 40 ff.: die erweiterte Tätigkeit wird ab 1905 datiert.

⁴⁸ Vgl. unten S. 43 ff.; die Forderung von 9 Dollar in: *Advocate*, Okt. 1907, S. 25 f.; Jan. 1914, S. 7 ff. Die Forderung nach dem ausreichenden „living wage“ wurde ausdrücklich (wenn auch nicht ausschließlich) in bezug auf die weiblichen Handlungsgehilfen erhoben. Vgl. *Advocate*, Okt. 1908, S. 26 f.; 12th Convention (1905) *Proceedings*, S. 52 f.

⁴⁹ *Advocate*, Aug. 1905, S. 40 (54-Stunden-Woche); Mai 1906, S. 18 (8-Stunden-Tag).

⁵⁰ Vgl. den Abdruck eines Modellvertrages, wie ihn die RCIPA ihren Lokalorganisationen 1906 empfahl, bei Kirstein, S. 167. McEwen, S. 84 druckt einen Vertrag von 1898 ab, in dem das „union shop“ nicht erwähnt wird. Den Lokalorganisationen blieb viel Spielraum bei ihrem Vorgehen. 1916 (Advocate, Juli 1916, S. 17–18) strebte die RCIPA darüber hinaus das „closed shop“ an, d. h. die Verpflichtung der Unternehmer, lediglich Gewerkschaftsmitglieder anzustellen.

⁵¹ Advocate, Febr. 1908, S. 13; Okt. 1901, S. 29; Apr. 1917, S. 17; 11th Convention (1903), Proceedings, S. 9.

⁵² Vgl. Prospectus (1892), S. 76 ff., 101, 105; Advocate, Jan. 1903, S. 4.

⁵³ Vgl. z. B. Advocate, Jan. 1908, S. 16.

⁵⁴ Advocate, Jan. 1910, S. 21–23 über Kettenläden (chain stores); Febr. 1914, S. 7–9 über die Arbeitskämpfe des vorhergehenden Jahres; S. 19 ff.: über den bis dahin größten Streik (17 Monate lang) in Lafayette, Indiana; Advocate, Okt. 1914, S. 7 ff.: „Strife at Home–Deadly Warefare Abroad“; Febr. 1917, S. 19: „To Which Class Do You Belong?“.

⁵⁵ Es gab Ausnahmen: 1896 wurde ein großes Kaufhaus in San Francisco durch Boykott dazu bewogen, gewerkschaftlich organisierte Angestellte zu beschäftigen (Advocate, Dez. 1896, S. 7). 1913 entstand in einem Kaufhaus in Buffalo ein spontaner Streik. Die Streikenden – 80 % waren Frauen und Mädchen – forderten 8 Dollar pro Woche für Frauen und 15 Dollar für Männer; sie erreichten 6 und 12 Dollar; vgl. dazu Kirstein, S. 42. Advocate, Juli 1900, S. 8: Man habe größere Schwierigkeiten mit Warenhäusern als mit Spezialgeschäften. August 1905, S. 55: „By giving an employee one share of stock in a business some employers try to prevent them from joining the union ...“. 16th Convention (1915), Proceedings, S. 23: Polemik gegen die unternehmungsinternen Versicherungsleistungen der „mutual aid associations“. Die zeitgenössischen Untersuchungen seitens verschiedener Consumers' Leagues, die sich in der Regel auf Kaufhäuser konzentrierten, erwähnten nichts von dort wirkenden Gewerkschaften. Monographien über die bekanntesten Kaufhäuser jener Zeit zeigen deren „Fortschrittlichkeit“ auf dem Gebiet der Personalbehandlung und führen aus, daß sie sich zwar mit Arbeitergewerkschaften (Transportarbeiter z. B.) arrangierten, aber ihr Verkaufspersonal nicht organisiert war. Vgl. M. LaDame, The Filene Store, New York 1930; R. M. Hower, History of Macy's of New York 1858–1919, Cambridge, Mass. 1943, bes. S. 306, 385; H. A. Gibbons, John Wanamaker, 2 Bde., New York 1926, Bd. 2, bes. S. 176 f., 279. Vgl. auch McEwen, S. 215 ff.

⁵⁶ Vgl. die Mitgliedschaftszahlen oben S. 80 und unten S. 197 mit der Tabelle 2–3 unten S. 92.

⁵⁷ Daß eine ganze Reihe „union shop“-Abmachungen erreicht wurden, zeigt sich an der Nachkriegs-Reaktion der Unternehmer, die ihren organisierten Kampf für „open shop“ auch im Einzelhandel führten. Vgl. Advocate, Juli 1920, S. 8 ff.

⁵⁸ Advocate, Jan. 1917, S. 19 f.

⁵⁹ Vgl. „The Hard Hit Class. The White Collar Slaves of Modern Industry Feel the Pinch of Poverty“, in: Advocate, Dez. 1916, S. 5–7.

⁶⁰ Vgl. Advocate, Juli 1916, S. 17–18: „The Organizing Spirit“; Mai 1917, S. 17 bis 19: „A New Phase in Industrial Conflict“; Aug. 1917, S. 17 ff. zum Streik in Memphis. Hier hatten die Unternehmer in früheren Jahren der RCIPA sogar Hilfestellung geleistet. Jetzt kam es zu Aussperrungen, Einsatz von Detektiven und zur Vermittlung der Bundesregierung. Ein Mindestsatz für Frauen von 6 Dollar pro Woche war der Hauptstreitpunkt.

⁶¹ Um 1890 wurde der Anteil der allerdings nicht immer voll gleichberechtigten Prinzipale in den deutschen Handlungsgehilfenvereinen auf ca. 1/4 geschätzt. Vgl. Oldenberg, Die heutige Lage, S. 809. – Ausnahmen machten die wenigen und kleinen

sozialdemokratisch ausgerichteten Verbände. Vgl. P. Lange, Die soziale Bewegung der kaufmännischen Angestellten, Berlin 1920, S. 72 f., pass. – Eine Übersicht in: GDA (Hg.), Epochen, S. 9–123.

⁶² Dieser Übergang ist am klarsten beim DHV (seit 1893) zu beobachten, der die Betonung ständischer Selbstdefinition mit zunächst zahmer, nach 1900 wachsender Unternehmerkritik verband. Er nahm Prinzipale nur als unterstützende Mitglieder auf. Vgl. § 2, Abs. 5 der Satzung des DHV vom 1. 7. 1900. Vgl. die Übersichten über die Politik der verschiedenen Verbände bei Lederer, Die Privatangestellten, S. 148 ff.; u. S. Mantel, Die Angestelltenbewegung in Deutschland, Leipzig 1921, S. 22 bis 77.

⁶³ Dieser Prozeß läßt sich am klarsten an der Gründungsgeschichte des DHV verfolgen, der als Reaktion auf sozialdemokratische Organisationsversuche entstand und zum Zwecke dieser Reaktion berufsständische Ideologien (allerdings bei gleichzeitiger Absetzung von den Prinzipalen) mobilisierte. Vgl. H. Irwahn, Bilder aus der Urgeschichte des DHV, Hamburg 1920, S. 5, 13, 26 f., pass.

⁶⁴ Vgl. HGB (1897), Art. 59 ff. zur Definition und zum Recht des „Handlungsgehilfen“; vorher bereits Artikel 57–65 in: Das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch mit Erläuterungen nach den Materialien . . . , hg. von Bornemann, Waldeck, Strahn, und Bürgers, Berlin 1862, bes. S. 59 (Kommentar). Das HGB von 1861 ist z. T. durch die entsprechenden Bestimmungen des Allgemeinen Landrechts beeinflusst, das – trotz vieler darüber hinausdrängender Aspekte – die ständische Gesellschaftsstruktur des späten 18. Jhs. reflektierte. Dazu vor allem R. Koselleck, Preußen zwischen Reform und Revolution, Stuttgart 1967 (1975²), 1. Kap. – Von den befragten und antwortenden Mitgliedern des DHV arbeiteten 1908 im Großhandel: 40,28 %; im Kleinhandel: 23,27 %; in der Industrie: 34,94 %; ohne Angabe oder stellenlos: 1,51 %, nach: Die wirtschaftliche Lage der deutschen Handlungsgehilfen im Jahre 1908. Bearb. nach statistischen Erhebungen des DHV, vorgenommen im Jahre 1908, Hamburg 1910, S. 50.

⁶⁵ So formulierte der DHV: „Zwischen dem Disponenten eines kaufmännischen Großbetriebes und dem Verkäufer in einem kleinen Ladengeschäft bestehen so merkbare Unterschiede, daß die Gesinnungspflege eines gewerkschaftlichen Handlungsgehilfen-Verbandes mit allem Nachdruck einsetzen muß, um das Zusammengehörigkeitsgefühl aller deutschen Handlungsgehilfen lebendig zu erhalten.“ (Die wirtschaftliche Lage, S. 127.) Hier hat die auffallende starke Betonung kaufmännischer und standesbezogener Bildung in den Forderungen der meisten deutschen Handlungsgehilfen-Verbände vor 1914 z. T. auch danach ihren Ort. Zum Begriff des Standes im hier verwandten Sinn; M. Weber, Wirtschaft und Gesellschaft, Studienausgabe, Köln 1964, 2. Halbbd., S. 683 ff.

⁶⁶ Vgl. Kokka, Unternehmensverwaltung, S. 540–44, bes. S. 542. Der sozialdemokratische „Zentralverband“ macht eine Ausnahme.

⁶⁷ Vgl. S. Perlman, Eine Theorie der Gewerkschaftsbewegung, Berlin-Grunewald o. J. (dt. von A Theory of the Labor Movement [1928], New York 1949), S. 126 bis 135.

⁶⁸ Vgl. Constitution (Fassung von 1901) Art. II, Sec. 2.; Constitution (Fassung von 1907) Sec. 8. – Man wird darin eine Reaktion auf die zunehmende Praxis von größeren Unternehmen sehen können, die eigenen Angestellten am Aktienbesitz zu beteiligen.

⁶⁹ Vgl. G. Carson, The Old Country Store, New York 1954, S. 12 f.; P. Scull, From Peddlers to Merchant Princes. A History of Selling in America, Chicago 1967, S. 72–79; L. E. Atherton, The Southern Country Store, 1800–1860, Baton-Rouge 1949, S. 207 f.; vgl. oben S. 79 f. zur New Yorker „Mercantile Library Association“ seit

1821, die sowohl Kontoristen wie Ladengehilfen organisierte. Biographien und Memoiren von Kaufleuten und Gehilfen lassen ein häufiges Wechseln vom Klein- zum Großhandel und zurück erkennen.

⁷⁰ Auf das geringere Prestige des Kleinhandels in den 90er Jahren macht aufmerksam: Hower, S. 199. Zur Veränderung der amerikanischen Handelspraktiken Scull, Peddlers; L. A. Johnson, *Over the Counter and on the Shelf*, Rutland, Vt. 1961.

⁷¹ Vgl. *Advocate*, Mai 1896, S. 6; Dez. 1901, S. 9.

⁷² 12th Convention (1905), *Proceedings*, S. 75. – Das Fehlen eines berufsständischen und die Dominanz eines funktions-, berufs-, bzw. arbeitsplatzorientierten Selbstverständnisses machten es den sich organisierenden Verkäufern möglich, innerhalb der RCIPA weitere Unterteilungen vorzunehmen und mehrere Ortsgruppen in einer Stadt nebeneinander einzurichten und diese nach Branchen gegeneinander abzugrenzen. Auf diese Art wurde es möglich, einige bis dahin sich separat haltende, sich nicht gern mit anderen Verkäufern auf eine Ebene stellende, (u. a. weil höher vorgebildete) Apotheken- und Drogistengehilfen (drug clerks) lose in die RCIPA einzugliedern. Vgl. *Advocate*, Juni 1902, S. 7 f.; 13th Convention, (1907), *Proceedings*, S. 42. 1903 bestanden nur aus Lebensmittelverkäufern gebildete Ortsgruppen in 14 Städten (*Advocate*, März 1903, S. 15).

⁷³ Vgl. oben Anm. 65.

⁷⁴ Vgl. *Advocate*, Apr. 1908, S. 16 ff.: „The London Shop Assistant“ als Bericht von der Situation der britischen Kollegen. W.B. Whitaker, *Victorian and Edwardian Shopworkers. The Struggle to Obtain Better Conditions and a Half-Holiday*, Totowa, N. J. 1973.

⁷⁵ Vgl. 16th Convention (1915), *Proceedings*, S. 34, 44 f. Gewünscht wurde die „affiliation of all employees, whether actually engaged in selling, handling, weighing or putting up merchandise“. Ein Gegner des Antrags verwandte sich für „trade autonomy“ und gegen „industrial unionism“. Eine Statutenänderung wurde beschlossen. Organisierbar sollten sein „all persons regardless of sex in and around wholesale, retail and mail order establishments, other than the liquor trade in any manner engaged in the selling, soliciting or delivering of merchandise“ (Constitution 1915, Sec. 3). Diese Formulierung fehlte 1918 wieder. – Zur Zurückweisung durch den AFL-Vorstand, der offenbar eine Beschneidung der Rechte anderer Gewerkschaften oder generell eine weitere Verletzung des von ihm vorgezogenen Berufsverbandsprinzips fürchtete oder aber von den für die Beschränkung auf den Detailhandel eintretenden RCIPA-Führern in diese Richtung gedrängt wurde, vgl. 17th Convention (1918), *Proceedings*, S. 23. – Bekanntlich hat dieser Streit zwischen den beiden Prinzipien die Geschichte der AFL stark bestimmt und 1936 zur Abspaltung der CIO geführt. Vgl. J. O. Morris, *Conflict within the AFL. A Study of Craft Versus Industrial Unionism, 1901–1938*, Ithaca, N. Y. 1958.

⁷⁶ Constitution 1901, Art. II, Sec. 1: „provided they are actively employed in a retail store“; Constitution 1905, Sec. 3: „Any person, regardless of sex, engaged in any branch of the retail trades, mail order house or window dressing trade ...“; Constitution 1918, Sec. 4: „All persons, regardless of sex, employed in mercantile and mail order establishments, who are actively engaged in handling and selling merchandise.“ Zur Fassung von 1915 und deren Zurückweisung vgl. oben Anm. 75.

⁷⁷ Vgl. 12th Convention (1905), *Proceedings*, S. 41; 16th Convention (1915), *Proceedings*, S. 45; *Advocate*, Jan. 1916, S. 3 ff.; Aug. 1916, S. 17 f. In diesem letzten Streit mit der „Teamsters' Brotherhood“ wurde entschieden, daß der RCIPA Personen angehören sollten, die mehr als 50 % ihrer Zeit im Laden (store) verbrachten, den Teamsters jene, die mehr als 50 % ihrer Zeit außerhalb des Ladens arbeiteten.

⁷⁸ Vgl. K. Bücher, *Die Arbeiterfrage im Kaufmannsstande*, Berlin 1883, S. 22 ff. (mit Zahlen); Goldschmidt, *Die sociale Lage*, S. 19 f.; Hiller, S. 12; Werden und Wirken des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig, 1881–1906, Leipzig 1906, S. 41: Nach seiner Umfrage entfielen 1901 auf 100 Gehilfen 69 Lehrlinge. Dabei waren die Geschäfte, die nur Lehrlinge beschäftigten, nicht mitgerechnet. – Der DHV nahm als ordentliche Mitglieder Lehrlinge erst dann auf, wenn sie ein halbes Jahr vor Beendigung ihrer meist dreijährigen Lehrzeit standen (Satzung des DHV v. 1. Juli 1900, § 1, Abs. 5). Er forderte die „Regelung des Lehrlingswesens durch Schaffung eines bestimmten Verhältnisses zwischen der Zahl der Gehilfen und Lehrlinge in den einzelnen Geschäften und Ausbau des kaufmännischen Fortbildungsschulwesens mit Zwangsunterricht für Gehilfen und Lehrlinge unter 18 Jahren“ (ebd. § 1, Abs. 4). – Auf den Einfluß von Handlungsgehilfen-Verbänden gingen spezielle Lehrlingsschutzbestimmungen des HGB von 1897 zurück (§§ 76–83). Von praktischer Bedeutung war dabei vor allem: die Fortbildungsschülerlaubnis, die der Prinzipal nicht verweigern durfte, sowie der Zeugniszwang.

⁷⁹ Vgl. J. R. Commons u. a., *History of Labor in the United States, 1896–1932*, 4 Bde., (1918–1935), New York 1966, Bd. 1, bes. S. 8, 46 ff.; R. Dulles, *Die Arbeiterbewegung in den USA*, Paderborn 1956, S. 18 ff., 27, 30; G. B. Nash, *Class and Society in Early America*, Englewood Cliffs, N. J. 1970.

⁸⁰ Vgl. T. S. Adams u. H. L. Sumner, *Labor Problems. A Text Book*, New York 1905, S. 435–59; U.S. Department of Labor Statistics, *Bulletin* (i. d. F.: BLSt., Bull.), No. 439, Washington 1927, S. 619–36; R. Bergewin, *Industrial Apprenticeship*, New York 1947, S. 13–20. Mass. Bureau of Statistics of Labor, *The Apprenticeship System* (= Pt. 1 of the Annual Report 1906) by C. F. Pidgin, Boston 1906, bes. S. 3 f.; den Stand der Gewerbeschulbildung in Cleveland beschreibt: R. R. Lutz, *Wage Earning and Education*, (= Cleveland Education Survey [Summary]), Cleveland 1916; die Entwicklung in Konturen, jedoch sehr geistesgeschichtlich, bei B. M. Fisher, *Industrial Education. American Ideals and Institutions*, Madison, Wisc. 1967, bes. S. 72–137.

⁸¹ Ein Indiz für das nicht funktionierende Lehrlingssystem im kaufmännischen Sektor war die Entstehung zahlreicher privater Handelsschulen bereits in der ersten Hälfte des 19. Jhs. Vgl. B. R. Haynes u. H. P. Jackson, *A History of Business Education in the United States*, Cincinnati 1935, S. 15–25.

⁸² Vgl. die frühen Beispiele bei Atherton, S. 207 f., bes. Anm. 66; Walter Barret (Pseud. für J. A. Scoville), *The Old Merchants of New York*, 5 Bde., New York 1885, Bd. 1, S. 110 spricht von „regular degrees“, die man in den Kontoren lernend vor 1830 durchlaufen habe, doch tendierte er offenbar zur Romantisierung der Vergangenheit, um desto mehr den Zusammenbruch allen Patriarchalismus, aller sozialen Kontrollen, aller geordneten Lehrverhältnisse im New York der 1850er und 1860er Jahre zu kritisieren (vgl. z. B. ebd., Bd. 1, S. 49 f.). – Wieweit die eben gekennzeichneten Merkmale das Lehrlingsverhältnis in den deutschen Staaten im 18. Jh. und – trotz Gewerbefreiheit und Abbröckelungserscheinungen – auch noch im Vormärz kennzeichneten, erhellt aus: S. Moltke, *Handlungsgehilfen in alter Zeit*, Leipzig 1910; Lange, *Die soziale Bewegung*, S. 20 ff.

⁸³ Vgl. z. B. D. S. Dodge, *Memoirs of William E. Dodge*, New York 1887: Der 13jährige hatte seine erste „position“ bei einem Manufakturwarengrossisten 1818 (Freund des Vaters) und tat alle Arbeiten; 1819 war er „clerk“ in einem „country store“ in Connecticut (S. 24); 1825 eröffnete er mit dem Vater ein eigenes Geschäft. – K. W. Porter, *The Jacksons and the Lees*, 2 Bde., Cambridge, Mass. 1937, Bd. 2, S. 1321 f.: Der Bostoner Großhändler Lee nahm 1818 auf eine entsprechende Bitte eines Bekannten dessen Sohn in sein Geschäft als Lehrling auf. Er verlangte Kenntnisse in Handschrift, Rechnen und Buchhaltung. Er werde dem Anfänger vier Dollar pro Woche

zahlen, so daß dieser irgendwo wohnen könne – der Vater möge das regeln. Er stellte fest, daß er für den Jungen nicht verantwortlich sei, wenn er krank werde, wenn er sich schlecht benehme oder wenn sein Geschäft abwärts gehe; weiterhin: Scoville, Bd. 1, S. 57, 195; Bd. 2, S. 101 f. Horlick, S. 135 ff. referiert die Tagebücher von zwei Handlungsgehilfen um 1850. – Sowohl im Detail- wie auch im Großhandel ist nichts von einem geordneten Lehrverhältnis, oder gar vom Wohnen beim Prinzipal zu bemerken. Horlick versucht, den Zusammenbruch alter Sozialbeziehungen in der New Yorker „business community“ 1840–60 zu zeigen, doch er kann nicht glaubwürdig machen, daß vor 1840 stabile, formalisierte Rekrutierungs-, Ausbildungs- und Kontrollmechanismen auch nur annähernd im Sinne der kontinentalen Lehrlings-Gehilfen-Prinzipalbeziehungen bestanden haben. – Der 1833 geborene R. F. Reed begann 1845 in dem Geschäft seines New Yorker Onkels (Verkauf landwirtschaftlicher Geräte). Er „remained a few months only to get accustomed to business“. 1861 erreichte er seine 10. „position“ in einem Import-Export-Haus, in dem er blieb; von einer geordneten Lehre ist nicht die Rede. ([R. F. Reed], *Experience of a New York Clerk*, by R. F. R., New York 1877). Vgl. auch R. E. Gould, *Yankee Storekeeper*, New York 1946, S. 25 ff.: Der von zu Hause weggelaufene 16jährige bewarb sich auf eine Annonce hin – dies war neben persönlichen Beziehungen die Hauptvermittlungsart, so scheint es – in einem Lebensmittelgeschäft in Portsmouth, N. H.; er wurde „apprentice“ genannt und tat so ziemlich alles. „Our turnover was heavy.“ Nach elf Monaten war er „head clerk“, d. h. erster unter ca. 5 Gehilfen (letztes Drittel des 19. Jh.).

⁸⁴ Vgl. Horlick, S. 135 ff.

⁸⁵ F. W. Roman, *The Industrial and Commercial Schools of the United States and Germany*, New York 1915, S. 246.

⁸⁶ Vgl. Gibbons, Bd. 1, S. 282 ff.

⁸⁷ Declaration of Principles (1891), Punkt 5; vgl. 11th Convention (1903), Proceedings, S. 7: „... a law should be enacted limiting the employment of an apprentice for every five (5) journeymen salesmen...“ (Präsident O'Brien); Constitution 1901, Art. II, Sec. 1.

⁸⁸ 13th Convention (1907), Proceedings, S. 50 (seitdem fehlt der entsprechende Satz in der Verfassung). Diese Lösung empfahl der Sozialdemokrat Paul Lange 1910 den Handlungsgehilfen-Verbänden, die seines Erachtens nicht an einer überholten Einrichtung festhalten sollten (Die praktische und theoretische Ausbildung des Handlungsgehilfen, Hamburg, 1910, S. 11).

⁸⁹ Nach Edwards, *Comparative Occupation Statistics*, S. 110, 127, 129 (ab 1910) (Summen der Angaben für „Salesmen and saleswomen [stores]“ und „Clerks in stores“). Die Zahlen enthalten durchweg auch einige Angestellte im Einzelhandel, die nicht Verkäufer waren, etwa Kassierer.

⁹⁰ Nach G. Hohorst u. a., *Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch. Materialien zur Statistik des Kaiserreichs 1870–1914*, München 1975, S. 68, Anm. 8 (dort die Fundstellen in der Reichsstatistik). Die deutschen Zahlen scheinen klarer auf Verkäufer begrenzt zu sein, also auf jene Gruppe, in der die „Feminisierung“ früher und schneller stattfand als unter anderen Angestellten im Einzelhandel (wie Kassierern). Jedoch dürfte dies nur einen kleinen Teil der aufgezeigten deutsch-amerikanischen Differenz erklären.

⁹¹ Weibliche Erwerbstätige als % aller Erwerbstätigen:

Amerikanische Zahlen (außer für 1910) auf der Basis des „labor force“-Begriffs nach *Historical Statistics*, S. 70–71; nur für 1910 mangels entsprechender „labor-force“-Zahl nach ebd., S. 74 („gainful worker“-Begriff); zum Unterschied beider Begriffe, der sich auf das Männlich-Weiblich-Verhältnis aber kaum auswirken dürfte: ebd., S. 67, 68. – Deutsche Zahlen aus der Reichsstatistik auf der Basis des Erwerbspersonen-Konzepts nach: *Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich*, Jg. 58, 1939/40, S. 79

	USA	Deutschland Reichsstatistik	(Hoffmann)
1885		29,4	
1890	16,9		
1895		29,6	(34,8)
1900	18,1		
1907		33,4	(34,9)
1910	[19,8]		
1920	19,2		
1925		35,9	(37,4)
1930	22,0		
1933		35,6	(39,6)
1939		37,0	(37,7)
1940	24,4		

und Bry, S. 25; die Schätzungen von W. G. Hoffmann u. a. (Wachstum, S. 204–06, 210) benutzen die Kategorie der „Beschäftigten“, die nach ebd., S. 181 dem „Erwerbspersonenkonzept“ der Reichsstatistik sehr nahe kommt. Jedoch gelangt Hoffmann zu Beschäftigten-Zahlen, die durchweg bedeutend über den Reichsstatistik-Zahlen liegen. Möglicherweise liegt das an Hoffmanns Verwendung der Gewerbestatistik, die Doppelzählungen impliziert. – Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen in den USA bleibt auch dann geringer als in Deutschland, wenn man den landwirtschaftlichen Bereich mit seinen vielen weiblichen mithelfenden Familienangehörigen ausklammert und wenn man in Rechnung stellt, daß der Frauenanteil an der amerikanischen Bevölkerung insgesamt etwas geringer war als in Deutschland. Zu Reallohnunterschieden zwischen den USA und Deutschland vgl. W. Sombart, Warum gibt es in den Vereinigten Staaten keinen Sozialismus? (1906) Neudruck Darmstadt 1969, S. 93–126. Vgl. Spalte 3 u. 4. Der Frauenanteil stieg in Deutschland stärker von 1895 bis 1907 als von 1907 bis 1925, in den USA mehr von 1910 bis 1920 als von 1900 bis 1910.

⁹² Vgl. Hiller, S. 16; Lederer, Die Privatangestellten, S. 162 ff.; Mantel, S. 38, 51, 56 ff., S. 46 zum Verein der deutschen Kaufleute, der 1899 Frauen aufnahm, und S. 62 ff. zum sozialdemokratischen „Zentralverband der Handlungsgehilfen und -innen“. Noch in der Weimarer Republik organisierte der DHV weibliche Handlungsgehilfen in einer angeschlossenen, aber separaten Organisation. Vgl. O. Thiel, Die Sozialpolitik der deutschen Kaufmannsgehilfen, Hamburg 1926, S. 56 f.

⁹³ Vgl. Official Souvenir (RCIPA), Buffalo, N.Y. 1903 (ohne Seiten). Die 1895 gegründete Ortsgruppe von Buffalo nahm erst zwischen 1901 und 1903 die erste Frau auf; Kirstein, S. 32: „Smokers“ und „stags“ gehörten zu diesen Männer-Aktivitäten wie die „Kneipe“ zu den Aktivitäten deutscher Verbindungen. Vgl. auch Advocate, Okt. 1908, S. 26: Viele Ortsgruppen hätten die Aufnahme von Frauen verweigert, beschwert sich die RCIPA-Leitung.

⁹⁴ Vgl. ebd.; Advocate, Jan. 1914, S. 18 berichtet von der Neugründung eines „Girl's Local“ in Boston (Verkäuferinnen eines Kaufhauses).

⁹⁵ „The young lady whose father has property and a good position and is well able to support her, should keep out of stores and factories, and give the position to those that are compelled to work, and they should receive the same salary for the same work as their brothers“ (Advocate, Juni 1899, S. 4). S. auch Advocate, Juli 1904, S. 7: „Should married women earn wages?“

⁹⁶ Vgl. 1st Convention (1891), Proceedings, S. 6; Declaration of Principles, Punkt 6; einer der ersten stellvertretenden Vorsitzenden war eine Frau (1891); L. Nash be-

richtete von einer ersten Handlungsgehilfen-Versammlung in St. Paul, Minn. vor 1890, die zur Hälfte aus Frauen und Mädchen bestand. Advocate, Nov./Dez. 1930, S. 4.

⁹⁷ Vgl. Advocate, Febr. 1902, S. 11 ff.: Beginn einer eigens für Frauen geschriebenen Spalte; März 1910, S. 9 ff.: „The Saleswomen Behind the Counter and Our International Association“; Juni 1910, S. 9 ff.: „Back of the Retail Sales-women Stands the RCIPA“; ähnlich Nov./Dez. 1910, S. 20. – Eine der frühesten Kritiken an der Ausbeutung der Verkäuferinnen in bestimmten Großbetrieben, die z. T. für 2 Dollar die Woche arbeiteten, und der „cash girls“, die in Kaufhäusern das Geld vom Kunden zur Kasse und das Wechselgeld zurück zum Kunden zu bringen hatten und die manchmal nur 1,75 Dollar erhielten, findet sich in dem für die bürgerlich-reformerische Sozialkritik der nächsten zwei Jahrzehnte so wichtigen Buch: J. A. Riis, *How the Other Half Lives. Studies Among the Tenements of New York* (1890), Neudruck Cambridge, Mass. 1970, S. 154–55; weiter die oben in Anmerkung 41 genannten Publikationen der Consumers' Leagues. Handfestes Elend beschreibt auch F. Kelley, *Minimum Wage Boards*, New York 1911, S. 5 (zur vorherrschenden Ignorierung der bescheidenen Frauenschutzgesetze durch die Unternehmer). Dagegen veröffentlichten E. Ginzberg u. H. Berman, *The American Worker in the Twentieth Century*, New York 1963, S. 100 bis 103 eine recht zufriedene Schilderung („Salesgirl's Story“) aus „The Independent“, Bd. 54, no. 3, 1902, S. 1818 ff.; ähnlich R. W. Smuts, *Women and Work in America*, New York 1959, S. 94 f. – Vgl. auch die äußerst anschaulichen und gründlichen Untersuchungen von E. B. Butler, *Saleswomen in Mercantile Stores*, Baltimore 1909; und: dies., *Women and the Trades: Pittsburgh 1907–1908* (The Pittsburgh Survey, Bd. 1), New York 1909, S. 298 ff. – Macy's Kaufhaus in New York beschäftigte schon 1869 über 80 % Frauen. Vgl. Hower, S. 193; S. 383 f. zur Situation von 1911. – Eine Untersuchung der „Massachusetts Minimum Wage Commission“ von 1916 erklärte 8,25 Dollar pro Woche als Mindestverdienst für Frauen in Massachusetts. Der durchschnittliche Verdienst der weiblichen Arbeitnehmer im Bostoner Einzelhandel wurde in derselben Untersuchung mit 7,54 Dollar festgestellt (wenn man nur die tatsächlich beschäftigte Zeit rechnete), bzw. mit 6,09 Dollar (wenn man das tatsächliche, durch lange „dull seasons“ stark beeinträchtigte Jahresverdienst pro Woche umlegte). Die Beschäftigung von saisonalen Arbeitskräften war üblich, temporäre Entlassungen kamen häufig vor; nach Advocate, Apr. 1916 S. 5 ff. (auf der Basis einer Stichprobe von 1152 Frauen und Mädchen). – Zu einer umfassenderen Aufstellung von Wochenlöhnen vgl. unten S. 102 ff.

⁹⁸ Vgl. Advocate, Sept. 1901, S. 18: „Woman as Competitor“; Advocate, Febr. 1914, S. 16: „The Menace of the Unorganized Woman“.

⁹⁹ So in Advocate, Juni 1902, S. 11; ähnlich schon Febr. 1902, S. 12; vgl. Sept. 1901, S. 18: „There is no reason why sex should be arrayed against sex in the great battle for bread and butter.“

¹⁰⁰ Advocate, Jan. 1900, S. 6. – Genauere Aufschlüsse über die Mitgliedschaft waren nicht zu finden, wahrscheinlich bestanden entsprechende Listen und Aufstellungen in dem äußerst dezentralisierten und unbürokratischen Verband bis zum 2. Weltkrieg nicht. – Zum Thema Frauen und Gewerkschaften im 19. und frühen 20. Jh. vgl. E. Flexner, *Century of Struggle. The Woman's Rights Movement in the United States*, New York 1974², S. 131 ff., 193 ff., 240 ff.

¹⁰¹ Vgl. Irwahn, S. 5: „Der DHV ist entstanden als Gegenwehr gegen die Gefahr der Proletarisierung“ und S. 6 ff. zur überzeugenden Konkretisierung dieser Aussage. – Im übrigen oben S. 49 ff.

¹⁰² Vgl. z. B. Advocate, Mai 1896, S. 9.

¹⁰³ So in St. Paul, Minn. 1888 nach L. Nash, in: Advocate, Nov./Dez. 1930, S. 4.

¹⁰⁴ Ebd.; 12th Convention (1905), Proceedings, S. 40, 42; 13th Convention, (1907), Proceedings, S. 52; Kirstein, S. 26.

¹⁰⁵ So im Streik von Lafayette 1912: 16th Convention (1915), Proceedings, S. 21 f., 26, 32; und im Streik von Memphis: 17th Convention (1918), Proceedings, S. 27; Kirstein, S. 43.

¹⁰⁶ Man bezeichnete sich entsprechend als „laborer“, als Teil der „great industrial army of the world“ (Prospectus 1892, S. 83, 99), als Teil der „working classes“, der „toiling masses“, als „among the more intelligent class of wage earners“ (12th Convention [1905], Proceedings, S. 38, 43). Man appellierte an die verschiedensten Arbeiterkategorien als „co-workers“ and „fellow-toilers“ (17th Convention [1918], Proceedings, S. 24). Vgl. weiter 1st Convention (1891), Proceedings, S. 6, 10, 11, 12, 20; 12th Convention (1905), Proceedings, S. 59, 67.

¹⁰⁷ Vgl. unter sehr zahlreichen ähnlichen Beispielen Advocate, Okt. 1901, S. 5 („Unionism and Labor Politics“); Okt. 1910, S. 9–13; RCIPA-Präsident H. J. Conway: „Labor Day Address“; ähnlich: Sept. 1914, S. 13 und Okt. 1914, S. 7 ff.

¹⁰⁸ Vgl. Commission on the Relations and Conditions of Capital and Labor Employed in Manufactures and General Business, Bd. 7, Washington 1901, S. 587–91: I. B. Myers ist Präsident des „Trade and Labor Council“, Memphis, Tenn. und zugleich Vertreter der lokalen Verkäufergewerkschaft, über deren Situation er dem Senatsausschuß berichtet. – Max Morris, Schatzmeister der RCIPA von 1896–1909, war einer der AFL-Vizepräsidenten und enger Freund von Gompers (McEwen, S. 49 f.); RCIPA-Präsident O'Brien besuchte den „Trades and Labor Congress of Canada“ als Repräsentant der AFL. Vgl. 11th Convention, (1903), Proceedings, S. 4.

¹⁰⁹ Vgl. dazu treffend und kurz: Grob, Workers, S. 138–62, bes. 152 ff.; Taft, The AF of L.

¹¹⁰ Vgl. Advocate, Aug. 1919, S. 24.

¹¹¹ Advocate, Jan. 1910, S. 23.

¹¹² Advocate, Sept. 1901, S. 18; 17th Convention (1918), Proceedings S. 24; Aug. 1905, S. 108 („Ethics of the Labor Movement“); auch die Rede des Präsidenten auf der 11th Convention (1903) Proceedings, S. 1 f.: „The labor movement is as broad as the universe, and long may that unity and that work continue. Long, long, may it work out its great salvation of mankind, for which we are struggling, and he who understands and has faith in the movement of labor, in the movement of progress, by its laws, is committed for the attainment of justice. Those who studiously search may learn that in the effort of the workers to remedy the wrongs and establish the rights the Trades Union has been the factor by which concessions have been forced upon existing society . . . Workmen, as individuals, in our day, are as much at the mercy of the employing class as is a rudderless ship in a tempestuous sea at the mercy of the waves. Struggling for the weak and defenceless, conscious of our rights, with the courage and manhood to do battle for their attainment, we confront the new conditions and situations as they arise . . .“

¹¹³ Advocate, Sept. 1919, S. 11 f.; vgl. auch März 1918, S. 14 zur AFL-Forderung nach freiem Zugang zu Bildung und Ausbildung für alle.

¹¹⁴ Advocate, Okt. 1914, S. 7; Aug. 1916, S. 8 f.: „Workers Ready, White Declares“. Zu Whites Gegensatz zu Gompers vgl. R. Radosh, American Labor and United States Foreign Policy, New York 1969, S. 9; Radosh versucht, den vorherrschenden sozialen Konservatismus und die durchgehende Unterstützung der amerikanischen Arbeiterbewegung für die imperialistische amerikanische Außenpolitik von 1914 bis heute aufzuzeigen und als Teilaspekt der Integration der Arbeiterbewegung in das System des „corporate capitalism“ zu erklären. Er konzentriert sich allerdings fast ausschließlich auf die Haltungen und Handlungen der AFL-, bzw. CIO-Spitze; durch Betonung der

zweifelloso bestehenden, grundsätzlichen Zustimmung der Arbeiterführung zur amerikanischen Gesellschaft und Politik und durch Betonung der langfristigen Funktionen der Gewerkschaftspolitik für die Stabilisierung des privatkapitalistischen Systems vernachlässigt er zudem die Bereiche der heftigen Konflikte zwischen Kapital und Arbeit und zwischen Arbeiterbewegung und Staat sowie die relativ progressiven Aspekte amerikanischer Gewerkschaftspolitik bis zum Zweiten Weltkrieg.

¹¹⁵ In einer satirischen Glosse „Bol-she-veek!“ (Advocate, Mai 1919, S. 27).

¹¹⁶ Z. B. Advocate, Febr. 1920, S. 17: „Labor stands Firm Against Red Agitators“; zum Gesamtproblem: R. K. Murray, Red Scare. A Study of National Hysteria 1919 to 1920, New York 1964.

¹¹⁷ Auf der Basis von Tab. 2–4, der Tab. in Anm. 118 u. Hutchinson, S. 79, 99, 122, 160, 202 (Angaben zum Anteil von Einwanderern bzw. Einwandererkindern an der gesamten, ab 1890: an der gesamten weißen erwerbstätigen Bevölkerung).

¹¹⁸ Nach Hutchinson, S. 124–31, 161–63, 204–06; S. 77 zur Benutzung der weißen Erwerbstätigen als Bezugsgröße ab 1890. – Wegen leichter Veränderungen in den Berufsgruppenkategorien 1890–1920 sind diese Angaben nur annäherungsweise genau. Eckige Klammern umschließen Zahlen, die zwar untereinander, aber nur eingeschränkt mit den jeweils davorstehenden verglichen werden können. 1910 und 1920 ist die Kategorie „Verkäufer(innen)“ auf solche des Einzelhandels eingeschränkt, für die Jahre zuvor enthält sie einige Fälle aus anderen Bereichen. „Baumwollspinnereiarbeiter“ enthält nur ungelernete und angelernte „operatives“; 1910 und 1920 bezieht sie sich auf ungelernete und angelernte Spinnereiarbeiter überhaupt. – Auf der Basis von ebd. u. S. 101–05: Über- bzw. Unterrepräsentation von Einwanderern unter Verkäufern und Verkäuferinnen, USA 1870–1920:

	1870	1880	1890	1900	1910	1920
Verkäufer	94	98	64	66	65	67
Verkäuferinnen	94	71	45	55	47	52

¹¹⁹ Vgl. Historical Statistics, S. 60 f.: Von 448 600 Einwanderern wurden 2400 als „professional, technical and kindred workers“, 2900 als „clerical, sales and kindred workers“, 54 800 als gelernte und 164 200 als ungelernete Arbeiter (ohne landwirtschaftliche Arbeiter) registriert. In Prozent der im selben Jahr in den USA gezählten Angehörigen derselben Berufsgruppen ausgedrückt: Die Einwanderungszuwachsquote betrug bei den „professional, technical and kindred workers“ 0,19 %, bei den „clerical, sales and kindred workers“ sogar nur 0,13, bei den gelernten Arbeitern 1,78 % und bei den ungelerten 4,5 % (ebd., S. 60 f., 75 ff.).

Besonders für die späteren Einwanderer, die „new immigrants“, war es die Regel, daß sie in den USA andere Tätigkeiten ausübten als zuvor in ihrer Heimat. Vgl. Hutchinson, S. 64 f.

¹²⁰ Butler, Saleswomen, S. 143 f. Vgl. auch Hower, S. 199 zur ethnischen Zusammensetzung des Verkaufspersonals dieses großen New Yorker Kaufhauses in den 1870er Jahren: „... the racial stock was almost exclusively Nordic“; ebd., S. 383: Hinweis auf größere ethnische Heterogenität des Personals um 1910, wobei „sogar“, angeblich gegen manche Einwürfe rassebewußter Kunden, schwarze Fahrstuhlbedienstete angestellt wurden. – Die Angestelltenpolitik in den Kontoren des Großhandels war wohl noch stärker ethnisch bewußt als die in den Läden. Vgl. (Reed), S. 79 zur Diskriminierung eines Kanadiers (Franko-Kanadiers?) in einem Kontor, das ansonsten nur WASPs beschäftigte. – Zum allgemeinen Problem vor allem: Higham, Strangers, bes. S. 68 ff.

¹²¹ Nach Hutchinson, S. 172–75.

¹²² Ebd.

¹²³ Vgl. auch McEwen, S. 42: Er formuliert zutreffend diesen allgemeinen Eindruck in bezug auf die Verbandsführer der 90er Jahre und fügt hinzu, daß diese meist von ländlicher Herkunft waren, häufig selbständig oder reisend gewesen waren und rege am lokalen Vereinsleben teilnahmen.

¹²⁴ 12th Convention (1905), Proceedings, S. 68, 72 f.; vgl. McEwen, S. 54 f., 165; Advocate, Febr. 1915, S. 13 (begrüßt neues Einwanderungsgesetz mit Analphabetenprüfung); März 1915, S. 18 (Kritik an Wilsons Veto gegen dieses Gesetz); Febr. 1899, S. 8: Imperialistische Ideen der Regierung führten zur Erwerbung fremden Landes und zum Einstromen billiger Arbeiter („Coolie Labor“); sie werden zurückgewiesen. – Vgl. zur Haltung der AFL in der Einwanderungsfrage generell: Taft, The AF of L, S. 302 bis 308.

¹²⁵ Vgl. zur diskriminatorischen Mitgliederpolitik einiger Gewerkschaften (z. B. International Association of Machinists; Brotherhood of Railway and Steamship Clerks; Brotherhood of Railway Carmen) und der mangelnden Durchsetzungsfähigkeit der AFL-Führung in dieser Frage: Grob, Workers, S. 152 ff.; Taft, The AF of L, S. 308 bis 319; H. R. Northrup, Organized Labor and the Negro, New York 1944, bes. S. 10 f.

¹²⁶ Advocate, Juli/Aug. 1901, S. 24; McEwen, S. 250.

¹²⁷ Vgl. Advocate, Mai/Juni 1931, S. 20 (Ortsgruppe von Arecibo).

¹²⁸ Vgl. 12th Convention (1905), Proceedings, S. 43 f.; 1st Convention (1891), Proceedings, S. 23: für Arbeitsaufsichtsgesetze und für die Ausweitung staatlicher Untersuchungen auf die Lage der „clerks“; Kirstein, S. 21 zur RCIPA – Forderung für ein Bundesgesetz gegen Sonntagsarbeit 1899; 11th Convention (1903), Proceedings, S. 9: gegen Zwangsschlichtung; 13th Convention (1907), Proceedings, S. 42 zur Unterstützung der AFL-„Bill of Grievances“ von 1906, zur Unterstützung unabhängiger Kandidaten, wenn die Vertreter der beiden Parteien den Arbeiterwünschen nicht entgegenkämen; zugleich Aufruf an die Mitglieder zum aktiven politischen Engagement, zur Kandidatur auf allen Ebenen; Advocate, Nov. 1914, S. 7 ff. für ein Minimumgehaltsgesetz für Frauen; dagegen ebd., Jan. 1914, S. 7 ff. eines der zahlreichen Argumente für Verdienstverbesserungen durch gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen statt durch unzuverlässige Gesetze. Vgl. zur Politik-skeptischen Haltung der AFL insgesamt: Taft, The AF of L, S. 289–301; auch Brandeis, in: Commons u. a., Bd. 3, S. 555; Rayback, S. 252 ff. – In den Bemühungen der deutschen Handlungsgehilfenverbände um bessere Arbeitsbedingungen herrschte dagegen das Streben nach gesetzlichen Regelungen vor. Zu einem „Early-Closing-Movement“ amerikanischen und englischen Stils kam es etwa nur in geringfügigen Ansätzen (so 1868/69 in Berlin), dagegen früher, stärker und erfolgreicher zur Agitation für entsprechende Gesetze. Vgl. Oldenberg, Die heutige Lage, S. 760–67.

^{128a} Zu Äußerungen eines noch nicht politisierten, noch nicht auf den Gegensatz „proletarisch-bürgerlich“ projizierten, seine ständischen Wurzeln klar zeigenden Statusprotests vgl. die Beispiele bei Lange, Die soziale Bewegung, S. 2–23; Festbuch „Union“, S. 16 f.; obwohl keinesfalls Handlungsgehilfenvertreter, gibt der Katheder-sozialist Karl Bücher (Die Arbeiterfrage, S. 5 f.) 1883 diesem Gefühl des Abstiegs bedröhten Ausdruck: „Der kleine Zehrgroschen ist längst ausgegeben, ein Stück nach dem anderen wird verkauft oder verpfändet, erst das scheinbar entbehrliche, dann nur zu bald das unentbehrliche, und ehe ein halbes Jahr verflossen, ist der früher in geachteter Stellung conditionierende junge Kaufmann zu einem äußerlich reduzierten und vernachlässigten Menschen herabgesunken, der auf einen Platz in einem respectablen Handlungshause kaum noch Anspruch machen darf.“ „Nur in wenigen Fällen vermag der junge Mann unter Überwindung des durch seine Intelligenz und geistigen Fähigkeiten berechtigten Stolzes, in eine niedere Sphäre hinabsteigen, um sein Brot zu suchen.“ – Das Gefühl des Verlustes und Abstiegs prägt die um 1890 anschwellenden Handlungs-

gehilfenproteste. Vgl. insbes. Hiller, S. 11: „Meer des alles überflutenden Proletariats“; Goldschmidt, Die sociale Lage, S. 5 ff.; ganz deutlich im Bericht von Oldenberg, Die heutige Lage, S. 781: „Wenn so die moderne Entwicklung im großen Ganzen den abhängigen Teil des kaufmännischen Standes kaum schlechter gestellt haben dürfte als früher, sondern eher seine Lage absolut gehoben hat, so wäre es doch dann eben möglich, daß *relativ*, im Verhältnis zu anderen sozialen Schichten, der Commis sich verschlechtert habe. Und zwar nicht nur im Verhältnis zu einem Teil seiner Prinzipale, sondern auch im Vergleich mit den arbeitenden Klassen; und hier nicht nur in finanzieller Hinsicht, sondern im Zusammenhang damit auch in seinem sozialen Ansehen. Nicht sowohl durch das stärkere Eindringen unbemittelter Elemente in den Stand, die keine Aussicht auf künftige Selbständigkeit haben und dem entsprechend auch an Fähigkeiten und Bildung zurückstehen können; denn dieses Schicksal teilt die Klasse der Commis mit denen anderer Arbeitnehmer; sondern wohl in erster Linie durch die über alle Volksschichten ausgebreitete Elementarbildung. Der Commis war früher durch seine Schrift- und Formgewandtheit ein kleiner Aristokrat; heute hat er einen Teil dieses Prestiges eingebüßt. Der allgemeine Besitz der Schreibkunst muß zugleich den Zudrang zum kaufmännischen Stande sehr wesentlich verstärkt, die Konkurrenz der Stellensuchenden erheblich verschärft, die materielle Lage der Commis der des Arbeiters angenähert haben.“ Eine erste radikale Politisierung durchlief dieser Protest, jetzt klar im Spannungsfeld der klassengesellschaftlich-dichotomischen Aufspaltung der Wilhelminischen Gesellschaft bei der Gründung des DHV, die in ihrem buchstäblich reaktionären Charakter am besten geschildert wird von Irwahn; aber auch im liberal-konservativen, gemäßigten Zweig der Handlungsgehilfenbewegung (Hamburger Verein für Handlungscommis) ging es 1910 um die Furcht vor der „nivellierenden Flut“ und um ihre Abwehr (GDA [Hg.]), Epochen, S. 103); vgl. weiterhin: Werden und Wirken des VDH, S. 3 ff.; R. Engelsing, Die wirtschaftliche und soziale Differenzierung der deutschen kaufmännischen Angestellten im In- und Ausland, 1690–1900; in: Zs. f. d. gesamte Staatswissenschaft, Bd. 123, 1967, S. 347–80, 482–514, bes. S. 504; erw. Fassg. in: ders., Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten, Göttingen 1973, S. 51–111, 271–83.

¹²⁹ 2nd Convention (1892), Proceedings, S. 12; Advocate, Febr. 1908, S. 15; 13th Convention (1907), Proceedings, S. 40: „On account of the difference in craft conditions the clerks are handicapped in many ways ... this position can in most instances be more filled than that of a skilled workman in certain trades ...“ Vgl. oben das Zitat auf S. 95 vor Anm. 111 zum Vorbildcharakter der „craft unions“ der Facharbeiter.

¹³⁰ Advocate, Okt. 1918, S. 16; 11th Convention (1903), Proceedings, S. 7.

¹³¹ Um die Jahrhundertwende zahlte jedes männliche Mitglied 25 Cent, jedes weibliche 12,5 Cent pro Monat; spätestens 1903 setzte der Gewerkschaftstag 50 Cent pro Monat als Minimum für Männer, 25 Cent für Frauen fest, doch blieben verschiedene Ortsgruppen aus Angst, prohibitiv zu wirken, darunter. Vgl. 12th Convention (1905), Proceedings, S. 39; pro Jahr und Mitglied führte jede Ortsgruppe zunächst 60 Cent, ab 1898 1 Dollar, seit 1905 3 Dollar an die Zentrale ab. Vgl. Advocate, Sept. 1907, S. 88. Seit 1900 wurden Sterbegelder, seit 1905 Krankengelder gezahlt, vor allem, um die Anziehungskraft des Verbandes zu erhöhen. Vgl. McEwen, S. 262 ff.

¹³² Das HGB von 1891 verstärkte die entsprechenden Ansätze des Allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuchs von 1861. Monatsgehalt, sechswöchige Gehaltsfortzahlung, Kündigungsfristen von mindestens einem Monat, in der Regel sechs Wochen (§§ 63–66) waren Rechtspositionen, die für die Masse der Arbeiter nicht galten. Das Angestelltenversicherungsgesetz von 1911 erweiterte, intensivierete und fixierte den rechtlichen Unterschied Angestellte – Arbeiter.

¹³³ Vgl. oben S. 74 zur allmählichen Ausweitung der Frauen- und Kinderschutzgesetze, die zunächst nur für Fabriken galten; auf deren Ausweitung zielte die Agitation der „Consumers' Leagues“. Vgl. Annual Report of the Governing Board of the Consumers' League of the City of New York, 1896, S. 5 f.; vgl. Advocate, März 1907, S. 16: Die RCIPA will in die Arbeiterunfallgesetzgebung („Workman's Compensation Act“) aufgenommen werden. Vgl. dazu generell: Asher, Business and Workers Welfare.

¹³⁴ Vgl. Advocate, Mai 1907, S. 5 zur unbezahlten Überstundenarbeit; ebd., März 1906, S. 13: Ein freier Tag werde im kleinstädtischen „country store“ häufig vom Wochenlohn abgezogen. – Thirty-Third Annual Report of the Massachusetts Bureau of Statistics of Labor, Boston 1903, S. 83–129:

Wochenverdienste von „salesmen“ in kaufmännischen Unternehmen ausgewählter Sparten in Boston (Innenstadt) 1902 (in Dollar):

	Maximum	Mittel	Minimum
Schuhgeschäfte	57,50	30	14
Zigarren, Zigaretten	20	13	5
Herrenbekleidung	60	33	5
Damenbekleidung	35	20	10
Haushaltswaren	34,62	18	3,00
Kaufhäuser	35,00	20,00	4,50
Tapetengeschäfte	28,85	20,00	10,00
Kurzwaren	26,00	16,00	6,00
Blumengeschäfte	25,00	18,00	10,00
Lebensmittel	60,00	36,00	6,00
Kopfbekleidung	45,00	25,00	4,50
Juwelierläden	57,69	32,69	7,02
Alkoholika	30,00	18,00	8,00
Apotheken	60,00	10,00	6,00
Spielzeug	38,00	22,50	5,00

¹³⁵ Nach ebd. (Untersuchung von 455 Geschäften mit insgesamt 1988 Beschäftigten, davon 959 männlich); Thirty-Fifth Annual Report. . . , Boston 1905, S. 3–17 für tatsächliche Facharbeiterwochenverdienste pro Woche; vgl. E. B. Gowin u. W. A. Wheatley, Occupations. A Textbook in Vocational Guidance, Boston 1916, S. 66–97, 141 bis 161, 221–44. Deren Schätzungen bestätigen im wesentlichen für 1915 die oben für 1901 gegebene Verdienstverteilung. Die verfügbaren Zahlen sind nicht vergleichbar genug, um Veränderungen in den Relationen der einzelnen Berufsgruppenverdienste über die Jahre hinweg festzustellen. – Die Kategorien „clerks“ und „salesmen“ sind nicht klar voneinander abgetrennt. Die meisten Geschäfte gaben ihre Verkäufer als „salesmen“ an. Beide Kategorien dürften einige Großhandels-Angestellte mitumfassen.

¹³⁶ Third Annual Report of the [Massachusetts] Bureau of Labor, Boston, 1872, S. 66–91, 100–01.

¹³⁷ Thirty-Third Annual Report, S. 83–129.

¹³⁸ Vgl. das ansonsten keineswegs schwarz in schwarz malende Buch von Butler, Saleswomen, S. 104–20 mit ausgezeichneten Angaben über die Staffelung der Einkommen. Vgl. Advocate, Apr. 1903, S. 3: In Chicago erhalte ein männlicher Verkäufer 12, ein weiblicher 5 Dollar die Woche bei gleicher Arbeitszeit.

¹³⁹ Nach Advocate, Apr. 1916, S. 5 ff. 85 % der Befragten gaben an, allein auf eigene Verdienste angewiesen zu sein!

¹⁴⁰ Vgl. Butler, Saleswomen, S. 120. 1890 waren ca. 13,5 % aller erwerbstätigen amerikanischen Frauen verheiratet; nach Historical Statistics, S. 72.

¹⁴¹ Vgl. Butler, Saleswomen, S. 121, 132; generell dazu: W. H. Chafe, *The American Woman. Her Changing Social, Economic and Political Roles, 1920–1970*, New York 1972, S. 62–64.

¹⁴² Vgl. auch C. D. Wright, *The Working Girls of Boston*, Boston 1889, S. 87, 92 ff. Butler, *Women and the Trades*, S. 304 ff. zur Schilderung der Verhältnisse in Pittsburgh 1909. – Vgl. auch Wage Investigation made by the New Orleans Chapter of the National Consumers' League (Report to the Louisiana State Commission to Study the Conditions of Working Women and Children, by S. M. Hartzmann) Okt. 1914, S. 15–23; Commonwealth of Massachusetts, Report of the Commission on Minimum Wage Boards, Boston 1912, S. 113–14; weiterhin: L. Odencrantz u. Z. L. Potter, *Industrial Conditions in Springfield, Illinois. A Survey by the Committee on Women's Work . . .*, New York 1916, S. 8–68.

¹⁴³ Vgl. Smuts, S. 21 f., 94 f.; zur Nachfrage nach solchen Stellen unten S. 111 f.

¹⁴⁴ Vgl. Advocate, Apr. 1903, S. 3: In Chicago erhalte ein männlicher Verkäufer 12 Dollar pro Woche, wofür in mehr als 34 der Geschäfte 74 Stunden gearbeitet werden müßte. Ein gelernter Arbeiter arbeite 48 Stunden und bekomme 24 Dollar, ein ungelernter Arbeiter 25 Cent pro Stunde (für 54 Stunden pro Woche). Vgl. 12th Convention (1905), Proceedings, S. 52: „While it is the proud boast of all other trades unions that the wages of those employed in their respective crafts are steadily increasing, the wages paid the average salesperson is decreasing.“ Advocate, Okt. 1906, S. 24: „... there is no class of labor so poorly as the men and the women behind the counter particularly the women.“

¹⁴⁵ Vgl. McEwen, S. 42. Die Führer der RCIPA von 1914 hatten, soweit aus verstreuten Bemerkungen erkennbar, durchweg nicht mehr als „public school“-Erziehung.

¹⁴⁶ Vgl. unten S. 201.

¹⁴⁷ Zur Verspätung der Entwicklung des Warenhauses in Deutschland, im Vergleich zu Frankreich und den USA: J. Hirsch, *Das Warenhaus in Westdeutschland, seine Organisation und Wirkungen*, Leipzig 1910, S. 17 ff.; zur Arbeitslosigkeit: Eighteenth Annual Report of the (Massachusetts) Bureau of Statistics of Labor, Boston 1887, S. 216 ff.; s. auch Estey, *Early Closing*, S. 564 zu Philadelphia in den 1830er Jahren. In Berlin sollen um 1880 ca. 6 der Handlungsgehilfen stellungslos gewesen sein, was zu großen Klagen, Handlungsgehilfenversammlungen und Stellungsvermittlungseinrichtungen führte (Bücher, *Arbeiterfrage*, S. 4–7).

¹⁴⁸ Vgl. D. M. Potter, *People of Plenty. Economic Abundance and the American Character*, Chicago 1954.

¹⁴⁹ Hierzu als Fortsetzung einer langen Tradition seit Jefferson und Tocqueville: Lipset, *First New Nation*.

¹⁵⁰ Vgl. die Zusammenstellung einiger Höhepunkte der Debatte in R. A. Billington (Hg.), *The Frontier Thesis*, New York 1966, vor allem S. 100–18; Hofstadter/Lipset, Turner.

¹⁵¹ Vgl. unten S. 169, 303 ff.

¹⁵² Dies ist zu betonen, denn hier soll keinswegs eine Erklärung ausschließlich in Kategorien von Werthaltungen versucht werden. Insofern soll über den in anderer Hinsicht sehr viel breiteren Ansatz von Lipset (*First New Nation*) hinausgegangen werden.

¹⁵³ Vgl. Gould, *Yankee Storekeeper*, S. 25 ff. als Beispiel sehr unpatriarchalischer Kaufmann-Angestellten-Beziehungen; ähnlich Horlick, S. 73 ff., 78, 82 ff.; äußerst bezeichnend eine Artikelfolge im Advocate, Apr. 1908, S. 16 ff. und Mai 1908, S. 16 f. über die britischen Berufskollegen, die „shop assistants“. Darin muß das dort wie in

Frankreich vertretene „living-in-system“ den amerikanischen Lesern erst erklärt werden, denn es ist ihnen unbekannt.

¹⁵⁴ Vgl. Hunt's Merchants' Magazine, Bd. 19, 1848, S. 120: Ein englischer Kaufmann empfiehlt den amerikanischen Kollegen quasi-patriarchalische Lenkungsmethoden, u. a. die strengere Regulierung des Privatlebens der „clerks“. Horlick, S. 260 ff., der das berichtet, kommentiert: dies konnte sich nicht durchsetzen, denn die amerikanischen Kontore seien nur um des Geschäftes, nicht der Erziehung willen dagewesen.

¹⁵⁵ Vgl. Higinbotham, bes. S. 16, 28; F. Farrington, Store Management – Complete, Chicago 1911, S. 113–35, 172–87; W. H. Baldwin, Travelling Salesman, Boston 1874.

¹⁵⁶ Vgl. J. R. Sprague, The Middleman, New York 1929, S. 28: ein Großhandelsangestellter übernimmt nach 7 Uhr einen „night job in a retail hardware store“ (gegen Ende des 19. Jahrhunderts).

¹⁵⁷ Das bedeutete freilich nicht, daß die deutschen Handlungsgehilfen nicht doch in kleinem Umfange einer Nebentätigkeit nachgingen. 1908 gaben 3,5 % der befragten Mitglieder des DHV an, mit Erlaubnis des Prinzipals einer Nebentätigkeit nachzugehen (Die wirtschaftliche Lage, S. 84).

¹⁵⁸ Vgl. HGB, § 59, 60, 62, 72 76–83 (zu den Verpflichtungen gegenüber dem Lehrling); vgl. bereits Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch von 1861, Art. 57 bis 65; 57 zum Anspruch des Gehilfen auf „Gehalt und Unterhalt“.

¹⁵⁹ Nach den Erhebungen der Kommission für Arbeiterstatistik: K. Oldenberg, Statistik der sozialen Lage der deutschen Handlungsgehilfen, in: Schmollers Jb., Jg. 17, 1893, S. 1231–50, hier S. 1246.

¹⁶⁰ Hiller, S. 10; vgl. auch ebd., S. 8, 74, 80.

¹⁶¹ Vgl. ebd., S. 9; F. Ritter, Zur Geschichte des Vereins der Handlungsgehilfen in Köln 1843–1893, Köln 1893, S. 19.

¹⁶² Vgl. oben S. 86 f.; Horlick, bes. S. 172 ff.; die Autobiographie von Reed; sowie die aufgeführten Titel von Scull, Gould, Atherton und Higinbotham enthalten hier viele, immer nur punktuelle Beispiele; die Art ihrer Wiedergabe läßt auf ihre Selbstverständlichkeit schließen. Vgl. auch Hower, S. 304; und Gibbons, Bd. 1, S. 207, zur Seltenheit langer Karrieren in ein und demselben Unternehmen. – Zur geographischen Mobilität allgemein: Thernstrom, The Other Bostonians, S. 29 ff., 259 f.; H. P. Chudacoff, Mobile Americans. Residential and Social Mobility in Omaha, 1880–1920, New York 1972; keine deutlichen Unterschiede zwischen den Wanderungsraten nach und von Boston und Bochum um 1890 fand aber: D. Crew, Definitions of Modernity. Social Mobility in a German Town 1880–1901, in: JSH, Bd. 6, 1973, S. 51–74, bes. S. 54 f.

¹⁶³ Vgl. Farrington, Store Management, S. 124: „Of course one may keep a clerk too long. Clerks often reach a point where they lose their value because they have been in one place long enough. They, in a way, go stale. They have done you all the good they can. They get restless. They think they know more about their work than their employer knows. They become hard to manage. They need to make a change for their own as well as for their employer's good.“

¹⁶⁴ Vgl. Consumers' League of the City of New York, Annual Report 1912, S. 10.

¹⁶⁵ Vgl. W. R. Hotchkiss, The Manual of Successful Storekeeping o. O. 1915, S. 212: „Get good salespeople, and keep them as long as their efficiency continues ... They are a definite asset of your store. Get rid of your poor salespeople ... many a store is dying of dry rot because the selling force is out of date ...“ Es erscheint fraglich, ob ein deutsches Handbuch Ähnliches so unverblümt ausgesprochen hätte. Schnelle Entlassungen und Wiedereinstellungen (saisonal bedingt) waren in vielen Kaufhäusern des Jahrhundertbeginns die Regel: Vgl. Consumers' League of Oregon, Report of the Social Survey Committee, Portland 1913, S. 29.

¹⁰⁶ Handbuch zum Gebrauch beim Stellenwechsel (Schriften des DHV, Nr. 9), Hamburg o. J. [1908], S. 50–55, bes. S. 51, 52 f. Für den Hinweis auf diese Quelle danke ich Rolf Schmidt, Bielefeld. – Zur Bedeutung des Gehaltes als Unterscheidung der deutschen Angestellten von den deutschen Arbeitern vgl. Kodka, Unternehmensverwaltung, S. 106 ff., 110, 130 f., 465, 502.

¹⁰⁷ Die Stellungnahmen der RCIPA benutzen zumeist das Wort „wage“ für die Bezahlung der Verkäufer. Vgl. aber Advocate, Febr. 1907, S. 24 „army of salespeople who are at present working for a salary much smaller than necessary with which to maintain themselves“; Advocate, Febr. 1916, S. 9: „Boys starting in the retail business receive from 3 Dollar to 6 Dollar a week. The salaries of competent salesmen range from 12 Dollar to 18 Dollar a week ... The wages of women have been the subject of much controversy ...“

¹⁰⁸ Thirty-Third Annual Report of the [Massachusetts] Bureau of Statistics of Labor, Boston 1903, S. 83.

¹⁰⁹ Vgl. Butler, Saleswomen, S. 99: Nur eine Minderheit der untersuchten 60 Geschäfte in Baltimore gewährte 1909 Ferien.

¹⁷⁰ Vgl. Advocate, Jan. 1903, S. 3 f.: Manche „clerks“ seien nicht zum Eintritt in eine Gewerkschaft bereit, weil das „beneath the dignity of many gentlemen clerks who draw salaries“ läge. Advocate, Mai 1902, S. 31: „I hope women clerks will forgive me for calling them, 'wage-earners'. We are all wage-earners outside the millionaire class, and there are very few of us who ever get enough per week to advance us into the salarid' [sic!] class“. – Vgl. zur Funktion des Begriffs „neuer Mittelstand“: Kodka, Unternehmensverwaltung, S. 537–40.

¹⁷¹ Vgl. Lange, Die soziale Bewegung, S. 2–23; weiterhin Festbuch-„Union“, S. 16 f.: 1826 verlangte die Feuerordnung der Stadt Rostock, „daß die Handwerksgesellen, die Matrosen der im Hafen liegenden Schiffe und die Handlungsgehilfen, gemeinsam bei einem Feuer werktätige Hülfe leisten sollen, während die Bürger nur mit Ober- und Untergewehr zur Wache aufzogen, die Eximierten aber, die ebenfalls Grundbesitz hatten, überhaupt keine Verpflichtungen hatten. Das Standesgefühl der Handlungsgehilfen widersetzte sich nun voll Empörung dem, daß sie mit Matrosen zusammengeworfen würden, deren Arbeit sie als körperlich Ungeübte nicht mitmachen könnten, und von denen sie sich gar Roheiten und Mißhandlungen bei dem angeordneten Zusammenwirken versehen sein mußten. Ganz besonders schmerzte es sie aber, daß sie mit jenen beiden Kategorien allein, im Falle sie nicht oder nicht rechtzeitig auf dem Brandplatz erschienen, mit Gefängnisstrafen angesetzt waren. Die Handlungsgehilfen wiesen darauf hin, daß sie allesamt, ohne Ausnahme, zu den gebildeten Ständen gehörten, und, wie sie auch früher schon bewiesen hätten, durch ihre Bildung veranlaßt würden, jene Liebespflicht nach besten Kräften zu üben, auch wenn sie nicht Zwangspflicht sei; was man bei den Matrosen nicht voraussetzen könnte. Für einen rohen Seemann sei auch eine Gefängnisstrafe nicht schlimm. Für den Handlungsgehilfen dagegen nicht zu streng, sondern einfach vernichtend.“

¹⁷² Vgl. z. B. J. Hawes, Lecture to Young Men on the Formation of Character, Boston 1856², S. 128: „... there are many young men before me, apprentices, clerks, laborers ... who by a right use of time, might be equally distinguished.“

¹⁷³ Vgl. The Duties of Employers and Employed. Considered with Reference to Principals and their Clerks or Apprentices, New York 1849.

¹⁷⁴ Zum deutschen kaufmännischen Schulwesen, das in den USA sehr beachtet wurde, vgl. F. E. Farrington, Commercial Education in Germany, New York 1914.

¹⁷⁵ Die Sorge um Bildung fällt bei der Lektüre jeder deutschen Verbandsgeschichte auf. Sie stand im Zentrum der Verbände bis weit ins 19. Jahrhundert hinein. Vgl. Denkschrift zur Feier des einhundertjährigen Bestehens des Instituts für hilfsbedürftige

Handlungsdieners zu Breslau, S. 49; Festbuch „Union“, S. 9: Der Verein wollte „dem jungen Kaufmann während der langen Winterabende Gelegenheit geben, sich anständig in guter Gesellschaft sozial Gleichstehender zu unterhalten ...“; S. 11, 17, 31 ff. zu den Bildungsanstrengungen des Vereins bis 1909; S. 11 f.: Der Verein übernahm die Kosten, als für einen Handlungsdieners 1829 eine Bestattung nach der Armenordnung drohte. „Diesem letzteren ruhig zuzusehen, streitet gegen die Ehre gesamter Handlungsdieners in Rostock.“ In Verkennung der Wirklichkeit galt Handlungsgehilfensprechern der Mangel an allgemeiner und berufsbezogener Bildung als Hauptgrund der Not und Stellenlosigkeit. Vgl. Goldschmidt, Die sociale Lage, S. 9: Von 2532 Berliner „jungen Männern“ hatten nur 627 das Einjährigenzeugnis besessen und nur 1413 kannten doppelte Buchführung; Ritter, Zur Geschichte, S. 11; vgl. oben Anm. 65 zur Haltung des DHV.

¹⁷⁶ Vgl. oben S. 79 f. zur New Yorker „Mercantile Library Association“.

¹⁷⁷ Es ging in der YMCA nicht um standesgemäße Geselligkeit und Erziehung, eher schon um Propagierung angelsächsischer, puritanischer Sitten gegenüber einwandernden Neuankömmlingen und großstädtischen Desintegrationerscheinungen. Vgl. Horlick, S. 197 ff., 365; dessen Schluß, die YMCA sei eine der neuen Kontroll- und Sozialisationseinrichtungen der Handelsherren gewesen, muß auch auf der Basis seines Materials als überzogen erscheinen. C. H. Hopkins, History of the YMCA in North America, New York 1951. Die New Yorker YMCA wurde 1852 gegründet.

¹⁷⁸ Hiller, S. 74, 80.

^{178a} Nach Handbuch (wie oben Anm. 166), S. 51.

¹⁷⁹ Vgl. oben S. 96 ff., bes. Tab. 2–4, sowie aus der breiten Literatur: Handlin, The Uprooted; Higham, bes. Kap. 4 u. 5.

¹⁸⁰ Für Portland 1913: Consumers' League of Oregon, Report, S. 27; ähnlich für Pittsburgh 1909: Butler, Women and Trades, S. 307. Zitat nach: Butler, Saleswomen, S. 121 in bezug auf Baltimore 1909; sie begründete damit das lohndrückende Überangebot an weiblichen Arbeitskräften im Verkaufsbereich; dies., Women and Trades, S. 306 f.: „Girls who come to Pittsburgh from small towns nearby would lose caste if they worked in a factory, but they can work in a store and keep the respect of their friends. Likewise many a workingman's daughter who wants more money than her parents can give her, and the social standing held by well-dressed employes [sic!] in the stores, looks for a position as saleswoman.“

¹⁸¹ Dies nach Interviews stark betont von Butler, Women and Trades, S. 305.

¹⁸² Vgl. auch „A Salesgirl's Story“ von 1905 in: Ginzberg/Berman, S. 100–03; sie schildert ihre frühere Beschäftigung als eine, die „refinement and self-respect“ erlaubt habe; ganz ähnlich das Interview bei Smuts, S. 94 f.

¹⁸³ Vgl. auch Advocate, Febr. 1902, S. 13: „Probably no class of women are more lonely than the young girl clerks who are constantly coming from small places to the large towns and cities and securing employment as clerks. They must of necessity be girls of some education and refinement.“

¹⁸⁴ 1890 erhielten doppelt so viele Mädchen wie Jungen ein High School-Diplom, da ihnen eher zugestanden wurde, dem Arbeitsprozeß fernzubleiben, während die Jungen meist so früh wie möglich mitverdienen oder aber so schnell wie möglich einen Beruf lernen sollten. Dies traf nicht für die bessergestellten Bürger zu, die ihre Söhne häufig auf Privatschulen der Sekundarebene und dann ins College schickten; die Zahl der männlichen College-Absolventen übertraf im selben Jahr die der weiblichen um das Vierfache. Vgl. Smuts, S. 49, 50.

¹⁸⁵ Advocate, Jan. 1903, S. 3 f.; Jan. 1906, S. 11 f.; März 1906, S. 12 f.: Man solle sich nicht kleiden wie ein „college chap who delights in startling contrasts“.

¹⁸⁶ Rückblick L. Nash, in: Advocate, Nov./Dez. 1930, S. 4; vgl., in derselben Rich-

tung einen Rückblick von Schatzmeister Morris, in: *Advocate*, Sept. 1904, S. 13 f.; März 1902, S. 19; Kirstein, S. 27, 106; *Advocate*, Febr. 1917, S. 19: „To Which Class Do You Belong?“

¹⁸⁷ Andere Spannungsursachen bestanden darin, daß die Arbeiter als Kunden eigentlich gar kein Interesse an frühen Ladenschlußzeiten haben konnten; vgl. 12th Convention (1905), *Proceedings*, S. 39 f., 45.

¹⁸⁸ Obwohl das, wie angedeutet, auch nicht völlig fehlte. Vgl. Carson, S. 65; F. Hunt, *Lives of American Merchants*, Bd. 1, New York 1858, S. XLI f.

¹⁸⁹ Carson, S. 64; ähnlich zum frühen 19. Jahrhundert im Süden: Atherton, S. 202; T. D. Clark, *Pills, Petticoats and Plows*, New York 1944, S. 27; zur Neigung des „country boy“, in eine kaufmännische Stellung zu gehen: *Hunt's Merchants' Magazine*, Bd. 34, 1853, S. 647.

¹⁹⁰ Vgl. Hofstadter, *Age*, S. 23–59; L. G. Wyllie, *The Self-Made Man in America. The Myth of Rags to Riches*, New York 1954; M. Rischin (Hg.), *The American Gospel of Success*, Chicago 1968; C. Cochran, *The History of a Business Society*, in: *JAH*, Bd. 54, 1967, S. 5–18; L. Galambos, *The Public Image of Big Business in America, 1880–1940*, Baltimore 1975.

¹⁹¹ So schrieb ein New Yorker Kontorangestellter 1877: „The position of an employee must, in the nature of things, be somewhat irksome to one who has passed the age of boyhood, if he has any sensitiveness or pride.“ Dieser Makel der Position als „hireling“ werde nur wenig durch enge Beziehungen zum Chef gelindert ([Reed], S. 87 f.).

¹⁹² Das Unternehmerische in der kaufmännischen Stellung kam sehr klar im durchziehenden, weltläufig reisenden Kaufmann („drummer“) des 19. Jahrhunderts zum Vorschein. Er war der von den Dorfjungen Bewunderte (vgl. Sprague, S. 45; und Ginzberg/Berman, S. 182), nicht dagegen der Kontorangestellte als solcher.

¹⁹³ *Advocate*, Nov. 1905, S. 12; 12th Convention (1905), *Proceedings*, S. 39; *Advocate*, Dez. 1901, S. 11; Sept. 1902, S. 7 f.; Nov. 1906, S. 18 f.; 13th Convention (1907), *Proceedings*, S. 40; *Advocate*, Apr. 1903, S. 2 f.: „No, the clerk of to-day is not a merchant of tomorrow, but the merchants' sons or the stockholders' sons of today are the merchants of tomorrow“; ähnlich Nov. 1917, S. 7 ff.

¹⁹⁴ Nach S. Lebergott, *Manpower in Economic Growth*, New York 1964, S. 514, 516; und: *Statistik des Deutschen Reichs*, Bd. 111, S. 146 f.; Bd. 202, S. 17 f.; Bd. 402, I, S. 240; Bd. 458, S. 28 u. 30; Bd. 556, I, S. 8. – Die deutschen Zahlen sind gegenüber den amerikanischen zudem noch um ca. 1–2 % überhöht, da sie im Gegensatz zu jenen auch die leitenden Beamten und Angestellten einschließen.

¹⁹⁵ Vgl. Hotchkin, S. 211; *Advocate*, Aug. 1914, S. 12: „Competition is like the weather, it's different on different days, but it's always with us. The man who fears the weather is sure to catch cold.“ – *Advocate*, Jan. 1908, S. 17: „... the employer is a good deal like all the rest of us: He looks out for 'number one'. He consults his own interests first, and does what he considers is best for his business, rather than what might be considered best for his unprofitable clerks.“ Dem wird zugestimmt. – Ein ehemaliger Verkäufer berichtet von der Praxis seines ersten Chefs (Einzelhandels-geschäft in Boston): „Every day the name of the leading clerk was posted, an honor based on the total of the sales he had made yesterday.“ (Gould, S. 29).

¹⁹⁶ Vgl. *Advocate*, Febr. 1906, S. 11 ff.: „Your job should be a stepping-stone to a higher one.“ „Aspire!“ – Aug. 1914, S. 12: „In every walk of life, strength comes from effort. It is the habit of self-denial which gives the advantage to the man we call self-made.“ „Business is warfare. It's a hard, constant fight to the finish.“ „Put up with hard times in a manly way and they will soon be over.“ „If there are any obstacles in your way which prevent you from advancing yourself, never get discouraged

and nervous, but meet them boldly and they will pass away and your way will be clear.“ – Advocate, Apr. 1914, S. 12: „Keep hustling‘ is the watch word of achievement. ‚Keep hustling‘ sums up the best gospel of success.“ Vgl. weiterhin Higinbotham, S. 17; Advocate, Febr. 1914, S. 25: „The Good Clerk“ zur Betonung der Individualität; Aug. 1914, S. 12 f.: „Every salesman should endeavor to establish a certain individuality in his methods.“

¹⁹⁷ Vgl. C. Holman, *Ginger Talks; The Talks of a Sales Manager to his Men*, Chicago 1908, S. 13: „You are in this business to make money. So is the company.“ Ebd., S. 44–46: „Selling goods is a battle, and only fighters can win out in it. We may not like these conditions, but we didn't have the making of them and we can't alter them. They are Nature's laws ... Kites always rise against the wind, not with it ... Courageous men ... glory in manly strife ... The world in general loves a fighter and hates a quitter. It takes off its head to the man who dares ... All other men it tramples on ... No man ever made a three-base hit who was afraid of the pitcher – remember that ... Believe that under the guise of a polite interview you are going to have A FIGHT.“ Ebd., S. 113: „But business is business. It takes live men to get orders – we can't carry dead weight and get ahead.“ Man brauche „a salesman who had a record as a business getter – an aspiring young chap, nervous as a thoroughbred horse, and overflowing with spirit and energy.“ Ebd., S. 76: Der Verkaufsvorgang sei wie ein Gang durch eine Dynamitfabrik; „... the slightest misstep is likely to blow you out through the roof.“

¹⁹⁸ Ebd., S. 22 f.

¹⁹⁹ Advocate, Mai 1914, S. 12; Prospectus 1892; Advocate, Jan. 1903, S. 4; Jan. 1906, S. 16.

²⁰⁰ Advocate, Jan. 1914, S. 13

²⁰¹ Vgl. T. W. Arnold, *The Folklore of Capitalism*, New Haven 1937; M. H. Bloomfield, *Alarms and Divisions. The American Mind through an American Magazine 1900–1914*, The Hague 1967; J. G. Cawelti, *Apostles of the Self-Made Man*, Chicago 1965; S. Chase, *American Credos*, New York 1962; Hofstadter, *Social Darwinism*; N. J. Karolides, *The Pioneer in the American Novel 1900–1950*, Norman 1967; R. B. Nye, *This Almost Chosen People*, East Lansing 1966; Rischin, *The American Gospel*; F. X. Sutton u. a., *The American Business Creed*, Cambridge, Mass. 1956; Weiss, *The American Myth of Success: From Horatio Alger to Norman Vincent Peale*, New York 1969; Wyllie.

²⁰² Nach der Maxime: „Don't talk about bad luck. Nine to one it is one of your weaknesses that holds you back. Bad luck is nearly always only a lack of enterprise.“ (Advocate, März 1904, S. 19).

²⁰³ Zur Hoffnung auf Selbständigkeit unter den deutschen Handlungsgehilfen vgl. z. B. Engelsing, S. 482 ff. Zur Zeit vor 1850; Hiller, S. 10 (1890). 1910 formulierte der DHV: „Die Hoffnung auf Selbständigkeit haben die Handlungsgehilfen zum größten Teil aufgegeben“ und sprach im selben Atemzug vom „Stand der Handlungsgehilfen“, der die Proletarisierung vermeiden müsse (Die wirtschaftliche Lage, S. 136). Jährlich wurden (1903–1908) ca. 1 % der DHV-Mitglieder selbständig (ebd., S. 129).

²⁰⁴ Vgl. Advocate, März 1907, S. 13 f.: „The Commercial Value of Politeness“; Aug. 1914, S. 12: „Cultivate good cheer. There is no more potent factor in salesmanship than a pleasant smile ... If you have not the habit of smiling, cultivate it. A cordial look will thaw out the most frigid customer“; sowie die Serie „Clerkology“ in Advocate, Nov. 1905 bis März 1906. Zur Selbstbezeichnung als „craft“ und „trade“: 11th Convention (1903), Proceedings, S. 1 f.; 13th Convention (1907), Proceedings, S. 41, 52; 16th Convention (1915), Proceedings, S. 18.

²⁰⁵ Vgl. oben S. 100 ff.

²⁰⁶ Advocate, Jan. 1909, S. 30; Sept. 1914, S. 11; Febr. 1916, S. 8.

²⁰⁷ Vgl., auch zum folgenden, J. W. Fisk, Salesmanship. A Text Book on Retail Selling, New York 1914, S. 5–13: „Salesmanship a Profession“; ders., Retail Selling. A Guide to the Best Modern Practice, New York 1916; A. W. Douglas, Travelling Salesmanship, New York 1919, S. 4–9; M. Sumner, Chats on Garment Salesmanship, Cleveland, Ohio 1917, S. 5–11; H. E. Selecman, The General Agent or Methods of Sales Organization and Management, Chicago 1910; W. T. Goffe, Problems in Retail Selling Analyzed, o. O. 1913; H. Whitehead, Principles of Salesmanship, New York

²⁰⁸ Vgl. dazu oben S. 66–79 u. Haber.

^{208a} Vgl. Advocate, Sept. 1914, S. 11; „One of the principal aims of all study should be to develop such a personality as will please and attract the greatest number of people.“ – Gowin/Wheatley.

²⁰⁹ Vgl. Advocate, Febr. 1916, S. 8 f.

²¹⁰ Vgl. B. R. Haynes u. H. P. Jackson, A. History of Business Education in the United States, Cincinnati, 1935, S. 26–73 (Zahlen ebd., S. 26, 37, 65 f.); Roman, The Industrial and Commercial Schools, S. 244–63; E. J. James, Education for Business Men, III: A Plea for the Establishment of Commercial High Schools, New York 1893.

²¹¹ Vgl. Haynes/Jackson, S. 83–96; J. H. Bossard u. J. F. Dewhurst, University Education for Business, Philadelphia 1931; W. B. Donham, The Unfolding of Collegiate Business Training, in: Harvard Graduates' Magazine, März 1921, S. 333–47; interessante vergleichende Hinweise in: F. Redlich, Academic Education for Business, in: BHR, Bd. 31, 1957, S. 35–91, wd. in: ders., Steeped in Two Cultures, New York 1971; Kurse in „salesmanship“ scheinen sich erst nach 1910 allmählich durchgesetzt zu haben. Vgl. W. A. Scott, Training for Business at the University of Wisconsin, in: The Journal of Political Economy, Bd. 21, 1913, S. 127–35, hier S. 131; Advocate, Febr. 1916, S. 8.

²¹² Vgl. z. B. Farrington, Store Management, S. 132; Gowin/Wheatley, S. 93; M. P. Gould, Where Have My Profits Gone?, Elmira, N. Y. 1912, S. 204 f.

²¹³ Das Kaufhaus Wanamaker in Philadelphia kannte erste Ansätze zur kaufmännischen Weiterbildung fürs eigene Personal seit 1878, eine feste institutionalisierte „store school“ seit 1890. Vgl. Gibbons, Bd. 1, S. 284 ff.; The Filene Co-operative Association, Business Course, o. O. [Boston] 1916, bes. S. 4–110; A. L. Filene über die Geschichte des Hauses; T. Mahoney u. L. Sloane, The Great Merchants, New York 1966, S. 241; Sears and Roebuck begannen mit Fortbildungskursen 1904.

²¹⁴ Advocate, Sept. 1914, S. 11; Febr. 1916, S. 8; Sumner, Chats, S. 5–11.

²¹⁵ Vgl. oben Anm. 14a.

²¹⁶ Vgl. oben S. 66–79, bes. 68 ff.

²¹⁷ Die angedeuteten professionellen Kennzeichen des idealen Verkäufers fanden sich noch nicht in den älteren einschlägigen Quellen, die sehr viel eindeutiger am unternehmerischen Modell orientiert waren. Dies gilt ganz eindeutig für die von Horlick, S. 135 ff. und 159 ff. mitgeteilten Tagebüchern von „clerks“ um 1850; und die ebd., S. 221 ff. untersuchte Ratgeberliteratur des zweiten Jahrhundertdrittels (bes. S. 240 f.). Der Herausgeber des verbreiteten Hunt's Merchants' Magazine schrieb 1856 ausdrücklich, daß „no formal code of mercantile rules“ möglich sei, und man dem angehenden Kaufmann lediglich Einzelbeispiele mitteilen und Charakterbildung empfehlen könne (F. Hunt, Worth and Wealth. A Collection of Maxims, Morals and Miscellanies for Merchants and Men of Business, New York 1856, S. V). Vgl. auch die Betonung von Tugenden, von kaufmännischem Instinkt, Energie und Streben (aber nicht von funktionsbezogener Ausbildung und Theorie) noch bei Higinbotham, S. 12 f., 20, 32 ff.; sehr unprofessionell über das Ende des Jahrhunderts hinaus auch: Carson, S. 117 f., pass.

²¹⁸ So in den Argumenten von Geschäftsleuten in der Apotheken- und Drogisten-sparte gegen die gewerkschaftliche Organisation der „drug clerks“; vgl. *Advocate*, Juli 1902, S. 2; Juli 1915, S. 13; und unten S. 210 ff.

²¹⁹ Vgl. oben S. 35 ff.

²²⁰ Vgl. *Seventh Annual Report of the [Massachusetts] Bureau of Statistics of Labor*, Boston 1876, S. 3.

²²¹ „Although most of the salaried officers and employees are paid by the week or the month, and most wage earners on a per diem or a piece-price basis, the distinction between the two classes depends primarily on the character of work done rather than on the unit of time used in calculating rates of pay. In general, office employees are classified as ‚salaried officers and employees‘, and factory workers as ‚wage earners‘, while factory superintendents and foremen are treated as salaried employees if not engaged in manual labor and as wage earners if they perform manual labor in addition to their supervisory duties.“ (U.S. Bureau of the Census, *Biennial Census of Manufactures 1925*, Washington 1928, S. 1193. Diese Definition galt im Prinzip seit 1899). – Ebd., 1929, Bd. 1 (Washington 1933), S. 4 f.: „In the salaried group are included principal officers of corporations, managers, superintendents, and other responsible administrative employees; foremen and overseers who devote all or the greater part of their time to supervisory duties; and clerks, stenographers, bookkeepers, and other clerical employees on salary. Wage earners are defined as skilled and unskilled workers of all classes, including pieceworkers employed at the plant, and foremen and overseers in minor positions who perform work similar to that done by the employees under their supervision.“ – „It will doubtless be found for instance, that engineers and firemen in mills and pressmen in newspaper offices are often employed by the week or the month, but they should be classed as wage earners rather than as salaried employees.“ (So das Bureau of the Census 1930, zit. nach: Delehanty, S. 26). Ausführliche Diskussion dieser Definitionsprobleme ebd., S. 24–57; *Fabricant, Employment*, S. 171–230; J. Kendrick, *Productivity Trends in the United States*, Princeton 1961, S. 433–40.

²²² Vgl. Hartfiel, S. 16–27, 52–74. – Vgl. die Erläuterungen in der letzten Anmerkung und *Seventh Annual Report of the [Massachusetts] Bureau of Statistics of Labor*, Boston 1876, S. 205: eine Liste der Berufe, die als „salaried persons“ zählten.

²²³ Vgl. oben S. 35 ff. sowie: die groben Übersichten bei R. Bendix, *Herrschaft und Industriearbeit*, Frankfurt 1960, S. 289; Delehanty, Appendix, Tabelle A-2.

²²⁴ Die Zahlen sind auf Census-Ergebnissen fußende Schätzungen, die Fabricant (*Employment*) und Kuznets (*National Income*) vornahmen, wiedergegeben nach Delehanty, Appendix, Tabelle A-1 (dort auch die Schätzungen, die das BLSt vornahm und leicht abweichen). – Für die Jahre bis 1919 sind keine anderen Zahlenreihen vorhanden. P. H. Douglas (*Real Wages in the United States 1890–1926*, Boston 1930, S. 219, 359) kommt auf derselben Basis zu ähnlichen Ergebnissen. Seine Angabe für 1889 ist unzuverlässig (vgl. ebd., S. 358).

²²⁵ Allerdings ist es möglich, daß dieser Unterschied aus statistischen Erfassungsunterschieden resultierte: der amerikanische Census berücksichtigte im Unterschied zum deutschen die kleinsten Betriebe nämlich nicht. Bis 1919 ließ er alle aus, die jährlich Produkte im Werte von weniger als 500, danach im Werte von weniger als 5000 Dollar herstellten. Vgl. Fabricant, *Employment*, S. 217 ff., 230.

²²⁶ 1895 nach Statistik des Dt. Reichs, N.F., Bd. 102/03, S. 7–14, 102–10; Bd. 111, S. 61. – 1907 ebd., Bd. 202, S. 8, 14 f.; Bd. 203, S. 2 f. – 1925 nach ebd., Bd. 402, S. 221 f.; Bd. 408, S. 110; Bd. 453, S. 30; Bd. 556, S. 2. Die Zahlen ergaben sich als Differenz der Gesamtzahlen minus der für Bergbau etc. und Baugewerbe. Durch

Veränderungen des Reichsgebiets und der Kategoriendefinition ergeben sich beim Vergleich der Zahlen gewisse Ungenauigkeiten.

²²⁷ Vgl. vor allem die ausgezeichnete Diskussion bei Bendix, Herrschaft, S. 269 bis 337. Wie problematisch viele der gängigen Annahmen über die Ursachen des Wachstums des industriellen Angestelltenanteils und wie schwierig, offen und wohl auch in der Zeit variierend die Gewichtung der verschiedenen Ursachen sind, zeigt die Spezialuntersuchung von Delehanty, der das Thema von rein ökonomischen Gesichtspunkten behandelt und ältere Literatur zum Thema diskutiert.

²²⁸ Vgl. die ins Einzelne gehende Beschreibung und Analyse dieses Sachverhalts bei Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 254–311, 463–513.

²²⁹ Beschreibung nach A. C. Shaw, „T.-H.“: or Among the Dynamo Builders of Lynn, in: The Electrical Engineer, 29. Juni 1892, S. 647–6, bes. S. 655–57.

²³⁰ Nach The Schenectady Electrical Handbook, Schenectady, N. Y. 1904, in: General Electric Company, Main Library, Schenectady [i. d. F. zit als GEC] File L 2037, 13 f., 3 f.

²³¹ Vgl. W. H. Wakeman, The Management of Men in Mill and Factories, in: The Engineering Magazine, Bd. 8, New York 1894/95, S. 48–53, bes. S. 51: „Some of the officers who are lower down in the scale“ betrachteten es anscheinend manchmal unter ihrer Würde, den Arbeiter auf der Straße zu kennen. – In der Firmenzeitschrift („The NCR“), die die National Cash Register Company, in Dayton, Ohio für ihre Büroangestellten herausgab, stand am 15. März 1904: „At our recent large meeting, a young man from the recording forces was heard, to make some unpleasant remarks about the men in the factory who were sitting near him. When this was brought to our attention, we had the man from the factory go through the offices and identify this young man and bring him up to our office. He admitted having made these remarks and was instantly told to go down, get his pay and get right out. I was glad that this was done, because such actions are outrageous. These workmen about whom he was making remarks were perhaps making twice or three times the money that this young fellow was earning, but the class of work they were doing did not permit them to wear as good clothes.“ – So interessant wie der Gegensatz selbst ist der Versuch der Firmenleitung, ihn zu tadeln und zu beheben.

²³² Welfare Work for Employees in Industrial Establishments in the United States (= BLSt., Bull., Nr. 250), Washington 1919 S. 53–55, 57–58, 73, 76; vgl. aber C. M. Ripley, Life in a Large Manufacturing Plant, Schenectady, N. Y. 1919, S. 98–101 zur sehr viel besseren Ausstattung des Angestellten-Restaurants im Vergleich zur Arbeiter-Kantine.

²³³ Vgl. oben S. 96 ff., bes. Tab. 2–4 und S. 110.

²³⁴ Welfare Work for Employees, S. 55.

²³⁵ So W. A. Wykoff, The Workers. An Experiment in Reality: The West, New York 1899, S. 147 ff. über eine Fabrik in Chicago.

²³⁶ Nach W. Williams, What's on the Worker's Mind, New York 1920: Bericht eines Personal-Managers, der als Hilfsarbeiter Anfang 1919 durch eine Reihe von Fabriken im Mittelwesten zog: S. 33 (der Meister verbietet einem Arbeiter das Tragen einer Krawatte, da er selbst auch keine trage); 51 (zu Überstunden); 57; 59 (Arbeiter gehen von Meister zu Meister auf Suche nach Arbeit innerhalb der Werkstatt); 67, 142 (Akkordbestimmung durch Meister); 179 („The foreman certainly is the holder of the workers' life and future in most the places I've been...“); 181 (sehr harter Umgangston); 203 (Meister stellt jeden Morgen am Fabriktor die nötigen Arbeitskräfte ein, und das in einem Stahlwerk mit 2000 Arbeitern). Vgl. auch GEC, File E, 184 (Recollections of H. F. T. Erben): Der Meister stellt um 1890 am Werktor der Edison

Machine Works ein. – Ähnlich T. Hareven, *The Laborers of Manchester, New Hampshire, 1912–1922*, in: LH, Bd. 16, 1975, S. 249–65, hier S. 256 f.

²³⁷ Dazu Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 339 f.

²³⁸ Vgl. Wyckoff, S. 156 f. Ein irisch-amerikanischer Hilfsarbeiter zeigt dem Anfänger den vorbeigehenden Mr. Adams: „He ain't the head boss, but he's next to the head. He's an awful nice man. He was a working-man himself once . . .“ Er zeigte auf den vorbeigehenden „boss“: „Only he's a terrible fine superintendent. You bet he gets big wages. They say he can see when he ain't looking, and he comes down like a thousand of bricks on any man who shirks his work. He ain't never worked himself, and so he don't know what it is.“ – Williams, *Worker's Mind*, S. 53: „The workers seem to know little about the managers, and the higher-ups seem a long way off with their headquarters in another city.“ Ähnlich ebd., S. 65, 225 (Mißtrauen gegen die „men at the top“, die niemand kennt, von denen man aber überzeugt ist, daß sie „out for the dollar“ sind). Unter den Hilfsarbeitern, unter denen W. arbeitet, ist er meist der einzige im Land geborene (S. 188, 256). Zum Einwandereranteil unter Meistern oben Tab. 2–4; vgl. auch Hareven, S. 262 zur möglichen Funktion der ethnischen Übereinstimmung von Meistern und Arbeitern.

²³⁹ Williams, *Worker's Mind*, S. 165 f., 184. Über den „time-office clerk“: „... these silent derisions from better-dressed people than myself, sitting in the seats of might and management, had served to make me feel about two feet high ...“

²⁴⁰ 1889–92 arbeitete die Werkstatt in den Edison-Werkstätten in Schenectady von 7 bis 12 und von 12.30 bis 5.30 Uhr; Die Büros von 7.30 bis 12 und 1 bis 5.30 Uhr. Beide schlossen Samstag um 4.30 Uhr. Nach: GEC, File E, 174 (*Recollections of H. L. Baltozer u. E. J. Berggren*). – In einer Bostoner Frauen-Abend-Schulklasse waren 1913 349 tagsüber in Büros, 230 in Fabrikwerkstätten und 103 in Verkaufsgeschäften tätig. Von den Büroangestellten arbeiteten 33,5 %, von Arbeiterinnen 4,8 % und von den Verkäuferinnen 5,8 % weniger als 8 Stunden täglich. Weniger als 9 Stunden arbeiteten: 89,4 % der Büroangestellten, 94,1 % der Verkäuferinnen, aber nur 59,6 % der Arbeiterinnen. Nach M. Allison, *The Public Schools and Women in Office Service*, Boston 1914, S. 51.

²⁴¹ Vgl. oben S. 120 f. zur Definition der „salary receivers“ von 1876. Ferien galten als eines seiner häufigen Merkmale. 1914 hatten nach einer Bostoner Umfrage ca. 90 % der erfaßten, durchweg jungen weiblichen Büroangestellten (nicht nur Industrie-, auch Bankangestellte etc.) bezahlte Ferien von mindestens einer Woche. Nach Allinson, S. 102, 108. Bei GE, einem in dieser Hinsicht eher fortschrittlichen Werk, erhielten Arbeiter bezahlte Ferien erst ab 1917. Vgl. H. R. Northrup, *Boulwarism. The Labor Relations Politics of the General Electric Company*, Ann Arbor 1964, S. 10; vgl. I. M. Tarbell, *New Ideals in Business*, New York 1916, S. 97 f.: Um 1900 seien bezahlte Ferien für „men outside the office“ absolute Ausnahme gewesen.

²⁴² Vgl. Allinson, S. 110 f.: Der durchschnittliche Verlust (ca. 1912) durch Abzüge bei weiblichen Büroangestellten war 8,25 %, bei Verkäuferinnen 13,05 % und 18,43 % bei Fabrikarbeiterinnen.

²⁴³ Vgl. Williams, *Worker's Mind*, S. 294 f. Zu den Grenzen dieser Sicherheit vgl. unten S. 161 f.

²⁴⁴ Die Tabelle auf S. 387 nach Bry, S. 466 f. Die Zahlen beziehen sich nur auf Löhne, doch ist der gleich zu zeigende relative Verlust der Gehälter gegenüber den Löhnen auf jeden Fall in den USA, wohl auch in Deutschland (jedenfalls auf den Gesamtzeitraum 1890–1913 bezogen) kleiner als der Zuwachs an Kaufkraft bei den Löhnen.

²⁴⁵ Vgl. Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 492 und oben Tab. 2–10.

²⁴⁶ Zahlenreihen für die Industrie insgesamt fehlen für Deutschland leider. Zur

abnehmenden Gehalt-Lohn-Spanne in einem Unternehmen: Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 490–94.

²⁴⁷ Nominalverdienste nach Douglas, Real Wages, S. 246, 361, 364. Grundsätzlich liegen Ergebnisse des „Census of Manufactures“ zugrunde. D. h.: Die Jahresdurchschnittsverdienste sind Quotienten, errechnet durch Teilung der von den Unternehmen angegebenen jährlichen Lohn- bzw. Gehaltsgesamtsummen durch die ebenfalls von den Unternehmen angegebenen Zahlen für die beschäftigten Arbeiter und Angestellten. Die Angestelltenzahl ist zumeist mit der Zahl der am 15. Dezember des jeweiligen Jahres

Wochen-, bzw. Tagesrealverdienste (1913 = 100) (zu Anm. 244)

	Deutschland	USA
1890	87	78
1891	84	77
1892	86	79
1893	87	82
1894	88	79
1895	89	80
1896	94	84
1897	92	81
1898	93	81
1899	96	85
1900	98	86
1901	95	88
1902	95	91
1903	96	91
1904	97	89
1905	98	91
1906	97	96
1907	101	95
1908	100	92
1909	99	95
1910	99	96
1911	98	98
1912	96	97
1913	100	100

in den Gehaltslisten Geführten identisch, die Zahl der Arbeiter zumeist ein Durchschnitt, errechnet aus den von den Unternehmen angegebenen Monatsbeschäftigungszahlen. In den Zahlen sind Kurzarbeiter und vorübergehend Entlassene also mit eingeschlossen. Vgl. U.S. Bureau of the Census, Abstract of the Census of Manufactures 1914, Washington 1917, S. 426 f.

Ein Census of Manufactures wurde 1889, dann alle fünf Jahre von 1899 bis 1919 und alle zwei Jahre von 1919 bis 1939 abgehalten. Andere Zahlenreihen, z. T. über die Verdienste einzelner Berufsgruppen, z. T. über Verdienste in einzelnen Wirtschaftszweigen (Eisenbahnen) und über Gehälter in einzelstaatlichen Statistiken wurden von Douglas zur Extrapolation für die Zwischen-Census-Jahre benutzt. Vgl. Douglas, Real

Wages, S. 73–94, 217–31, 358–62. Die Zahlen für die 90er Jahre sind ungesicherter als die späteren.

Douglas' Zahlen sind durch jüngere Studien leicht revidiert worden. Vgl. besonders Rees, dessen Ergebnisse von G. Bry und S. Lebergott akzeptiert wurden. Danach müssen die Angaben von Douglas über Reallöhne und -gehälter als überholt gelten. Durch genauere Konstruktion des Lebenshaltungs-Index konnte Rees zeigen, daß die Real-löhne nicht, wie Douglas schrieb, von 1890–1914 stagnierten, sondern stiegen. Die Modifikation der Douglasschen Zahlen für die Nominalverdienste durch Rees ist jedoch äußerst geringfügig (vgl. ebd., S. 4). Umgekehrt fehlt bei Rees (wie auch bei Lebergott) die langzeitliche Behandlung der Angestelltengehälter. Ich habe deshalb die Douglasschen Zahlen für die Nominalverdienste übernehmen können und müssen. Die Realverdienste wurden mit Hilfe des Lebenshaltungs-Index von Rees (S. 4) und Lebergott (S. 523) (dort mittlere Spalte) errechnet.

²⁴⁸ Stockungsperioden datieren in den USA 1893–96, 1903/04, 1907/08, 1910/11. Vgl. Hession/Sardy, S. 536 f.

²⁴⁹ Dieser Prozeß läßt sich gut an der zeitgenössischen Fachliteratur verfolgen. Vgl. F. N. Doubleday u. a., *Accounting and Office Methods*, Chicago 1910, bes. S. 1–14; J. W. Schulze, *The American Office. Its Organization, Management and Records*, New York 1913; H. J. Barrett, *Modern Methods in the Office*, New York 1918; W. H. Lef-fingwell, Hg., *Making the Office Pay*, Chicago 1918, u. v. a. – Vgl. Allinson, (1914), S. 92 ff. zum Einfluß der Maschinisierung auf die Arbeitsverhältnisse im Büro.

²⁵⁰ Nach A. M. Edwards, *Comparative Occupation Statistics* S. 112, 129 (Berechnungen und Schätzungen Edwards' auf der Basis der jährlichen Census-Ergebnisse). – Zum Büro der Männer: B. Bliven, Jr., *The Wonderful Writing Machine*, New York 1954, S. 6–8, 70 (Photographie eines Büros von GE 1882). – Allgemein zur Feminisierung des Büros: *Women's Jobs. Advance and Growth* (Bull. of the Women's Bureau, Nr. 232), Washington 1949, S. 12 ff.

²⁵¹ Bezogen auf die Kategorie „designers, draftsmen and inventors“, nach Edwards, S. 111, 128.

²⁵² Diese Angaben nach gründlichen Untersuchungen über Bostoner Verhältnisse bei Allinson, S. 122, 165 f. (Alter, Familienstand), 1–9, 36, 126, 128, 136 (Ausbildung), 47 (ethnische Zusammensetzung); dazu auch oben Tab. 2–4.

²⁵³ Zum Vergleich mit Verkäuferinnen und anderen Berufsgruppen vgl. oben Tab. 2–6; Allinson, S. 118 (zur Stichprobe von 509), 83 f. (zur relativen Stellung der Fabrikbüros), 113–39 (weitere Angaben zur Höhe, Staffelung und zu Bedingungsfaktoren von Verdiensten).

²⁵⁴ Vgl. Bliven, S. 8, 74; [D. Richardson], *The Long Day, The Story of a New York Working Girl. As Told by Herself*, New York 1905, S. 268–73: als Autobiographie einer Frau, die es im späten 19. Jahrhundert schaffte, durch Abendschulkurse in eine Bürotätigkeit aufzusteigen. M. Davies, *Woman's Place*, bes. S. 12 ff. zu den sich wandelnden Ideologien, die den Eintritt der Frauen in den Bürobereich begleiteten: von der Betonung des wenig fraulichen Charakters oder der sexuellen Aspekte von Frauenarbeit im Männerbüro oder der angeblichen Unfähigkeit von Frauen zu systematischer Arbeit bis zum Image, das Frauen für besonders geeignet für genauere, vertrauliche, Umsichtigkeit erfordernde oder fürsorgliche Büroarbeiten auf niedriger Ebene und ohne Aufstiegschancen beschrieb. Zu den gegenüber Verkäufer- und Arbeiterberufen besseren Büroverhältnissen vgl. Allinson, S. 101 ff. (weniger Fluktuation), 102 (Ferien), 105 ff. (Arbeitszeit), 108, 110 f. (wenig Lohnabzüge), 107 f. (gute hygienische Verhältnisse), 111 f. (hohe Gesamtwertung).

²⁵⁵ Verdienstzahlen und Existenzminimum: ebd., S. 113 f., 118; Vergleichszahlen für Männer: Bliven, S. 78 (leider ohne Beleg); zur Segregation am Arbeitsplatz, zur

Unterbezahlung der Frauen bei gleicher Tätigkeit und zu den zugehörigen Rechtfertigungsideologien: Chafe, S. 60 ff.; sowie oben S. 102 f. – Vgl. zur Verteilung der Frauen und Männer in einem großen Industrieunternehmen und seinen einzelnen Abteilungen unten S. 134 und Anm. 275a.

²⁵⁶ Nach Historical Statistics, S. 202, 214 (dort auch absolute Zahlen). – Zur Entwicklung der öffentlichen High School (Sekundarschule zwischen 8jähriger Elementarschule und College, in die man als ca. 14jähriger eintrat und die man 2–4 Jahre lang besuchte): R. Hofstadter u. C. de Witt Hardy, *The Development and Scope of Higher Education in the United States*, New York 1952, S. 31 ff.

²⁵⁷ J. J. Sheppard, *The Place of the High School in Commercial Education*; und: *The Boston High School of Commerce*, in: *Journal of Political Economy*, Bd. 31, 1913, S. 209–42; Allinson, S. 12; S. 9: ein Lehrplan einer solchen, oft zweijährigen Schule.

²⁵⁸ Nach U.S. Bureau of Education, *Report of the Commissioner of Education, 1899–1900*, S. 2447, zit. nach Allinson, S. 9. Die Differenz zu 100 % fiel auf Hochschulen, Pädagogische Seminare und Akademien. Sehr instruktiv zur Entwicklung des Handelsschulwesens: Roman, S. 244–63; vgl. auch oben S. 118.

²⁵⁹ U.S. Commissioner of Labor, 17th Annual Report: *Trade and Technical Education*, Washington 1912, S. 13 ff. vergleicht das europäische und amerikanische technische Schulwesen mit diesem Resultat; ähnlich: Roman, S. 158. Das deutsche gewerbliche und technische Schulwesen galt in der intensiven amerikanischen Diskussion über dieses Thema seit den 1890er Jahren immer wieder als Vorbild. Vgl. z. B. Massachusetts Commission on Industrial Education, *Bulletin*, no. 10 (*Report on the Relations of European Industrial Schools to Labor*, by C. H. Winslow), Boston 1908, S. 15–17: ein Lob des deutschen Arbeiters, seines Könnens, seiner Disziplin, Sauberkeit, Ehrlichkeit, etc. und die These, daß dies z. gr. T. dem staatlichen Gewerbe- und Fortbildungsschulwesen zu verdanken sei.

²⁶⁰ Massachusetts Board of Education, 34th Annual Report (1869–70), Boston 1870, S. 134–59, 163–217; vgl. auch oben Tab. 2–4: Die Zeichner und Techniker waren die einzigen Angestellten mit einer Überrepräsentation von Einwanderern (1890).

²⁶¹ Dazu und zu den dahinter liegenden Reformvorstellungen, industriellen Interessen und z. T. auch sozialkonservativen Ideologien: Fisher, *Industrial Education*, S. 72–84; U.S. Commissioner of Labor, 8th Annual Report: *Industrial Education*, Washington 1893, S. 24–79 als gute, aber nicht vollständige Übersicht über diese öffentlich unterstützte Bewegung und über die entsprechenden Handwerks- und Handarbeitsschulen, die in der Realität häufig die Grundzüge des technischen Zeichnens und der Buchhaltung neben handwerklichen Fertigkeiten lehrten.

²⁶² Eine Übersicht ebd., S. 79–112 unter der Überschrift „Trade and Technical Schools“. Es versteht sich, daß fast alle diese Schulen zunächst an der Ostküste und im Mittelwesten existierten. Beispiele: Drexel-Institute in Philadelphia (1892 gegründet); New York Trade Schools (seit 1881); Ohio Mechanics Institute (seit 1828, eines der ältesten), Technical Drawing School Providence (seit 1887), Art and Drawing School Saint Louis (seit 1876). Aus der „Newark Technical School“ graduierten 1891 ein Werkzeugmeister, ein Landvermesser, ein Mechaniker, ein „clerk“ und zwei Zeichner („Draughtsmen“) (ebd., S. 101).

²⁶³ Der nächste Bericht des U.S. Commissioner of Labor (17th Annual Report, Washington 1902), der sich mit diesen Problemen beschäftigte, unterschied im Unterschied zu dem von 1893 bereits (s. 9–12) zwischen „trade schools“ (Ausbildung für die Werkstatt) und „technical schools“ (die die Anwendung von Theorie und Wissenschaft auf spezifische „trades“ lehrten).

²⁶⁴ Vgl. U.S. Commissioner of Labor, 8th Annual Report, Washington 1893, S. 132: Es hatte 1890 174 Studenten.

²⁶⁵ Darstellung nach ebd., S. 132–39; C. R. Mann, A Study of Engineering Education. Prepared for the Joint Committee on Engineering Education of the National Engineering Societies, New York 1918, S. 3–26. Die Tabelle nach ebd., S. 6 f. Die Zahlen (nach den „Reports of the U.S. Commissioner of Education“) sind eher zu hoch als zu niedrig gegriffen. Spätere rückschauende Berechnungen kamen zu niedrigeren Ziffern, wahrscheinlich auf Grund anderer Definitionen. Vgl. unten S. 219 f.

²⁶⁶ Von den 2460 Dr.-Urkunden, die in den USA 1911–1915 vergeben wurden, entfielen ganze 10 auf das Ingenieurstudium. Vgl. D. Wolffe, America's Resources of Specialized Talent, New York 1954, S. 300.

²⁶⁷ Deutsche Zahlen nach: Berichte aus dem Gebiete des technischen Hochschulwesens (= Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen, Bd. 4), Hg. v. Dt. Ausschuß f. Technisches Schulwesen, Leipzig 1912, Anlage 2. – Der deutsche Vorschlag wird noch größer, verwendet man für die USA statt der Zahlen nach Mann die von Wolffe. Vgl. vorletzte Anm. und unten S. 219 f.

²⁶⁸ Zum Protest des Bundes der technisch-industriellen Beamten vgl. Roman, S. 28 bis 29, der nichts Vergleichbares aus den USA zu berichten weiß, sondern den Rückstand der USA betont; zur Arbeitslosigkeit und den entsprechenden Annöten von deutschen Technikern: R. Woldt, Das großindustrielle Beamtentum, Stuttgart 1911, S. 105 ff. – Das Überangebot an Ingenieuren in Deutschland galt in den durch solche Gefahren noch nicht bedrohten Vereinigten Staaten als abschreckendes Gegenbeispiel. Vgl. M. A. Calvert, The Mechanical Engineer in America 1830–1910, Baltimore 1967, S. 58–60.

²⁶⁹ Vgl. z. B. U.S. Commissioner of Labor, 17th Annual Report (Trade and Technical Education), Washington 1902, S. 871; Fisher, Industrial Education, S. 67; Roman S. 261, 365 ff.

²⁷⁰ Vgl. Labor Bulletin of the Commonwealth of Massachusetts, prep. by the Bureau of Labor, Nr. 33 (Sept. 1904), S. 237–62; W. J. Tucker, der Präsident von Dartmouth College (Hannover, N. H.) gibt unter dem Titel „Labor and Education“ ein prägnantes Beispiel für die Interpretation der Erziehung als Aufstiegsmittel, das die Herausbildung rigider Klassen und vor allem eines permanenten Proletariats hoffentlich verhindern werde. Die amerikanischen Verfechter einer früh einsetzenden Berufserziehung hatten sich im letzten Jahrzehnt vor dem Ersten Weltkrieg vor allem gegen das Argument durchzusetzen, daß sie gegen geheiligte amerikanische Prinzipien verstießen, wenn sie die Schulbildung je nach Berufaspiration differenzierten und damit über spätere Berufsmöglichkeiten vorzeitig entschieden. Vgl. E. N. Henderson, The Industrial Factor in Education [1910], in: M. Bloomfield, Hg., Readings in Vocational Guidance, Boston 1915, S. 65. Meines Wissens spielten solche Argumente bei der Entstehung des soviel älteren deutschen Berufsschulwesens kaum eine Rolle. Zur zeitlichen Priorität privater vor staatlichen Bürokratien in den USA: A. D. Chandler, Jr. u. L. Galambos, The Development of Large-Scale Economic Organization in Modern America, in: JEH, Bd. 30, 1970, S. 205–17. Vgl. P. Ziertmann, Das Berechtigungswesen, in: Hb. f. d. Berufs- und Fachschulwesen, hg. v. A. Kühne, Leipzig 1929², S. 571–604.

²⁷¹ Vgl. Roman, S. 1–23; R. gibt an, daß in Deutschland im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts relativ mehr Schüler ein höheres Schulabgangsalter erreichten als in den USA. – Der besonders unter Immigranten sehr häufige frühzeitige Schulabbruch (bei weitgehend fehlendem öffentlichen Zwang zum Schulbesuch) fand in den Jahren von 1914 steigende Aufmerksamkeit in der amerikanischen Öffentlichkeit. Vgl. M. Bloomfield, The Vocational Guidance of Youth, Boston 1911, S. 20 über die „unemployables“; ders., Hg., Readings, S. 234 ff. zu einer Umfrage unter „drop-outs“ in

Iowa. Mit der großen Zahl vorzeitiger Schulabbrecher argumentierten die Verfechter einer frühen Berufsschulbildung; vgl. ebd., S. 172 ff. zu den privaten aufs College separat vorbereitenden „prep schools“. Allgemein siehe R. Butts u. L. A. Cremin, *A History of Education in American Culture*, New York 1953.

²⁷² Vgl. eine Skizze der Entstehung dieses Systems bei Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 166–71, 277–80; vgl. auch P. Lundgreen, *Industrialization and the Educational Formation of Manpower in Germany*, in: JSH, Bd. 9, 1975, S. 64–80.

²⁷³ Vgl. vor allem die Äußerungen des VDI-Experten C. Matschoß, *Die geistigen Mittel des technischen Fortschritts in den Vereinigten Staaten von Amerika*, Bericht .. Berlin 1913, S. 4 f., 7 f., 37 f.; A. P. M. Fleming u. J. G. Pearce, *The Principles of Apprentice Training With Special Reference to the Engineering Industry*, London 1916, S. 4–13, 45, 101, der zwischen verschiedenen Kategorien von „non-manual“ und „manual workers“ unterschied, im Namen größerer Leistungsfähigkeit gesonderte Ausbildungen für sie forderte und meinte, daß Deutschland in dieser Hinsicht England, aber vor allem den USA weit voraus sei.

²⁷⁴ So H. Kaelble, *Sozialer Aufstieg in den USA und Deutschland, 1900–1960*. Ein vergleichender Forschungsbericht, in: Wehler, *Sozialgeschichte Heute*, S. 525–42, hier S. 530 f., 534 ff.

²⁷⁵ Vgl. z. B. P. Monroe, *Possibilities of the Present Industrial System*, in: *AJS*, Bd. 3, 1898, S. 729–53 (sehr lobende Beschreibung der „Industrial Relations“ bei NCR); auch in deutschen Zeitschriften wurde die Fortschrittlichkeit der Firma gerühmt, insbesondere die Hauszeitungen, das innerbetriebliche Fortbildungswesen, Wettbewerbe zwischen den Verkaufsabteilungen, Film- und Vortragsveranstaltungen, firmeneigene Gärten, Kindergärten, Bademöglichkeiten, der „Social Secretary“, der diese Wohlfahrts-einrichtungen betreute, die Belegschaftsvereine, die Kantinen, das Vorschlagssystem und die Urlaubsberechtigung. Vgl. P. H. Perls, *Eine amerikanische Musterfabrik*, in: *Werkstattstechnik*, Bd. 1, 1907, S. 420–24. Offenbar auf Archivmaterial der Firma fußt die ziemlich unkritische Biographie des Gründers: S. Crowther, John H. Patterson, *Pioneer in Industrial Welfare*, Garden City 1926.

²⁷⁶ Im Bürobereich (außer Maschinenschreibbüro) machten die weiblichen Angestellten zwischen 2,5 und 10 % aus, sämtliche als „clerical help“ beschäftigt. Die Angaben der Quelle sind hier unklar und widersprechen sich z. T. Der Anteil der Frauen in der Fabrik war noch bedeutend geringer als im Bürobereich insgesamt, nämlich 13,5 %.

Die 588 Beschäftigten des Bürobereichs („Office“) verteilten sich folgendermaßen auf einzelne Abteilungen und Büros: Reklame 13; künstlerische Angelegenheiten 2; Sammelwesen („collection“) 10; Wettbewerb 4; Beschwerdeabteilung 2; Kostenrechnung 31; „Domestic Economy“ 34; Anstellungsangelegenheiten 2; Direktion 22; Auswärtige Angelegenheiten 6; Revision 4; Arbeiterangelegenheiten 3; Rechtsangelegenheiten 3; Postsachen und Archiv 16; Mechanische Verbesserungen 1; Boten 7; Bestellungen 44; Patente 9; Zahlmeister 3; Fotografische Angelegenheiten 5; Einkauf 11; Reparatur 10; Verkauf 33; Spedition 15; Vorräte 23; „Systems“ 4; Zeit- und Lohnbüro 20; Kasse u. a. Finanzangelegenheiten 73; Maschinenschreibbüro 157; Wohlfahrtseinrichtungen 17; Ausstellungen 17. Zusammengefaßt nach: *National Cash Register Factory*, Dayton, Ohio, USA. As Seen bei English Experts . . . by Alfred A. Thomas [General Counsel and Secretary of the Corporation], o. O. [Dayton] 1904, S. 35–41. – Firmenarchive, die ich durchsah (General Electric, International Harvester, Ford und viele kleinere im Archiv der Baker Library, Harvard Business School) enthielten kein vergleichbares Material.

²⁷⁸ Die Auswahlkriterien wurden nicht spezifiziert, offenbar entschied das „Employment Department“, doch da die Belegschaft die Veröffentlichung zu Gesicht bekam,

dürfte angesichts des „weichen“ Personalverwaltungsstils der Firma diese Entscheidung die innerbetriebliche Verkehrsmeinung über die „oberen 50“ einigermaßen gespiegelt haben.

²⁷⁷ Die Quelle (ebd., S. 44–62) läßt i. d. R. nicht erkennen, ob die jeweilige Schulgattung mit oder ohne regulären Abschluß besucht wurde.

²⁷⁸ Darunter fallen meist private, meist zweijährige „Commercial Colleges“, „Business Colleges“, aber auch ein „Agricultural College“, in einem Fall auch eine Lehrer-Akademie („Normal School“), in der aber in diesem Fall vor allem kaufmännisches Wissen vermittelt wurde. Keine technische Zusatzbildung dieser Art tauchte auf.

²⁷⁹ Dazu gehörten Zusatzausbildung in einer „Manual Training School“ (im Falle des Generaldirektors), mehrjähriger Besuch von gewerblich-kaufmännischen Abend-schulkursen in drei Fällen (u. a. im Fall des Leiters der Europaabteilung der Firma), „Commercial Colleges“ und „Business Colleges“.

²⁸⁰ Die Quelle spricht von „District Schools“, „Grade Schools“ und „Grammar Schools“; die Zahl der Schuljahre ist in der Regel nicht ersichtlich.

²⁸¹ Die Quelle stellt 50 Personen vor. Ich schließe einen – den ältesten (72 Jahre) – aufgeführten Mitarbeiter aus, der als autodidaktischer Erfinder nicht im Angestelltenverhältnis gestanden zu haben scheint. Ebd., S. 61 f.

²⁸² Die in einigen Fällen aufgeführte Mitarbeit auf dem Bauernhof des Vaters als erste Beschäftigung bleibt unberücksichtigt.

²⁸³ 7 davon sind Meister.

²⁸⁴ Ich zähle den einzigen auftauchenden Fall des Besuchs einer „academy“ dazu.

²⁸⁵ Nur 3 der 6 Hochschulabsolventen hatten ein Studium betrieben, das sie auf ihren Beruf speziell vorbereitete. Hochschulausbildung besaßen: der „Assistent General Manager“ der Gesellschaft mit Abschluß als Elektroingenieur und Lehre als Maschinist, der dann als Zeichner begann (30 Jahre alt); der Leiter der „Recording Pyramid“, d. h. der Verwaltungsabteilungen, der an deutschen Universitäten studierte, um dann als „clerk“ und „salesman“ bei der NCR zu arbeiten (30 Jahre); ein „District Manager“, der ein Jahr Medizin studierte, dann aber wegen Heirat als Lebensmittelverkäufer begann (36 Jahre alt); der Betriebsingenieur, zugleich Mitglied der Produktionsleitung mit College-Abschluß als Ingenieur (civil engineer) und fortgeschrittener (post-graduate) Ausbildung als Elektronikingenieur in Princeton (31 Jahre); der zweite Patentanwalt mit Harvard-College-Abschluß und einiger „post-graduate“ Ausbildung in „scientific research“ (29 Jahre); der Archivar mit Philologiestudien in Europa (28 Jahre).

²⁸⁶ Ebd., S. 34.

²⁸⁷ Nach Angaben der Firma hatten 1904 350 oder 82 aller 428 männlichen Angestellten der Firma die High School oder eine entsprechende Schule wenigstens einige Zeit lang besucht. Ebd., S. 38. Unglücklicherweise kann man nicht bestimmen, was für diese Aussage als „Äquivalent“ der High School-Ausbildung galt. Wahrscheinlich wurden *einige* der „business colleges“ und „commercial colleges“, die wir in der obigen Tabelle als Fachschulen einordneten, als solche Äquivalente gerechnet. Doch dürfte dies keine große Zahl ausgemacht haben, weil der Kontext der Quelle von „high school education or its equivalent“; die sog. „technical education“ ausdrücklich separiert und zu dieser auch Dinge wie Schreibmaschinen- oder Buchhaltungsausbildung zählt.

²⁸⁸ Bloomfield, Readings, S. 516–19.

²⁸⁹ Allinson, S. 126.

²⁹⁰ Ebd., S. 36, 113–48, bes. 139.

²⁹¹ Nach Bloomfield, Readings, S. 174–75, ähnlich S. 118, 193 f.

²⁹² Vgl. Allinson, S. 37–39.

²⁹³ Genauere Aussagen sind auf dieser Ebene nicht möglich. Das einzige deutsche Großunternehmen, für das ähnliche Daten von 1914 zur Verfügung stehen, ist meines

Wissens Siemens. Vgl. Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 280 (für 1890) und S. 470 (für 1910). Produktionsunterschiede und andere Unternehmensspezifika von Siemens und NCR sind zweifellos so gravierend, daß ein Vergleich methodisch kaum zu rechtfertigen ist. Immerhin: schon 1890 war der Anteil der Siemens-Angestellten mit akademischer und z. T. auch nicht-akademischer technischer Fachbildung sehr viel höher, während die Verteilung zwischen Volksschülern und Absolventen aus Mittel- und Höheren Schulen keinen klaren Unterschied zu den USA erkennen läßt. 1910 sind die Techniker mit Mittel- und Fachschulbildung bei Siemens die größte einzelne Gruppe! Bei NCR fehlen sie 1903 noch ganz! Auffällig auch, daß die Fachschulbesucher in Deutschland unter Technikern, in den USA unter kaufmännischen Angestellten zu überwiegen scheinen. – Vgl. zur Fortdauer dieses deutsch-amerikanischen Unterschieds unten S. 218 ff.

²⁹⁴ Thernstrom (The Other Bostonians, S. 52 ff.) stellt für Boston fest, daß zwischen 1880 und 1970 relativ konstant einer von sieben entweder von einer „blue collar“ in eine „white collar“-Position oder umgekehrt aufstieg bzw. abstieg.

²⁹⁵ Massachusetts Commission on Industrial Education, 1st Report, Boston 1907, S. 15.

²⁹⁶ Vgl. Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 343.

²⁹⁷ Dazu unten S. 165 f. zur geringeren Mißachtung von Handarbeit in den USA.

²⁹⁸ Das beschreibt ausführlich: Allinson, S. 89–97.

²⁹⁹ Für die folgende Diskussion der Veränderung im amerikanischen Erziehungswesen vor dem Ersten Weltkrieg vgl. M. Lazerson, Origins of the Urban School. Public Education in Massachusetts 1870–1915, Cambridge, Mass. 1971; M. L. Barlow, History of Industrial Education in the United States, Peoria, Ill. 1967, S. 57–66.

³⁰⁰ Vgl. J. M. Witte, Wissenschaftliche Betriebsführung. Eine geschichtliche und kritische Würdigung des Taylorsystems, München 1922.

³⁰¹ Eine häufig zitierte Verteidigung des neuen Lebenskarrierenprinzips gegen ältere amerikanische Mobilitätsideale: W. Eliot, ehem. Präsident der Harvard-Universität, The Value During Education of the Life-Career Motive (Address to the National Education Association), Boston 1910.

³⁰² Massachusetts Commission on Industrial Education, Bull. no. 11: Report on the Advisability of Establishing One or More Technical Schools or Industrial Colleges, [Boston] 1908, S. 4–5. Massachusetts hatte diese Commission 1905/06 unter Unternehmereinfluß (besonders der Schuhindustrie) gegründet, um eine Reform des Schulwesens einzuleiten.

³⁰³ Vgl. z. B. National Association of Manufacturers NAM, Proceedings, 1912, S. 157 f.; Massachusetts Commission on Industrial Education, 1st Report, [Boston] 1907, S. 15 f.: „Meanwhile boys (and girls) are not only not directed toward the trades in our existing school, but are actually often directed away from them by the bookish education of those schools and their purely academic traditions.“ Das, was ursprünglich als „manual training high schools“ gegründet worden sei, habe sich mittlerweile ebenfalls in allgemein bildende Schulen verändert.

³⁰⁴ Eine gute Übersicht über diese Diskussion bei Fisher, Industrial Education, S. 85–137.

³⁰⁵ Vgl. NAM, Proceedings, S. 158–64; Massachusetts Commission on Industrial Education, 1st Report, [Boston] 1907, S. 17; dies., Bull. Nr. 11, 1908, S. 4–13, 17–21: Forderung nach Facharbeiterschulen (industrial schools) und „industrial colleges“, die letzteren für Werkstattvorsteher, Meister, Techniker aller Art nach dem Vorbild der deutschen und Schweizer „Technica“.

³⁰⁶ Dies gelang in entsprechenden Untersuchungen spätestens 1902, noch nicht aber 1893. Vgl. oben Anm. 262 u. 263; sowie: U.S. Commissioner of Labor, 25th Annual

Report: Industrial Education, Washington 1911, S. 14: „Industrial Education“ hieß nun „training for the mechanical trades and other manual occupation“ und war unterschieden von „technical education ... that is designed to fit students for supervisory, professional, or semi-professional vocations.“

³⁰⁷ Begriffe 1912 bei NAM, Proceedings, S. 158.

³⁰⁸ Der früheste mir bekannte Gebrauch des Begriffs ist in der Zeitschrift „The Draftsman“, Cleveland, Ohio, Bd. 2 (Sept. 1903), S. 275. Einige technische Zeichner bekämen einen „geschwollenen Kopf“, würden überheblich, wenn sie die 18-Dollar-pro-Woche-Grenze überschritten. „Men of this type are usually the ones the men in the shops call ‚white collars‘ or ‚silk glove men‘. They are often very much afraid of soiling their hands.“ – Zu den technischen Zeichnern unten S. 177 ff. – Zu weiteren Beispielen des frühen Gebrauchs von „white collar“ vgl. letzte Anm. (1912); G. H. Mead, The Larger Educational Bearing of Vocational Guidance (1913), in: Bloomfield, Readings, S. 48 f.: Vorwurf, der Lehrplan der allgemeinen Schulen bereite die Schüler zu einseitig auf „business, politics, or further preparation for College or professional study“ vor. „It has followed very naturally from this that the children find themselves directed toward office work, and that when training is offered in mechanical arts side by side with the technique of office work the training for the white-collar jobs is the more attractive.“ Zu spät datiert also C. E. Funk, Heavens to Betsy! And Other Curious Sayings, New York 1955, S. 29, wenn er meint, der Begriff sei im Ersten Weltkrieg entstanden.

³⁰⁹ Vgl. z. B. F. M. Leavitt, Examples of Industrial Education, Boston 1912.

³¹⁰ So mit Beginn vor dem Krieg, aber besonders 1919 und 1922 in Schulen Groß-Bostons, nach einer Mitteilung aus unveröffentlichten Quellen durch M. Lazerson (s. oben Anm. 299), Kap VII, Anm. 20.

³¹¹ Vgl. Leavitt, S. 95–128 und Lazerson (vgl. oben Anm. 299).

³¹² Vgl. die Übersicht über die Diskussion bis zum Smith-Hughes Act von 1917, der Bundesmittel für Berufsschulbildung bereitstellte, bei Fisher, Industrial Education, S. 128–37; zum vielgestaltigen Ausbau des Gewerbe- und Facharbeiterschulwesens mit staatlichen Subsidien und unter weiterhin starkem Unternehmereinfluß: U.S. Commissioner of Labor, 25th Report, Washington 1911.

³¹³ Donham; Bossard/Dewhurst, bes. S. 247–63; Haynes/Jackson.

³¹⁴ Die beiden „Technical High Schools“ in Cleveland, Ohio, boten 1915/16 an Kursen an: elektrische Konstruktion, Maschinenarbeit, Drucken, Holzbearbeitung, Modellmachen, Gießereiwesen. Von 284 Absolventen dieser Schulen, die 1915 auf eine entsprechende Umfrage antworteten, waren beschäftigt als

College-Studenten	111	Chemiker	8
Technische Zeichner	51	verschiedene Facharbeiter	17
Elektriker	33	nicht klassifiziert	32
Maschinisten	32		

1915 gingen in der Industriestadt Cleveland, Ohio (mit fast 3/4 Millionen Einwohnern) ca. 82 000 Kinder und Jugendliche in 98 Elementarschulen und 10 High Schools. 8894 (oder knapp 11 % davon) besuchten High Schools, und zwar in folgender Aufteilung:

	Jungen	Mädchen	insgesamt
6 academic high schools	2552	2954	5506
2 technical high schools	1676	790	2466
2 commercial high schools	298	624	922

Vgl. Lutz, S. 29–31, 62–66.

³¹⁵ Seit 1915/16 in Cleveland. Vgl. ebd., S. 47 ff.

³¹⁶ Vgl. F. Parsons, *Choosing a Vocation*, Boston 1909; Bloomfield, *Vocational Guidance*; E. B. Woods, *The Social Waste of Unguided Personal Ability*, in: *AJS*, Bd. 19, 1913, S. 358–69; Bloomfield, *Readings*; L. A. Merivick, *The Vocational Guidance of College Students* (= *Harvard Studies in Education*, Bd. 8), Cambridge 1926.

³¹⁷ Zur Bevorzugung von High School-Absolventen für Angestelltenlaufbahnen bei General Electric vgl. Ripley, *Life*, S. 131.

³¹⁸ Vgl. Bloomfield, *Readings*, S. 295 f., 509.

³¹⁹ Vgl. Allinson, S. 54.

³²⁰ Vgl. oben S. 129.

³²¹ Vgl. P. Roberts, *Anthracite Coal Communities*, New York 1904, S. 171. Eher wurden schon die Töchter in die High School geschickt, die dann – bis zur Heirat – häufig als Schullehrerinnen ihren Unterhalt verdienen wollten.

³²² Vgl. Allinson, S. 163.

³²³ Vgl. U.S. Commissioner of Labor, 25th Annual Report, Washington 1911, S. 23 f.; auch oben Anm. 314 zum Lehrplan der „Technical High Schools“ und Mat-schoß, *Die geistigen Mittel*, S. 7 f.

³²⁴ Recht positiv: Allinson, S. 43 ff.; sehr skeptisch: Lutz, S. 76 ff.

³²⁵ Pioniere auf dem Gebiet der Cooperation Schools oder Apprenticeship Schools waren 1872 Hoe and Co., eine Druckmaschinenfabrik in Philadelphia, und 1888 Westinghouse in East Pittsburgh, Pa.; 1901 folgten General Electric und die Baldwin Locomotive Works, 1903 International Harvester, 1905 viele Eisenbahngesellschaften (1915 gab es 108 solcher Schulen in der Regie von Eisenbahngesellschaften); 1913 wurde die National Association of Corporation Schools gegründet, der 1920 146 Unternehmen als Mitglieder angehörten. Eine Umfrage unter 51 verschiedenen Unternehmen ergab, daß diese 1914 insgesamt 8089 Personen in internen Schulen ausbildeten. Vgl. U.S. Commissioner of Labor, 25th Annual Report Washington 1911, S. 145 ff.; Works of Westinghouse Electric & Manufacturing Company, o. O. 1904 (keine Paginierung); M. W. Alexander, *The Apprenticeship System of the General Electric Company at West Lynn*, in: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Bd. 33, 1909, S. 141–50; A. T. Thomas, *A Brief Exhibit of some Training Schools of the National Cash Register Company*, Dayton, Ohio 1904; A. J. Beatty, *Corporation Schools*, Bloomington, Ind. 1918; P. H. Douglas, *American Apprenticeship and Industrial Education*, New York 1921, S. 211–28; Fisher, *Industrial Education*, S. 110 bis 114.

³²⁶ Vgl. oben S. 78.

³²⁷ Diesen Eindruck erweckt z. B. die Korrespondenz über die Konsolidierung der McCormick- und Deering-Werke, aus der die International Harvester Company hervorging, sowie die Korrespondenz über die damit notwendige Neuorganisation der Abteilungen. Vgl. Cyrus H. McCormick Jr. Papers, Series 2C, Box 33, File: Traffic Department. Reorganisation 1903; File: Consolidation Sales Department 1903; File: Consolidation Purchasing Department 1903 (State Historical Society of Wisconsin, Madison, Wisc.). Vgl. weiterhin A. Kolb, *Als Arbeiter in Amerika. Unter deutsch-amerikanischen Großstadt-Proletariern*, Berlin 1904, S. 67: Ein Aufseher, dem nach Streit mit dem Geschäftsführer gekündigt wurde, hatte den Verfasser über die Vermittlung eines Freundes angestellt. „Und da ich durch diesen Aufseher in die Brauerei hineingekommen, so flog ich mit ihm auch wieder hinaus.“ (Dies erinnert an das in der amerikanischen Politik übliche Beutesystem.) Vgl. oben S. 124 zur lange, länger als in Deutschland, erhaltenen persönlichen Macht der Werkmeister in amerikanischen Unternehmen. – Vgl. auch die Erfahrungen eines als Arbeiter voluntierenden Personal-managers (1919 in einem Stahlwerk am Lake Michigan) „Here, too, as everywhere

before, I get the idea that all this would be different if there was more feeling that hard work would in the end bring the longed-for better job. But everywhere here, as usual, is the conviction that the only real way to get ahead is to marry the boss' daughter. To my surprise a young college-bred chap who has an important job as a semi-technical clerk voiced this conviction, and – worse – was able to support his point. The department super? – he's the cousin of the general super. His assistant? – married his sister – and so on down the line for nearly everybody in sight, or out of it, in the whole place.“ (W. Williams, *Worker's Mind*, S. 250–51); Vgl. auch C. B. Spahr, *America's Working People*, London 1900, S. 146–47 zu völlig unbürokratischen Beförderungen bei Carnegie in Homestead; weiterhin: Farnham, *America vs. Europe*, S. 324 zum Patronagewesen amerikanischer Meister.

³²⁸ Nach Fisher, *Industrial Education*, S. 8.

³²⁹ Meine Daten reichen nicht aus, um dies quantitativ – durch Messung von Aufstiegsvorgängen – einwandfrei zu stützen. Die verfügbaren Mobilitätsuntersuchungen zeigen eine solche Verringerung der Karrieremobilität nicht. Doch sind sie auch nicht schlüssig und genau genug, um die hier vertretene These auszuschließen. Vgl. z. B. Thernstrom, *The Other Bostonians*, Kap. 4: Abgesehen von der schwierigen Materiallage, die die Vergleichbarkeit über lange Zeiträume erschwert, wählt T. seine Kategorien so, daß der Leser nicht zwischen Aufstiegen in angestellte und Aufstiegen in selbstständige „white collar“-Positionen unterscheiden kann; auch ist keine Unterscheidung zwischen Wirtschaftsbereichen möglich. Dasselbe Problem in: ders., *Class and Mobility in a Nineteenth-Century City*, in: R. Bendix u. S. M. Lipset (Hg.), *Class, Status and Power*, New York 1966², S. 602–15, hier S. 612; Chudacoff, S. 99, 101 ff.; P. B. Worthman, *Working Class Mobility in Birmingham, Alabama, 1880–1914*, in: T. K. Hareven (Hg.), *Anonymous Americans*, Englewood Cliffs, N. J. 1971, S. 172–213, hier S. 193 bis 197.

³³⁰ Vgl. Wiebe, *Search*; vgl. oben S. 66–79.

³³¹ Vgl. die Belege bei Kocka, *Unternehmensverwaltung*, S. 136 ff., 166 ff., 272 f., 478 f., pass.

³³² *The Seventh Annual Report of the Massachusetts Bureau of Labor*, Boston 1876, der den Zeichner in beiden Kategorien aufführte; der 27th Annual Report . . . , Boston 1897, S. 118 f. zählt Zeichner wie Meister zu den „wage earners“.

³³³ *The Draftsman*, Chicago, Bd. 1, März 1902, S. 117; Bd. 2, Nov. 1903, S. 273: der „mechanical draftsman“ (im Unterschied zum Zeichner im Architekturbüro) sei ein ganz junger Beruf.

³³⁴ Ebd., Bd. 2, April 1903, S. 90 ff.; Bd. 1, Mai 1902, S. 275; Bd. 1, Dez. 1902, S. 368.

³³⁵ Ebd., Bd. 1, Dez. 1902, S. 370; Bd. 2, Nov. 1903, S. 273 über den „travelling draftsman“; S. 270 über den draftsman als „floater“; S. 275: Viele Arbeitgeber dächten „that draftsmen are the worst thieves about the plant“.

³³⁶ So ebd., Bd. 1, März u. Mai 1903, S. 117, 185; vgl. auch Matschoß, *Die geistigen Mittel*, S. 33. – Die Zeitschrift „*The Draftsman*“ wurde 1906 in „*Brownings Industrial Magazine*“ umgewandelt und gab es damit auf, speziell technische Zeichner anzusprechen.

³³⁷ Vgl. das Zitat aus „*Railway Mechanical Engineering*“, in: *Minnesota Engineering Year Book*, Bd. 4, 1896, S. 10 bei Calvert, S. 114–45.

³³⁸ Nicht mehr als das zeigt m. E. die 1896 hergestellte Liste über die Berufsverteilung von Ingenieurschulabsolventen ebd., S. 149, wenn sie eine Zunahme der Absolventen, die „draftsman“ als gegenwärtige Beschäftigung angaben, auf 28 % (Sample von 47) im Depressionsjahr 1895 angab.

³³⁹ Unveröffentlichte Autobiographie von Anton Bem, geschrieben als Brief an seine Familie, datiert: Bartlesville, Oklahoma, 5. 4. 1924. Die Einsichtnahme in das maschinenschriftliche Manuskript verdanke ich Oskar Handlin, Harvard.

³⁴⁰ Dazu Kocka, *Industrielles Management: Konzeptionen und Modelle*, in: VSWG, Bd. 56, 1969, S. 332–72, bes. S. 356–70 und Anm. 177 auf S. 370 f.

³⁴¹ Bloomfield, Readings, S. 515–21 druckt 1915 ein vom Bostoner Berufsberatungsbüro zusammengestelltes Berufsbild des „draftsman“ ab, das Schulbildung (High School und technische Fachschulausbildung) als Voraussetzung betont, die Zeichenarbeit in großen Büros beschreibt und die Konturen eines ziemlich ausgeprägten Angestelltenberufs erkennen läßt. Allerdings läßt sich diese Veränderung nicht genau datieren: vgl. Calvert, S. 144–45, 148–49 zur Anstellung von Absolventen von technischen Schulen in Zeichenbüros um die Jahrhundertwende und früher.

³⁴² Vgl. zur Interdependenz von Akademisierung des technischen Schulwesens und Entstehung der Ingenieurgruppe: Kocka, *Unternehmensverwaltung*, S. 166–71, 173 bis 180, 271–77. Zum VDI auch G. Hortleder, *Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs*, Frankfurt 1970, S. 18–71.

³⁴³ Vgl. vor allem Calvert, S. 23 ff., 109 ff., 197 ff.; D. Calhoun, *The American Civil Engineer*, Cambridge 1910; E. T. Layton, *The Revolt of the Engineers*, Cleveland 1971, S. 25–52, bes. S. 30, 33, 36, 39 zu den Mitgliedschaftsvoraussetzungen der verschiedenen Organisationen, die oben keineswegs vollständig aufgezählt sind. Calvert (S. 213) zeigt, daß die Tendenzen zur Kooperation der Ingenieurverbände nach 1900 zunahmen und gerade vom Verband der Elektroingenieure am stärksten betrieben wurden, in dem die akademische Ausbildung die größte Rolle spielte; er bezeichnet die verschiedenen Ingenieurgruppen um 1900 als „for most practical purposes ... completely separate professions“ (S. 209).

³⁴⁴ Vgl. die Belege bei Calvert, S. 51, 53 f., 67 f., 71–74, 76 f., 153–67.

³⁴⁵ *The New Webster Encyclopedic Dictionary of The English Language*, Chicago 1969, S. 289: „one who manages an engine or has to do with the construction of engines and machinery; or a person skilled in the principles and practice of engineering, either civil or military.“ Dagegen H. Schimank, *Das Wort ‚Ingenieur‘*, in: *Zeitschrift des VDI*, Bd. 83, 1939, S. 325–31.

³⁴⁶ So der Präsident des Zivilingenieurverbandes G. S. Morison. Er fuhr fort: „... but only he who knows the principles behind that machine so thoroughly that he would be able to design it or to adopt it to a new purpose ... can be classed as a civil engineer.“ Nach Layton, *Revolt*, S. 30.

³⁴⁷ Vgl. Calvert, S. 189–95: Maschinen-Bauingenieure akzeptierten Mechaniker eher als ihresgleichen denn andere (nicht-technische) Angestellte! Das traf nicht zu für den am Ideal des Gentleman – nicht so sehr am Akademiker! – orientierten Verband der Zivilingenieure. Vgl. ebd., S. 8 f., 23 f. – Die Zeitschrift „*The Draftsman*“ behauptete zwischendurch, jeder „draftsman“, „who does any designing is more or less an engineer“. So Bd. 1, Dez. 1902, S. 368. Durchweg veröffentlichte diese Zeitschrift aber auch Artikel aus dem „*American Machinist*“.

³⁴⁸ Vgl. ebd., Bd. 2, Sept. 1903, S. 202: „But any Tom, Dick and Harry in this whole free country can be an engineer if he choses ... What mechanical engineer has not had the humiliating experience of being mistaken for them [= common machine-webbers and coal-heavers] ... [We are] a butt for the just ridicule of every educated European that lands on our shores, to wit, that every bootblack is a professor in America, every stoker an engineer, every journeyman carpenter an architect, and every successful politician an LL.D.“

³⁴⁹ Vgl. Kocka, *Unternehmensverwaltung*, S. 106–11, 129 ff., 303 ff., 500 ff.

³⁵⁰ Ausgangspunkt dieser Untersuchung war die Studie von H. M. Gitelman, *The*

Labor Force at Waltham Watch during the Civil War Era, in: JEH, Bd. 25, 1965, S. 214-43, die trotz sonstiger Genauigkeit nicht systematisch zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheidet (vgl. höchstens ebd., S. 217, 22 f., 237); jetzt auch ders., Working Men of Waltham: Mobility in American Urban Industrial Development, 1850-1880, Baltimore 1974. Das Archiv der Baker Library der Harvard School for Business Administration erlaubte die Prüfung einiger erhaltener Materialien der Firma. Vgl. vor allem: Wage Rates 1874-78 (v. KB-1), S. 27; Tagessätze für Angestellte im Werkstattbüro; Wage Rates 1878-81 (v. KB-2), S. 4, 59, 139, 228 (enthält Büro- neben Werkstattpersonal und zwar im Tagelohn); 1906-07 (v. KB-23), S. 1-13.

³⁵¹ Nach Deering Harvester Factory, Time and Payroll Book 1883 ff. In McCormick-Collection, State Historical Society of Wisconsin, Madison, Wisc.; Entry 2: 3M/6 H4 - I 3).

³⁵² Vgl. oben S. 109 f.

³⁵³ Seit 1887 bestand zumindest in Massachusetts ein Gesetz, das - offenbar zum Schutz der Arbeitnehmer - vorsah, daß jeder Beschäftigte seinen Verdienst („wages“) wöchentlich ausgezahlt bekomme, es sei denn der einzelne Arbeitnehmer beantrage schriftlich einen anderen Auszahlungsmodus. Das Gesetz differenzierte weder zwischen Arbeitnehmerkategorien noch zwischen Wirtschaftszweigen. Vgl. Twenty-First Annual Report of the [Massachusetts] Bureau of Statistics of Labor, Boston 1891, S. 47-49; U.S. Commissioner of Labor, 22nd Annual Report: Labor Laws of the US, Washington 1908, S. 602 f.

³⁵⁴ Die AFL zählte an Mitgliedern (in Tausend) 1897: 265; 1904: 1676; 1911: 1762; 1914: 2021; 1920: 4079. Nach BLSt-Zahlen in: Historical Statistics, S. 97.

³⁵⁵ Zur „progressiven“ Reformbewegung oben S. 72 f.

³⁵⁶ Die häufig vernachlässigte Verbindung zwischen Unternehmens- und Gesellschaftsebene sehen: A. F. Hadley, Ethics of Corporate Management, in: The North American Review, Bd. 184, 1907, S. 120-34; und: S. Morris, The Wisconsin Idea and Business Progressivism, in: JAS, Bd. 4, 1970, S. 39-60.

Die einschlägige Literatur ist massenhaft, doch fast durchweg verpaßt sie es, ihr Thema in die allgemeine Geschichte der Zeit zu integrieren. Über den Stand vor Beginn des Krieges informiert: Welfare Work for Employees in Industrial Establishments in the United States, (= BLSt., Bull. Nr. 250), Washington 1919 (S. 119 f.: fast alle geschilderten Einrichtungen in den letzten zehn bis zwölf Jahren entstanden); D. D. Lescotier, in J. Commans u. a., History of Labor, Bd. 3 [1935], New York 1966, S. 293-345; D. Brody, The Rise and Decline of Welfare Capitalism, in: J. Braeman u. a. (Hg.), Change and Continuity in Twentieth-Century America, Ohio State University Press 1968, S. 147-78; weiterhin W. J. Ghent, Our Benevolent Feudalism, New York 1902; E. D. L. Otey, Employers' Welfare Work, Washington 1913; Tarbell; National Civic Federation, Conference on Welfare Work. Held at the Waldorf-Astoria, New York City, March 16, 1904. Under the Auspices of the Welfare Department of the National Civic Federation, New York 1904.

³⁵⁷ Vgl. die Übersichten bei C. C. Ling, The Management of Personnel Relations, Homewood, Ill. 1965, S. 49-82; C. R. Milton, Ethics and Expediency in Personnel Management, Columbia, S. C. 1970, S. 1-99; Baritz, Servants. - Den Zusammenhang der Personnel Management-Bewegung mit der sehr viel engeren und früheren, von Ingenieuren getragenen Scientific Management-Bewegung macht klar: The American Society of Mechanical Engineers, 50 Years Progress in Management, 1910-1960, New York, 1960 S. 277-323 (Wiederabdruck zweier Berichte von 1912 und 1922); der Beginn des entsprechenden neuen Berufsverbandes: Proceedings of Employment Managers' Conference, Jan. 19 and 20, 1916 (= BLSt., Bull., Nr. 196), Washington 1916, bes. S. 21-24 (zum zentralen Problem der Fluktuation), S. 48 (zur Technikerausbil-

dung); D. Bloomfield Hg., *Selected Articles on Employment Management*, New York 1919 (der erste „Reader“ über das neue Gebiet).

³⁵⁸ Zum Gesamtproblem oben S. 73, 76 f., 78 f.

³⁵⁹ Zum Ausbau der unternehmerischen Wohlfahrtseinrichtungen vgl. A. Günther u. R. Prévôt, *Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich*, Leipzig 1905; zur Arbeiter-Angestellten-Differenzierung als Mittel unternehmensinterner Integrationspolitik: Kocka, *Unternehmensverwaltung*, S. 500–13; und auf gesamtgesellschaftlicher Ebene („neuer Mittelstand“ und Angestelltenversicherungsgesetz S. 536–44).

³⁶⁰ Vgl. oben S. 123 f.

³⁶¹ Vgl. die wohl umfassendste, die Zeit vor dem Weltkrieg mitverarbeitende Untersuchung von 370 Pensionskassen: A. Epstein, *The Problem of Old Age Pensions in Industry. An Up-to-date Summary . . .*, Harrisburg, Pa. 1926, bes. S. 71–72, 77–79. Nur bei fünf Einrichtungen waren die Pensionsleistungen auf „clerks and salaried employees only“, bei einer weiteren auf „administrative, selling and supervisory forces“ beschränkt. 88 % der 1925 bestehenden untersuchten Pensionskassen waren seit 1910, 99 % seit 1900 gegründet. Etwa 100 000, d. h. ca. 5–6 % aller über 65 Jahre alten und älteren Unselbständigen in den USA, erhielten 1925 überhaupt Pensionen von Privatunternehmen (ebd., S. 4–7).

³⁶² Vgl. U.S. Commissioner of Labor, 23rd Annual Report 1908: *Workmen's Insurance and Benefit Funds in the US*, Washington 1909, S. 387–603 als repräsentative Übersicht und Untersuchung von 461 „Benefit Funds“ (85 % davon arbeiteten auf freiwilliger Basis); nur 9 davon schlossen Angestellte, nur 14 schlossen bestimmte Abteilungen von der Teilnahme an Versicherungen aus (S. 396); S. 400–01, 440–47 zur Staffelung von Rechten und Pflichten.

³⁶³ Vgl. z. B. Cyrus H. McCormick Jr. Papers (McCormick Collection), Series 2C, Box 30, File: Consolidation: Pension Plans for Employees, Stock Distribution; Boxes 39–42. Dieses Material gibt detaillierte Auskunft über die Entwicklung innerbetrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen bei International Harvester 1901–1910. Während zweifellos die Arbeiter Hauptadressaten dieser Politik waren, blieben die Angestellten (aber nicht die leitenden) zumeist in die Maßnahmen eingeschlossen, und auf keinen Fall entwickelte sich eine bewußte Angestelltenpolitik. Werkstattarbeiter und Angestellte aus dem Zentralbüro (nicht nur aus den Werkstatbüros) saßen z. B. gemeinsam in den Erholungsausschüssen (Box 39, File „Welfare 1903“, S. M. Darling an Cyrus McCormick am 22. 3. 1904), spielten in derselben Fußballelf (Box 39, File „Company Outings 1901–1903“, Miss Beeks an Cyrus McCormick am 24. 7. 1903), arbeiteten zusammen im „Soziologischen Ausschuß“ (Box 39, File „Welfare 1903“, S. M. Darling am 2. 6. 1904). Vgl. weiter die ausführlichen Beschreibungen bei W. H. Tolman, *Industrial Betterment*, New York City 1900; *Wage-Earning Pittsburgh* (= *Pittsburgh Survey*, Bd. 6), New York 1914, S. 266 ff.; O. W. Nestor, *A History of Personnel Administration 1890 to 1910*, Ph. D. University of Pennsylvania 1954.

³⁶⁴ So *Welfare Work for Employees*, S. 90, 82–83.

³⁶⁵ Vgl. ebd., S. 82–83.

³⁶⁶ Vgl. *Industrial Representation Plan and Memorandum of Agreement respecting Employment and Living and Working Conditions. Applicable to the Mining Camps of the Colorado Fuel and Iron Company*, o. O. o. J. [1915], S. 31: Lohnarbeiter, aber keine „salaried employees“ wählten ihre Vertreter in diesen Werkverein; vgl. dagegen *A Plan for Collective Bargaining and Co-operative Welfare: Philadelphia Rapid Transit Company*, 1918, S. 20: Der 1911 begonnene Repräsentationsplan umfaßte die Belegschaften des Transportation Department, des Rolling Stocks and Buildings Department, des Electrical Department, des Way Department, aber auch das General

Office Department. Vgl. z. B. die Gründung des „gelben“ „Works Council“ in einer Unterabteilung der International Harvester im März 1919, unmittelbar nach einer langen Streikperiode. Die Organisation war auf die Fabrik beschränkt, ließ die Bürogebäude aus. Doch unter den 14 in ihr repräsentierten Fabrikabteilungen war neben der Gießerei, der Maschinenwerkstatt, etc. auch die zur Fabrik gehörige technische Büroabteilung („Office-Storeroom; Civil Engineers; Draughtsmen; Laboratory“). Nach der Aufstellung in Harvester Industrial Council. Wisconsin Steel Works. Minutes of Meetings 1919–1936. Printed Under the Direction of the Wisconsin Steel Works Council. Publicity Committee, 19 Bde. (Library of the State Historical Society of Wisconsin), 1. Juli 1919, Bd. 1, S. 1. Im Sept./Okt. 1919 nahm diese Büroabteilung an einem Streik der ganzen Fabrik teil (3. Okt. 1919, S. 2 und 6. Okt. 1919, S. 10 f.). Der Vertreter dieser Abteilung argumentierte nicht anders als die Arbeitervertreter in dieser Versammlung. Diese Angestelltenabteilung blieb, wie die Protokolle erkennen lassen, bis 1936 im „Work Council“. Dieselbe Firma schloß in einer anderen ihrer Fabriken ebenfalls zunächst (1919) die Fabrikangestellten in die Wähler des „Work Council“ ein, revidierte sich aber aus nicht feststellbaren Gründen 1923: „All employees, except foremen, assistant foremen, and salaried employees, are eligible to vote.“ Nach R. Ozanne, *A Century of Labor-Management Relations at McCormick and International Harvester*, Madison 1967, S. 117–23, bes. S. 120.

³⁶⁷ Vgl. National Civic Federation, *Conference on Welfare Work* (1904), S. 119 f.

³⁶⁸ Vgl. Cyrus McCormick Jr. Papers, Series 2C, Box 37, File „IHC. Profit Sharing“ zu wechselnden und unsystematisch anmutenden Verteilerlisten (State Historical Society of Wisconsin, Madison, Wisc.). Vgl. auch Ozanne, *Century*, S. 36 f. (Gewinnbeteiligung nur für Spitzenangestellte und Verkaufspersonal), S. 57 u. 82 f. zur anderweitigen Heraushebung von Spitzenangestellten aus der Masse der „employees“; S. 33 u. 91 zur Einbeziehung wechselnder Gruppen in Gewinnbeteiligungs- und Bonuspläne.

³⁶⁹ „Any employe [sic!] in the office, therefore, in the discretion of the Company, may be laid off or discharged without previous notice of any kind and the pay of such employe [sic!] shall be thereupon discontinued.“ (Rundschreiben [„Notice“] vom 16. Sept. 1921, in: Ford Archives, Dearborn, Mich., Acc. 121). Zur Firma vgl. A. Nevins, *Ford*, 3 Bde., New York 1954 ff. – Die Schilderung seiner Entlassung nach ca. 20jähriger Betriebszugehörigkeit bei W. Carleton, *One Way Out. A Middle-Class New Englander Emigrates to America*, Boston 1911, S. 38–39.

³⁷⁰ Vgl. [NCR], *The Model Factory of the World*, o. O., o. J. [1900], ohne Seitenzahlen; zum NCR „Advance Club“: Monroe, *Possibilities* S. 738. Diesem gehörten leitende Angestellte, Meister, Abteilungsleiter und – jeweils auf Zeit – 50 gewählte Vertreter der „rank and file“-Belegschaft an. Er traf sich wöchentlich, um Maßnahmen zur Förderung der Firma zu diskutieren, die dann veröffentlicht wurden. Beispiele nach ebd., sowie auf der Basis verschiedener Werkzeitschriften der General Electric Company in der Bibliothek der Firma in Schenectady, N.Y.: *Schenectady Works News*, Bd. 1 ff., 1917 ff.; *The G. E. Monogram. A Magazine for the Sales Organization* Bd. 1 ff., 1923 ff.; *P. T. M. Published by General Electric Test Alumni Association*, Bd. 1 ff., 1926 ff. Allerdings gab es auf der Ebene der innerbetrieblichen Vereinsbildung anderswo auch Tendenzen zum Zusammengehen mehrerer Angestelltenkategorien: National Civic Federation, *Conference on Welfare Work*, S. 43; 45: Eine Firma in Cleveland, Ohio hatte 1904 einen „Mechanical Club“ für Arbeiter, Meister, vielleicht auch Techniker sowie einen „Cleveland Cliffs Club“, der „clerks“, „officers“ und „department heads“ zusammenfaßte. Ebd., S. 162 ein Beispiel für einen der häufigen „Foremen's Clubs“.

³⁷¹ Vgl. Kodka, *Unternehmensverwaltung*, S. 500–13.

³⁷² J. D. Rockefeller, Jr., Address to the Joint Meeting of the Officers and the Representatives of the Employees of the Colorado Fuel and Iron Company, Pueblo, 2. Okt. 1915, S. 3 f.; vgl. zur Bedeutung dieser Rede, die die Einrichtung eines bahnbrechenden Werkvereins-Modells begleitete: C. J. Hicks, *My Life in Industrial Relations*, New York 1941, S. 44–48; I. Bernstein, *The Lean Years*, Baltimore 1960, S. 157–64.

³⁷³ Carleton, *One Way Out*.

³⁷⁴ Ebd., S. 3. Vgl. noch 1916: Tarbell, S. 257: Oft beständen Bedenken gegen das Wort „pension“, denn es trage mit sich die „idea of something given, not earned“. Eine Elektrizitätsgesellschaft schlug deshalb den Begriff „service annuity“ zur Bezeichnung derselben Sache vor. – Solche Rücksicht wäre wohl in Deutschland völlig überflüssig gewesen.

³⁷⁵ Nach Carleton, *One Way Out*, S. 4–16, 97, 128–30; Zitate S. 4 f., 8 f., 19.

³⁷⁶ Auf der Basis von S. B. Warner, *Street Car Suburbs. The Process of Growth in Boston, 1870–1900*, Cambridge 1962, bes. S. 154–65; R. A. Woods, *The City Wilderness. A Settlement Study by Residents and Associates of the South End House, Boston/New York 1898*; vgl. auch Farnham, *America vs. Europe*, S. 71 f. zum Zusammenhang zwischen individuellem Erfolgsstreben und Mangel an sozialreformerischer Kraft in den USA (im Unterschied zu Europa).

³⁷⁷ Carleton nennt die Wohngegend nicht. Die genannten Vorstädte waren stark von „professionals“ besiedelt. Vgl. Warner, *Street Car Suburb*, S. 65.

³⁷⁸ „Here was my position: work in my own class I couldn't get; work as a young man I was too old to get; work as just plain physical labor these same middle-class neighbors refused to allow me to undertake. I couldn't black my neighbors' boots without social ostracism . . .“ (Carleton, *One Way Out*, S. 48. Die bisherige Darstellung nach S. 17–54, Zitate S. 19, 25, 33, 28 f.).

³⁷⁹ Ebd., S. 55–301.

³⁸⁰ Carleton blendet die dunklen Seiten des Lebens in diesem armen Stadtteil ab. Er beschreibt den Übergang zur harten körperlichen Arbeit (nach 20 Jahren Büro!) als Befreiung und den Wandel des Lebens für sich und seine Familie als Rückkehr zu den besten amerikanischen Traditionen! Er bietet seine Erfahrung als allgemein gangbaren Weg an, ohne auf die speziellen Bedingungen zu verweisen, die gerade darin lagen, daß er als einziger in seiner Baukolonne perfekt englisch sprach und schreiben wie lesen konnte.

³⁸¹ Die Quelle wurde hier mit Vorsicht benutzt. Weggelassen wurde, was zu sehr als Kritik am Angestelltenleben zum Zwecke der Romanzisierung des neuen selbständigen Handarbeiter-Pionierlebens erschien. Vgl. z. B. ebd., S. 97, 128–29, 150. – Keine Schlüsse können auch gezogen werden aus dem, was fehlt: Hinweise auf kirchliches Leben, auf Bildungsstreben oder auf politische Sachverhalte.

³⁸² Roberts, S. 97, 200.

³⁸³ Vgl. A. M. Low, *What is Socialism?* (IV), in: *The North American Review*, Bd. 197, II, April 1913, S. 564: „the working-man always has his club, for he may without loss of caste join his fellows in a friendly glass at a convenient saloon, but the salaried man who should drink at a bar would soon find himself in his employers' blackbooks.“

³⁸⁴ Zahlen zusammengestellt nach G. L. Coyle, *Present Trends in the Clerical Occupations*, New York 1928, S. 14 und *Historical Statistics*, S. 9; allgemein dazu: M. A. Jones, *American Immigration*, Chicago 1960, S. 218; und oben S. , bes. Tab. 2–4.

³⁸⁵ Vgl. z. B. die widersprechenden Ausführungen bei M. u. S. Chase, *A Honey-moon Experiment*, Boston 1916, S. 20 (über Rochester, N.Y.) und Williams, *Worker's*

Mind, S. 252 (über eine Stadt am Lake Michigan) zur Frage, ob Pensionswirtinnen Angestellte den Arbeitern vorziehen oder nicht.

³⁸⁶ Vgl. Low, *What is Socialism* (1913), S. 560, der diese Aussagen selbst als neuartig wertete. Meine Übersicht über die zeitgenössische Publizistik ist natürlich sehr begrenzt, und es kann keinesfalls ausgeschlossen werden, daß sich bei längerer Suche andere und frühere Aussagen dieser Art finden.

³⁸⁷ Vgl. Bloomfield (Hg.), *Readings*, S. 48–49, 74–75, 118; S. 48–49 zur Bedeutung der Aufstiegshoffnung als Ursache für die Vorliebe für „White Collar“-Positionen.

³⁸⁸ Vgl. Allinson, S. 64 f., 111 f. nach einer Umfrage unter weiblichen Büroangestellten in Boston.

³⁸⁹ Vgl. auch hier den Unterschied zu Deutschland, wo meines Wissens dieser *Erscheinungsunterschied* zwischen Angestellten und Arbeitern weniger wichtig war als andere Differenzen (Stellung, Verhältnis zu den unternehmerischen Machtzentren, etc.). Schon die unterschiedliche Wortwahl („Angestellter“ und „white collar“) weist darauf hin. Vgl. oben S. 112 ff. zur Häufigkeit solcher Hinweise in der untersuchten Verkäuferszeitschrift. Ein weiteres Beispiel: F.H. Streightoff, *The Standard of Living Among the Industrial People of America*, Boston 1911, S. 3: „But it will be noted that the bank clerks as a class have some wants in common in contrast to the mechanics, for instance. The clerks must enter their offices cleanshaven, the mechanics like a good scrub after work; the former wear kid-gloves and fresh linen, the latter are more comfortable in woolen gloves and flannel shirts.“

³⁹⁰ Kolb, *Arbeiter*, S. 90.

³⁹¹ Vgl. J. D. Burn, *Three Years Among the Working-Classes in the United States during the War*, London 1865, S. 19: „[L]abor as a profession is more dignified in America than in the whole country“; was er u. a. mit der größeren Nachfrage nach Arbeitern in den USA erklärt. – Noch eindeutiger, allerdings auch weniger aussagekräftig, weil nicht von einem ausländischen Besucher formuliert: „American Manufactures“, in: *Hunt's Merchants' Magazine*, Bd. 5, August 1841, S. 140 f. und „Labor, Its Relations, in Europe and in the United States Compared“, in: ebd., Bd. 11, September 1845, S. 217–223. Vgl. H. J. Habakkuk, *American and British Technology in the Nineteenth Century*, Cambridge 1962 zur relativen Arbeiterknappheit.

³⁹² Dazu Sombart, *Warum*, S. 127–29; T. Cassau, *Die Gewerkschaftsbewegung*, Halberstadt 1930, S. 126, 157–62; Bergewin, *Apprenticeship*, S. 12; François, S. 352 bis 57.

³⁹³ Belege für solche Geringschätzung sind zahlreich. Vgl. etwa. Report of the Committee of the Senate upon the Relations between Labor and Capital . . . , 5 Bde., Washington 1885, Bd. 2, S. 964 und dort die Aussage des Verlegers der „Chicago Tribune“ von 1883: „These academies have flooded the professions with men destitute of natural capacity for them, and have swollen the ranks of office-seekers, gambling speculators, and professional sharps, who subsist by preying upon the rest of the community. This American system of education has destroyed all desire upon the part of the youths to learn trades and to become honest artisans, and it has crowded the ranks of the middle men with searchers after genteel employment at wretched wages. Multitudes of farmers' and mechanics' sons seek to be salesmen, clerks, bookkeepers, drummers for trade houses, and, failing to find or retain such situations, they become 'sports', billiard-makers, bar-tenders, confidence men, dead-beats anything, in short, but hand-soiling workmen. With the exception of a few special branches of industry Americans have surrendered the mechanical fields to foreigners, and when more artisans are needed they are not trained here, but are imported as we import our merchandise. This is all wrong . . .“ – Ähnlich die Stellungnahme eines New Yorker Wagenfabri-

kanten im selben Jahr (ebd., S. 1113): „The American is getting to look upon mechanical labor as somewhat detrimental to his liberty, and that spirit has made serious progress within the last ten years. If a boy has any ability, and is particularly bright, he looks upon a trade as so much lost time. He wants to be a merchant, a broker, a banker, or a railway man.“ – Vgl. auch Chase, Honeymoon, S. 5; Douglas, Apprenticeship, S. 210.

³⁹⁴ Übersichtlich zum Gesamtproblem: B. Fisher, Industrial Education bes. S. 14 bis 18, 38 ff., 47 f., 72–84, 114–119; auch oben S. 141 ff. zur Diskussion um die gewerbliche Erziehung. – Zum Gesamtproblem auch R. Hofstadter, Anti-Intellectualism in American Life, New York 1962, S. 233 ff., 393 ff.

³⁹⁵ Vgl. die Zitate in Anm. 393, die in dieser Weise interpretiert werden können. Auch die Berufswünsche männlicher Schüler kurz vor dem ersten Weltkrieg deuten in diese Richtung. Vgl. Bloomfield, Readings, S. 48–49. Oben S. 113 ff. wurde die Hochschätzung des Verkäuferberufs ähnlich erklärt.

³⁹⁶ Vgl. Kolb, Arbeiter, S. 47, 60; Chase, Honeymoon, S. 11: Die junge Frau aus gutgestellten Kreisen, die als Arbeiterin durchgehen möchte, um deren Leben teilnehmend kennenzulernen, zieht ein recht altes Kleid an, sticht damit aber (1914) zum Unmodischen, Ungefälligen hin ab. „The American working-girl, though she does not pay much for material, somehow achieves the ultra in cut.“

³⁹⁷ Sombart, Warum, S. 188–221; Kolb, Arbeiter, S. 45. Die Arbeiter auf den Straßen Chicagos erschienen ihm sauberer als in Deutschland. In seiner Fahrradfabrik „trugen viele sogar gestärkte Hemden“. Vgl. auch Mosely Industrial Commission to the United States of America, Oct.–Dec. 1902. Reports of the Delegates, Manchester 1903, S. 9. Vgl. den angestelltenähnlichen Habitus selbst der kommunistischen, verbal sehr radikalen Arbeiter auf den Bildern in: Labor Defense. Manifests, Resolutions, Constitution, by International Labor Defense, Chicago 1925 (Anzüge, weiße Hemden und Krawatten sind die Regel). Farnham, America vs. Europe, S. 72.

³⁹⁸ Es ist bezeichnend, daß zeitgenössische Untersuchungen von Konsumgewohnheiten in der Regel den Arbeiter-Angestelltenunterschied nicht als Differenzierungsmerkmal für die Aufgliederung ihrer Daten benutzen. Vgl. z. B. L. B. More, Wage-Earners Budgets. A Study of Standards and Cost of Living in New York City, New York 1907: unter „working men“ verstand sie auch niedere Angestellte wie Zeichner; abgegrenzt wurde diese große Gruppe von den „professionals“, zu denen dann die besser situierten Angestellten rechneten. Dies erschwert einen Arbeiter-Angestellten-Vergleich, stützt aber implizit unsere These über die relativ unbedeutende Rolle der Arbeiter-Angestellten-Unterscheidung in bezug auf Lebenshaltungsfragen. Zu den für deutsche Augen bürgerlichen Essensgewohnheiten amerikanischer Arbeiter: Sombart, Warum, S. 106, 117 ff., 121 ff.

^{399a} Vgl. Seventh Annual Report of the [Massachusetts] Bureau of Statistics of Labor, Boston 1876, S. 32, 222; zur Definition der beiden Kategorien oben S. 120 f. Wei-

	Gehaltsbezieher	Arbeiter
Jahresverdienst Männer	1016 Dollar	483 Dollar
Jahresverdienst Frauen	429 Dollar	198 Dollar
Miete (gezahlt von Männern)	222 Dollar	109 Dollar
Miete (gezahlt von Frauen)	155 Dollar	94 Dollar
Lebenshaltung Männer	913 Dollar	489 Dollar
Lebenshaltung Frauen	359 Dollar	183 Dollar
Zahl der besessenen Bücher pro Mann	400 Dollar	159 Dollar
Zahl der besessenen Bücher pro Frau	195 Dollar	119 Dollar

tere Durchschnittsvergleiche (ebd., S. 24 f., 214 f., 40 f., 230 f., 440 f., 234 f., 40, 46 f., 230 f.):

Vgl. C. D. Wright, Sixth Annual Report on the Statistics of Labor (Commonwealth of Massachusetts, Public Document, Nr. 31), Boston 1875, Teil 4, S. 221–354, 441 bis 445 über die komfortablen Wohnverhältnisse der Arbeiter des Landes im Vergleich zu Europa; H. G. Wadlin, Condition of Employees [From the Twentieth Annual Report of the Bureau of Statistics of Labor for 1889], Boston 1890, S. 239 f. über die sehr bürgerlichen Lebensgewohnheiten einheimischer Arbeiter (Streben nach bester Erziehung für die eigenen Kinder, Gebrauch öffentlicher Bibliotheken, Teilnahme am vielfältigen Vereinsleben, Baseball).

³⁹⁹ Vgl. Sombart, Warum, S. 96 f., 116.

⁴⁰⁰ Vgl. Woods, City Wilderness, S. 48 f., 86, 88, 96 f., 100; 100 f. zum Gesamtcharakter des Stadtteils Southend, der zu den ärmeren Bostons gehörte (vgl. S. 1 ff.) und Ansätze zur Entwicklung von Mietskasernen zeigte. Vgl. auch Carleton, One Way Out, S. 160, der trotz seiner Betonung der Wohnsegregation einen relativ armen Versicherungsangestellten erwähnt, der im Hafenviertel wohnte. C. schließt nirgends aus, daß besser gestellte Arbeiter in seiner Vorstadt wohnten. – Auch in besseren Mietskasernen fanden sich niedere Angestellte und besser gestellte Arbeiter zusammen. Vgl. U.S. Commissioner of Labor, 8th Special Report: The Housing of the Worker, Washington 1895, S. 186–89 (New York), 200–06 (Boston); Warner, Street Car Suburbs, S. 56; und S. 46, 64, 75 f., 80 zur Wohnsegregation nach Einkommensklassen, nicht nach Nationalität oder Berufszugehörigkeit. – Es muß hier offen bleiben, ob sich die soziale Segregation im Wohnbereich in Berlin oder Frankfurt davon deutlich unterschied. Ähnliche Mischungen wie in diesen amerikanischen Städten scheinen sich in Genf zu finden; vgl. Girod, Etudes, S. 179 ff.

⁴⁰¹ Vgl. Jones, American Immigration, S. 218, 225, 254.

⁴⁰² Vgl. die Beschreibung des Chicagoer „Hill District“ in: Wage Earning Pittsburgh (= The Pittsburgh Survey, hg. v. P. U. Kellogg, Bd. 6), New York 1914, S. 351; ähnlich auch Kolb, Arbeiter, S. 136 f.

⁴⁰³ Die ganz zentrale Bedeutung finanzieller Kriterien bei der Beurteilung von Aufstieg, Status und Erfolg in den USA ist häufig diskutiert worden und zieht sich wie ein roter Faden durch die Quellen. Vgl. z. B. D. [Richardson], The Long Day. The Story of a New York Working Girl. As Told by Herself, New York 1905, S. 268–73: Der Aufstieg von der Fabrik übers Kaufhaus ins Büro wird primär als finanzieller Erfolg beschrieben. – Vgl. Farnham, America vs. Europe, S. 210 über Werkmeister, die aus finanziellen Gründen in besser bezahlte Arbeiterstellungen zurückgehen! – Kolb, Arbeiter, S. 87; Sombart, Warum, S. 26–132. Scharfsinnige Überlegungen über den Zusammenhang zwischen egalitären Traditionen und schwach entwickelten Standesunterschieden einerseits und dem individuellen Gewinn- und Erfolgsstreben sowie der hervorragenden Bedeutung von Einkommen und Konsum (statt Berufszugehörigkeit als solcher) andererseits: Lipset, First New Nation, S. 66, 119, 125 ff., 206–08, 332, pass.

⁴⁰⁴ Vgl. G. Kornman, Industrialization, Immigrants and Americanizers: The View from Milwaukee 1866–1921, Madison 1967; P. Kleppner, The Cross of Culture. A Social Analysis of Midwestern Politics, 1850–1900, New York 1970; R. P. Swierenga, Ethnocultural Political Analysis, in JAS, Bd. 5, Apr. 1971, S. 59–79; M. M. Gordon, Assimilation in American Life, New York 1964; vgl. auch Hans Schmidt, Die verschiedenen Einwandererwellen in die Vereinigten Staaten von Nordamerika von den Anfängen bis zur Quotengesetzgebung, in: Historisches Jahrbuch, Bd. 85, 1965, S. 323 bis 361.

⁴⁰⁵ Vgl. *The Draftsman*, Bd. 4, März 1905, S. 91: Vorschlag einer Draftsman's Society durch die Redaktion der Zeitung (möglicherweise mit der Absicht, die Auflage so zu erhöhen); die Diskussion der Frage durchzieht die folgenden Nummern. Vgl. unten S. 177 f. (November 1905): Ein Satzungsvorschlag für eine „American Operative Draftsman's League“ verlangt die Beschränkung der Mitgliedschaft auf weiße, im Land geborene oder naturalisierte Mitglieder; 1906 erschien die Zeitung bereits als „Browning's Industrial Magazine“. Vgl. Bd. 5, Juni 1906, S. 233 f.: „The Draftsman's Organisation that Failed.“ Als Gründe des Scheiterns werden aufgeführt: „class feeling against foreign born draftsmen“, daneben Indifferenz, Ablehnung der Mitgliedschaftsbeiträge und Uneinigkeit über die Ziele.

⁴⁰⁶ Daß genau diese Verknüpfung – kritisch auf einen Begriff gebracht – ein Grundpfeiler der Marxschen Theorie war und ist, mag darüber zu denken geben, in welchem Maße diese einflußreichste Kapitalismuskritik von eindeutig vorkapitalistischen Bedingungen her geprägt ist.

⁴⁰⁷ Es scheint, daß die USA das einzige Land sind, in dem eine so weitgehende Demokratisierung einer erfolgreichen Industrialisierung vorausging. Vgl. dazu neuerdings: R. Brown, *Modernization and the Modern Personality in Early America, 1600 to 1865. A Sketch of a Synthesis*, in: *Journal of Interdisciplinary History*, Bd. 11, 1972, S. 201–28; vgl. E. M. Kassalow, *Trade Unions and Industrial Relations. An International Comparison*, New York 1969, bes. 6–28 als gute Einführung in die vergleichende Betrachtung der amerikanischen Arbeiterbewegung; und die Schlußfolgerungen bei Lösche, *Industriegewerkschaften*, S. 190 ff.; zum Mangel an feudalen Traditionen in den USA und dessen Bedeutung: Tocqueville S. 561 ff., pass.; Hartz, S. 234 ff., pass.; Lipset, *First New Nation*, S. 101, 148, pass. Dieses Buch enthält viele Anregungen für die Gedankenführung dieses Abschnitts, so auch zum Gedanken der größeren Spezifität der amerikanischen Gesellschaft (S. 240, 244), eine These, die Lipset im Anschluß an T. Parson's „Pattern variables“ (*The Social System*, Glencoe, Ill. 1951, S. 58–67; und: *Pattern Variables Revisited*) diskutiert. Vgl. dazu auch L. Coser, *The Functions of Social Conflicts*, Glencoe, Ill. 1964², S. 142. – Ausländischen Beobachtern fiel häufig die geringere Respektbezeugung und Unterwürfigkeit unter amerikanischen Arbeitern auf. Vgl. wieder Kolb, *Arbeiter*, S. 107: „Bezeichnend freilich war ihr [der amerikanischen Kollegen in der Fabrik] Mangel an Ehrerbietung gegen Höherstehende. Als ich gelegentlich unserem Aufseher in den Mantel half, lachten sie mich laut aus.“ Der Emigrant Kurt Lewin (*Social-Psychological Differences between the United States and Germany*, in: ders., *Resolving Social Conflicts. Selected Papers on Group Dynamics*, New York 1948, S. 3–33) hatte 1936 die erzwungenen Vorteile der vergleichenden Perspektive. Er beschrieb (S. 15) einen kleinen deutschen Angestellten, der lange im konsularischen Dienst in den USA gearbeitet hatte und, zurück in Deutschland, Schwierigkeiten hatte, sich im Büro „anständig zu benehmen“. Seine Erklärung: in den USA gehorchen wir jeder Anordnung [in Betrieb oder Büro] wie in Deutschland, aber außerhalb unserer [spezifischen] Verpflichtung fühlen wir uns weniger unterlegen.“ Dies ist zugleich ein Beispiel für die angedeutete These von der in den USA größeren Spezifität der Rollen. Vgl. zum umfassenden Charakter des ständischen Prinzips: Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, S. 683 f.

⁴⁰⁸ Vgl. Anm. 406. Diese These hoffe ich, in anderem Zusammenhang auszuführen und zu präzisieren.

⁴⁰⁹ Zu den sozialen Wirkungen der relativen Prosperität des Landes: Potter, *People*; zur Frage, warum es in den USA keinen Sozialismus gab: R. M. MacIver, *Labor in the Changing World*, New York, 1919, bes. S. 156–69 (gute, mit England vergleichende Skizze); Sombart, *Warum*, (mit widerlegter Überbetonung der Rolle der „frontier“); äußerst brauchbar der Amerika-Teil von Perlman, *Theorie*, S. 109–81 (die allzu starke

Einschätzung der Rolle der Intellektuellen erscheint dagegen wenig überzeugend); als gute Ergänzung: A. Sturmfels, Comments on Selig Perlman's „A Theory of the Labor Movement“, in: *Industrial and Labor Relations Review*, Bd. 4, Ithaca, N.Y. 1951, S. 483–96; die in Anm. 407 zit. Untersuchungen von Kassalow u. Lösche; Lipset, *First New Nation*, S. 195 ff. gut über die ideologischen Faktoren, die einer starken, gar sozialistischen Arbeiterbewegung in den USA entgegenstanden und die amerikanische Gewerkschaftsbewegung prägten; vgl. auch H. Gerth, in: *LH*, Bd. 5, 1964, S. 77 bis 79; zur „frontier“ u. a.: Hofstadter/Lipset, Turner; zum Begriff der politischen Kultur: G. A. Almond u. S. Verba, *The Civic Culture*, Princeton 1963, S. 3 ff.; zu USA speziell: Y. Arieli, *Individualism and Nationalism in American History*, Baltimore 1966; Arnold; J. Cavelti; Cochran, *History*.

⁴¹⁰ Nachgewiesen in Kocka, *Unternehmensverwaltung*, S. 463–544.

⁴¹¹ Vgl. ebd., S. 513–17.

⁴¹² Am klarsten in Bezug auf eine Sozial-Altersversicherung, die in den USA als „Social Security“ erst 1935 kam. Überblick über die so zögernde Entwicklung des amerikanischen Arbeits- und Sozialrechts: Brandeis, (*Labor Legislation*), in: *Commons* u. a., Bd. 3, S. 399–698; M. Derber u. E. Young, *Labor and the New Deal*, Madison 1957, S. 121–55, 193–274; und oben S. 74. Für Deutschland: Friedrich Syrup, *100 Jahre staatliche Sozialpolitik 1839–1939*. Aus dem Nachlaß bearb. v. O. Neuloh, Stuttgart 1957; A. Gladen, *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland. Eine Analyse ihrer Bedingungen, Formen, Zielsetzungen und Auswirkungen*, Wiesbaden 1974.

⁴¹³ Vgl. unten S. 252, 254 f., 263, 269.

⁴¹⁴ Vgl. die interessante Bemerkung bei Lipset, *First New Nation*, S. 202, daß gewerkschaftliche Organisation als solche (in ihrem Streben nach kollektiven Vorteilen für eine sozialökonomisch definierte Gruppe) in der egalitär-individualistischen politischen Kultur der USA „leicht illegitime“ Beiklänge habe.

⁴¹⁵ Vgl. Kocka, *Unternehmensverwaltung*, S. 148–96, 523–44; eine Zusammenfassung in: ders., *Vorindustrielle Faktoren*.

⁴¹⁶ So etwa um 1800 in Preußen. Vgl. R. Stadelmann u. W. Fischer, *Die Bildungswelt des deutschen Handwerkers um 1800*, Berlin 1955; H. Rosenberg, *Bureaucracy, Aristocracy and Autocracy. The Prussian Experience 1660–1815*, Cambridge, Mass. 1958; Koselleck.

⁴¹⁷ Klassisch formuliert von Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, S. 162 ff., 703 ff.

⁴¹⁸ Wie Anm. 415. Zum Begriff der „normativen Bezugsgruppe“: Runciman, *Relative Deprivation*, S. 12.

⁴¹⁹ Vgl. die klassische Philippika gegen das Berufsbeamtentum in der ersten Kongreßbotschaft des Präsidenten Andrew Jackson (1829), in: J. D. Richardson, *Compilations of the Messages and Papers of the Presidents, 1789–1897*, 10 Bde., New York 1969, hier Bd. 2, S. 447 ff., wo es u. a. heißt: „Die Pflichten aller öffentlichen Beamten liegen so klar und sind so simpel oder könnten zum mindesten so gestaltet werden, daß Leute von Intelligenz sich leicht dafür qualifizieren, sie zu erfüllen. Und ich kann nur glauben, daß mehr verloren wird, wenn Personen zu lange im Amt verbleiben als im allgemeinen durch ihre angesammelte Erfahrung gewonnen werden kann.“ Er schlug dann vor, „daß alle Ernennungen zu einem öffentlichen Amt auf 4 Jahre begrenzt werden“, betonte, daß Beamte jederzeit entlassen werden könnten und daß niemandes Recht dadurch verletzt würde. (Übersetzung nach E. Fraenkel, *Das Amerikanische Regierungssystem*, Köln 1960², S. 216 f.). Zur geradezu konträren Situation im Vormärz in Deutschland siehe: T. Wilhelm, *Die Idee des Berufsbeamtentums*, Tübingen 1933.

⁴²⁰ Vgl. U.S. Civil Service Commission, *A History of the Federal Civil Service 1789–1939*, Washington 1939; vgl. F. C. Howe, *Wisconsin. An Experiment in Democracy*, New York 1912, S. 46: „Wisconsin has created a new profession, the profes-

sion of public service. It has adopted the German idea to American soil.“ – Ders., *Socialized Germany*, S. 21 f., Morris, *The Wisconsin Idea*, S. 46, pass.

⁴²¹ Vgl. Chandler/Galambos, zur Verspätung öffentlicher Bürokratien gegenüber privaten in den USA; zum Einfluß von privatwirtschaftlichen Managementmethoden auf öffentliche Verwaltungen: D. Waldo, *The Administrative State*, New York 1948, S. 9, 24, 42–45. (Die Forderung, die Verwaltung als „business“ zu betreiben, stand im Dienste von Reformbestrebungen, die auf diese Weise „politics“ aus der Verwaltung entfernen wollten, d. h. gegen Beutesystem, Korruption und Ineffizienz in der Verwaltung kämpften).

⁴²² Vgl. dazu prinzipiell K. Wiedenfeld, *Kapitalismus und Beamtentum*, Berlin 1932.

⁴²³ Fraenkel, S. 214; S. 211–219: eine äußerst prägnante und treffende Einführung in den hier nur angedeuteten Problembereich.

⁴²⁴ Vgl. E. B. K. Foltz, *The Federal Civil Service as a Career. A Manual*, New York 1909, S. 255 ff., 59, 65–69, 283–84, 304–05.

⁴²⁵ Vgl. ebd., S. 255 ff.; als Erfolg wurde bereits gepriesen, daß „außer in Zentren ausländischer Elemente [gemeint sind: Immigranten] und außer in einigen wenigen abgelegenen Gegenden Kandidaten für Wahlämter [seit kurzem] nicht mehr durch Hinweise auf ihren Mangel an akademischer Bildung für sich Propaganda machten.“ (S. 313).

⁴²⁶ Vgl. O. Hintze, *Der Beamtenstand* (1911) in: ders., *Soziologie und Geschichte*, Göttingen 1964, S. 66–125, bes. S. 77 zum Status des deutschen Beamten vor 1914.

⁴²⁷ Vgl. oben S. 116 ff. u. 359, bes. Anm. 14a.

⁴²⁸ Vgl. oben S. 147 ff.

⁴²⁹ Vgl. *The Draftsman*, Bd. 1, 1902, S. 77, 79, 97, 117, 191; Bd. 2, 1903, S. 130 zu den Plänen für eine Zeichenschule bei General Electric zur Förderung der „profession of drafting“.

⁴³⁰ Ebd., Bd. 2, 1903, S. 128; Bd. 3, 1904, S. 86 f.

⁴³¹ Vgl. ebd., Bd. 1, 1902, S. 368: Jeder Zeichner „who does any designing is more or less an engineer“; S. 118 einige technokratische Anklänge: dieses Jahrhundert würde vom Ingenieur regiert werden, ohne ihn würde man in die Zeiten König Arthurs zurückkehren; S. 369 und Bd. 2, 1903, S. 66: der Zeichner wie der Ingenieur seien schöpferisch und erfinderisch tätig, mit „Wissen und Urteilsfähigkeit“; S. 16 f. zur Aufgabe der Zeitschrift.

⁴³² Ebd., Bd. 4, 1905, S. 91: „There has been from time to time suggestions made to organize a draftsman's society ...“; S. 185: ein anonymes Leserbrief ruft zur Gründung einer „association of operative draftsmen“ auf; ähnlich S. 220 f., S. 278 f.

⁴³³ Ebd., Bd. 5, 1906 [u. d. T.: „Browning's Industrial Magazine“], S. 37, hier auch: „draftsmen are rated according to their ability“, und auch das widerspreche gewerkschaftlicher Organisation.

⁴³⁴ Ebd., S. 509 f. In Bd. 4, 1905, S. 314 hatte die Redaktion einen Leser als „Vox Populi“ zitiert, der zwar nicht den Streik, aber ansonsten gewerkschaftsähnliches Vorgehen empfohlen hatte. Die oben zitierten Stellungnahmen wandten sich gegen diesen Vorschlag.

⁴³⁵ Ebd., Bd. 4, 1905, S. 278 ff.: Eintreten dürfe in den zu gründenden Verein jeder Angestellte (employee) eines Zeichen- und Konstruktionsraumes, der mindestens zwei Jahre Praxis habe („2 years in a detailing and designing job“); Chefkonstruktoren, Ingenieure, Architekten und „other officials“ könnten Ehrenmitglieder, Anfänger und untergeordnete Hilfsangestellte könnten assoziierte Mitglieder werden.

⁴³⁶ Vgl. ebd., Bd. 5, 1906, S. 234 und oben S. 169. Die Zeitung erschien ab 1907 als „The Industrial Magazine“ und konzentrierte sich nun ausschließlich auf Fragen

der Technik ohne wie bisher auch auf Probleme der Techniker einzugehen (ab 1914: „Industrial Engineering“).

⁴³⁷ Vgl. oben S. 149 ff. und Layton, Revolt, S. 25–52 als brauchbaren Überblick über die Professionalisierung der Ingenieure.

⁴³⁸ Ab 1896 gab es in einzelnen Staaten gesetzlichen Schutz für den Titel „Certified Public Accountant“. Überblick bei J. D. Edwards, *History of Public Accounting in the United States*, East Lansing, Mich. 1960, S. 1–100 (Entwicklung bis 1914); S. 34 bis 41 zur Definition des Berufs; weiter: C. W. Haskins, *Business Education and Accountancy*, New York 1904, bes. 138 ff. – Zu zwei Berufen, die häufig als Vorbilder für Professionalisierungstendenzen dienten: J. F. Kett, *The Formation of the American Medical Profession. The Role of Institutions, 1780–1860*, New Haven 1968; J. S. Auerbach, *Lawyers and Social Change in Modern America*, Oxford 1975.

⁴³⁹ Zur 1918 gegründeten „Vereinigung der leitenden Angestellten in Handel und Industrie e. V. (Vela)“ vgl. G. Kleine, *Die leitenden Angestellten in der gegenwärtigen Wirtschaftsgesellschaft*, Köln 1955.

⁴⁴⁰ Vgl. W. H. Lange (Industrial Relations Counselors, Inc.), *The American Management Association and Its Predecessors* (American Management Association, Special Paper, no. 17), New York 1928, S. 6 ff.: Beginn in Boston. Vgl. auch W. E. Wickenden, *Is Management a Profession?* (= AMA, Special Paper, no. 3), New York 1924; vgl. National Association of Office Managers, *Proceedings, 2nd Annual Conference*, Buffalo, N.Y. 1921; allgemein: Wiebe, Search, S. 123.

⁴⁴¹ Vgl. A. von Haller Carpenter, *Glimpses of the Life and Time of ...*, Chicago 1890, S. 120 f.: „... among the pleasantest events of our professional lives, have been the semi-annual conventions of this Association.“ – Diese Autobiographie ist überhaupt interessant als Geschichte eines Mannes, der in den USA ein „professional“ bestimmter Spezialisierung, in Deutschland ein gehobener Eisenbahnbeamter gewesen wäre.

⁴⁴² Vgl. zu dieser meines Wissens noch nicht untersuchten Gruppe: American Institute of Bank Clerks, *Bulletin*, New York, Bd. 1 ff., 1902 ff.; ebd., Bd. 2, 1903, no. 9, S. 17 f.: „The avocation of a bank clerk – more a profession than a business – is no mean life work for any men, and there ought not to be mean or inferior men in it. Let us keep up the standard by a mutual assistance and advance with the business as it grows.“ Gründung und Finanzierung (zum Teil) des „Institute“ ging von der „American Bankers Association“ 1900 aus, angeblich auf Drängen der „clerks“ hin. Das „Institute“ wuchs rapide, und um 1905 bestand unter den finanzierenden Banken die Angst, daß ihre „clerks“ dabei seien, aus dem „Institute“ eine Art Gewerkschaft zu machen (nach ebd., Bd. 7, 1906, S. 950 f.). – Doch auf dem Umschlag des Bulletin hieß es weiterhin: „The Institute is conducted under the auspices of the American Bankers Association to promote the educational and social welfare of bank men, through the organization of chapters, and otherwise, and to fix and maintain a recognized standard of banking education by means of official examinations and the issuance of certificates.“ (So etwa Bd. 8, 1907, Feb.). Um die Mitgliedschaft nicht auf die unteren Ränge von Bankangestellten („clerks“) zu begrenzen – offenbar verengte sich der Begriff des „clerk“ allmählich – wurde 1907 der Name in „Institute of Banking“ geändert. „American Institute of Bankers“ war zurückgewiesen worden: „... We are not exactly bankers ... We are primarily an educational organization. We are students of the theory and science of banking.“ (Ebd., Bd. 8, 1907, S. 204).

⁴⁴³ Ein Vergleich deutscher und amerikanischer Lehrer im 19. und 20. Jahrhundert wäre höchst wünschenswert und würde wahrscheinlich die Hauptthesen dieser Arbeit stützen. Vgl. L. A. Cremin, *The Transformation of the School: Progressivism in American Education, 1876–1957*, New York 1961; T. D. Martin, *Building a Teaching Pro-*

fession. A Century of Progress 1857–1957, Middletown, N.Y. 1957; E. B. Wesley, NEA [National Education Association]. The First Hundred Years. The Building of the Teaching Profession, New York 1957; J. Barzun, Teacher in America, Boston 1945; American Federation of Teachers, Organizing the Teaching Profession. The Story of the American Federation of Teachers, Glencoe, Ill. 1955; R. J. Braun, Teachers and Power. The Story of the American Federation of Teachers, New York 1972.

⁴⁴⁴ Vgl. z. B. Allinson, S. 140. Daneben häufig „office service“.

⁴⁴⁵ Vgl. oben S. 116 ff.

⁴⁴⁶ Vgl. Bloomfield, Vocational Guidance, S. 6–7: Vorbild für die Jugendlichen seien häufig in kleineren Städten: „the neighborhood doctor who drives about in a shiny buggy, or perhaps in a motor car with conspicuous red-cross devices; the lawyer and his nondalance in the dread police court of the district; the dentist with his gilt signs across a private dwelling in the tenement district, carrying proudly the title of doctor; and the druggist – that master of confections and magic drugs.“ Zu den Berufswünschen von High School-Schülern, unter denen professionelle Berufe – der Ingenieur, die Lehrerin – an erster Stelle standen, vgl. oben S. 138. Schon Tocqueville betonte in den 1830er Jahren den hohen Status der Rechtsanwälte (Democracy in America, S. 264–69); vgl. fürs zweite Drittel des Jahrhunderts: H. Adams, The Education of Henry Adams (1918), New York 1931, S. 32; in den 1930er Jahren behandelte H. J. Laski (The Decline of the Professions, in: Harper's Monthly Magazine, Nov. 1935, S. 676–83) kritisch das hohe Ansehen der „professions“ (S. 676).

⁴⁴⁷ Zu den aufsteigenden „professions“: oben S. 68 ff. Die abnehmenden Selbstständigkeitschancen wurden in der zeitgenössischen Berufsvorbereitungsliteratur betont. Vgl. Gowin/Wheatley, S. 144; L. Brandeis, Business. A Profession, Boston 1914, S. 65.

⁴⁴⁸ Vgl. hierzu und zum folgenden vor allem: C. L. Gilb, Hidden Hierarchies. The Professions and Government, New York 1966, S. 34 ff.: Die Professionalisierung von 1890 bis 1920 wird als Ringen um Status in einer zunehmend städtischen Gesellschaft gedeutet; sowie die Lit. oben in Anm. 14b.

⁴⁴⁹ Vgl. dazu vor allem Parsons, Professions and Social Structure, S. 189 f.; Layton, Revolt, S. 6 f.

⁴⁵⁰ Diese doppelte Autoritätsbasis des Beamten wurde als ungelöstes Problem in Max Webers Bürokratiebegriff bereits mehrfach gesehen. Vgl. z. B. H. Hartmann, Funktionale Autorität, Stuttgart 1964, S. 36 ff. – Ich folge hier wie auch in den nächsten Sätzen Max Webers idealtypischem Begriff vom Beamten (vgl. vor allem: Wirtschaft und Gesellschaft, S. 162 ff., 703 ff.), der den *Anspruch* (wenn auch nicht die reale Situation) des deutschen industriellen Privatbeamten vor 1914 ja durchaus traf. Die folgenden Aussagen über die deutsche Seite nach Kocka, Unternehmensverwaltung, pass.

⁴⁵¹ Vgl. oben S. 178 bei den Zeichnern: der Wunsch nach höherem professionellen Status konnte formuliert werden als Wunsch, ein „first-class workman“ zu sein. Vgl. auch oben S. 116 f. zur Nähe zwischen „trade“-Bewußtsein und semi-professionellem Bewußtsein der Verkäufer. Vgl. schließlich unten S. 261 ff. zur Vereinbarkeit von professionellem Bewußtsein und gewerkschaftlicher Aktion in der Arbeiterbewegung. Oben S. 34 zum Problem der „relativen Deprivation“. – Dagegen wirkt der Herrschaftsanspruch von deutschen Industrieangestellten über Arbeiter noch in den Angestellten-theorien bis heute nach: Die einflußreiche „Delegationstheorie“ versteht – auf sehr ideologische Weise – die Sonderstellung des Angestellten als Folge der ihm vom Unternehmer delegierten, mit Machtausübung verbundenen Funktionen. Vgl. z. B. F. Croner, Soziologie, S. 132 ff. In den USA ist m. W. eine solche Theorie nie aufgetaucht!

⁴⁶² Zum Gegensatz zwischen bürokratischem und kapitalistischem Prinzip Wiedefeld; Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 534 f. zum antikapitalistischem Potential deutscher industrieller Privatbeamter vor 1914.

⁴⁶³ Die Zusammenarbeit von Berufsgenossen mit verschiedener Klassenlage ist typisch auch für deutsche professionelle Verbände. Zum Verein Deutscher Ingenieure (VDI) vgl. in dieser Hinsicht: Hortleder, Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs, S. 22 ff.

⁴⁶⁴ Vgl. Gilb, S. 88 und S. 100 ff.: zum zunehmenden numerischen Übergewicht der Gehaltsempfänger über die Selbständigen in den meisten professionellen Organisationen. Vgl. auch Hofstadter, Age, S. 144 f. als Skizze dieser selbständigen „professionals“, die er mit „businessmen“ auf eine Stufe stellt. – Andererseits muß betont werden, daß auch innerhalb des professionellen Denkens gewisse unkapitalistische, ja antikapitalistische Momente enthalten sind, nämlich vor allem die Ideologie des Dienstes an der Allgemeinheit (die von „fortschrittlichen“ Kapitalisten schon vor 1914 z. T. übernommen wurde!) und die Weigerung, gegen Kollegen mit allen Mitteln zu konkurrieren. Zum zwiespältigen, widerspruchsvollen Verhältnis des professionellen Ingenieurs gegenüber dem Profit-, Markt- und Geschäftsprinzip: T. Veblen, The Engineers and the Price System, New York 1933; Layton, Revolt, S. 1–52; ebd., S. 10, 13, 25, 29, 34 zu Korrespondenzen zwischen Professionalismus und privatwirtschaftlichem Geschäftsprinzip. – „Business“ und „Profession“ waren in der amerikanischen Publizistik von 1914 keine Gegensätze! Vgl. das berühmte Buch: Brandeis, Business.

⁴⁶⁵ Belege in Kocka, Unternehmensverwaltung, S. 463–90, 523 ff.; zu den deutschen Handlungsgehilfen oben S. 84 ff.

⁴⁶⁶ Zum typisch professionellen Protest gegen bürokratische Kontrollen und Einschränkungen professioneller Autonomie: vgl. Gilb, S. 34 f., 93 f., 98 ff.

⁴⁶⁷ Neben den Ausführungen oben S. 141 ff. vgl. vor allem P. F. Brissenden u. E. Frankel, Labor Turnover in Industry. A. Statistical Analysis, New York 1922, bes. S. 52 bis 55, 76 f.

⁴⁶⁸ Vgl. oben S. 68 ff. und zur Bedeutung professioneller Ideologien für das Selbst- und Fremdverständnis der Unternehmer: The Business Professions, in: Annals of the American Academy of Political and Social Sciences, Bd. 28, Juli 1906.

⁴⁶⁹ Vgl. oben S. 62 ff.

⁴⁷⁰ Vgl. oben S. 161.

⁴⁷¹ Low, What is Socialism?, passim, bes. S. 560–6; vgl. auch C. T. Herrick, Concerning Race Suicide, in: The North American Review, Bd. 184, Feb. 1907, S. 407; R. S. Baker, Capital and Labor Hunt Together, in: McClure's, Bd. 21, Sept. 1903, S. 463; Hofstadter, Age, S. 171 (Anm. 4), 216.

⁴⁷² Low, What is Socialism?, S. 560.

⁴⁷³ Vgl. oben S. 72 f.

⁴⁷⁴ Low, What is Socialism?, S. 564, 565. Vgl. zu dieser sozialkritischen Literatur: H. S. Wilson, McClure's Magazine and the Muckrakers, Princeton 1970. Es handelt sich um Zeitschriften wie McClure's, Collier', Cosmopolitan und American Magazine, um Autoren wie Lincoln Steffens, Ida M. Tarbell, William A. White, Upton Sinclair und Gustavus Myers.

⁴⁷⁵ Vgl. oben S. 72 f. Die Wählerbasis dieser „Progressives“, die in vielen städtischen und einzelstaatlichen Parlamenten seit 1900 auftraten und schließlich auch in den beiden großen Parteien sowie kurzfristig in Theodore Roosevelts „Progressiver Partei“ auf die Bundespolitik Einfluß gewannen, ist offenbar weitgehend unbekannt. Vgl. aber nächste Anmerkung. – Die Hinweise auf die Zugehörigkeit einiger Angestellter zu dieser politischen Strömung sind undeutlich. Außer dem Artikel von Low (s. Anm. 464 oben) vgl. Hofstadter, Age of Reform, S. 216–17: weiterhin die Bemerkungen der an technische Zeichner gerichteten Zeitschrift „The Draftsman“, Bd. 1, 1902, S. 326 ff.

(„Labor and Capital“): Die Lohnarbeiter ertrügen die schwersten Nachteile und Härten und ihr organisierter Protest sei verständlich; andererseits seien nicht alle Unternehmer gewinnstüchtig und schlecht. Trusts seien natürliche Erscheinungen der modernen Wirtschaftsentwicklung, doch dürften sie nicht zu mächtig werden. – Ebd., Bd. 1, 1902, Dez.: Die Zeitschrift wendet sich gegen die Pauschalverurteilung der Arbeiterbewegung mit dem Argument, daß diese ein Produkt der gegenwärtigen Verhältnisse sei und eine legitime Funktion zu erfüllen habe. – Ebd., Bd. 2, 1903, S. 205: für mehr gegenseitige Sympathie und weniger Mißverständnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. – Reformen im Sinne eines sehr gemäßigten „Progressivism“ wurde auch im „American Institute of Bank Clerks“ das Wort geredet. Vgl. American Institute of Bank Clerks, Bull., Bd. 7, 1906, S. 956–59: Zwischen „Organized Labor“ und „Organized Capital“ seien die „bank clerks“ „the only considerable organization in this country made up from the steady-nerved, level-headed kind of men who can fairly be said to represent the highest type of the middle class . . . I believe you are in an ideal position to help strike a balance between these extremes.“ Es folgt ein Aufruf zum Engagement in sozialen Fragen. – Mit anderer Akzentuierung paßte auch die Politik der RCIPA in die „progressive“ Reformströmung – dazu oben Kap. II dieses Teils B.

⁴⁶⁶ So eine der ganz wenigen systematischen Untersuchungen der „progressiven“ Wählerbasis (unter Beschränkung auf Wisconsin 1900–1912): R. E. Wyman, Middle-Class Voters and Progressive Reform: The Conflict of Class and Culture, in: APSR, Bd. 68, 1974, S. 488–504; doch sind zum einen die Wahlbezirke – auf deren Analyse dies Ergebnis beruht – beruflich und sozialökonomisch sehr gemischt und andererseits der Anteil „progressiver“ Wähler auch in den „middle class“- und den „upper class“-Bezirken so hoch – z. T. höher als in den „working-class“-Bezirken s. S. 496) –, daß keine klaren Auskünfte über die hier interessierenden Angestelltengruppen möglich sind. – Vgl. auch M. P. Rogin u. J. L. Shover, Political Change in California: Critical Elections and Social Movements, 1890–1966, Westport, Conn. 1970, S. 35–89 (allmähliche Verschiebung der „progressiven“ Wählerbasis von der „middle class“ zur „working class“).

Kapitel C: Amerikanische Angestellte im Weltkrieg und in den zwanziger Jahren

¹ Vgl. B. Baruch, American Industry in War, New York 1941; G. S. Watkins, Labor Problems and Labor Administration During the World War, 2 Bde., Urbana/Ill. 1919; Taft, Organized Labor, S. 309–21; S. Shapiro, The Great War and Reform: Liberals and Labor 1917–19, in: LH, Bd. 12, 1971, S. 323–44; A. S. Link, The Impact of World War I, New York 1969; R. D. Cuff, Woodrow Wilson and Business-Government Relations During World War I, in: Review of Politics, Bd. 31, 1969, S. 385 bis 407; ders., The War Industries Board. Business Government Relations During World War I, Baltimore 1973; W. E. Leuchtenburg, The New Deal and the Analogue of War, in: Braeman u. a., Change, S. 81–143.

² Vgl. Corbin, (1923), ein Buch, das die Vernachlässigung der mittleren Schichten, speziell der Angestellten, in den letzten Jahren beklagte: „Capital is organized, class-conscious – and so manages to care for its own. Labor is organized, class-conscious; it takes its own abundantly. But the great range of folk in between have no organization, no sense of their collective interests, of their relation to the state as a whole. And so they are forgotten.“ (S. 8).

³ Verdienstenwicklungen und Lebenshaltungskosten nach Tab. 2–10 (oben). Vgl. allgemein auch: Douglas, Real Wages, S. 238–43; zur Abnahme der Gehalt-Lohn-

Differenz außerhalb der Industrie vgl. R. K. Burns, *The Comparative Economic Position of Manual and White-Collar Employees*, in: *The Journal of Business*, Bd. 27, Chicago 1954, S. 257–67, bes. S. 258. Zum international abnehmenden Abstand von Löhnen und Gehältern: Bureau International du Travail, *Fluctuations des salaires dans différents pays de 1914 à 1922*, Genf 1923; zur deutschen Entwicklung vgl. u. a.: Deutsche Handels-Wacht. Zs. d. DHV, Bd. 25, 1918, S. 40; Zahlen zur Geldentwertung 1914–23 (= Sonderh. 1 zu „Wirtschaft und Statistik“), Berlin 1925, S. 43.

⁴ Vgl. Corbin, S. 18: „While labor and capital floated high on the tide of war-made prosperity, the salaried folk were submerged. Their grievances in the matter of rent, clothing, and food are familiar – the tragedy of the new poor“.

⁵ Nach A. G. Maher, *Bookkeepers, Stenographers and Office Clerks in Ohio, 1914 to 1924* (U.S. Department of Labor. Women's Bureau, Bull. Nr. 95), Washington 1932, S. 11, 12; s. auch oben Tag. 2–3 und 2–11.

⁶ In den Rezessionsjahren 1921 und 1922 war der Angestelltenanteil nicht viel höher als in Aufschwungsjahren. Auf 10 Angestellte entfielen 1919 61, 1920 63, 1921 60, 1922 62, 1923 65, 1924 und 1925 60 Arbeiter; vgl. Tab. 3–2 u. auch oben S. 155 f. das Rundschreiben von Ford. Weiter: E. S. Cowdrick, *Manpower in Industry*, New York 1924, S. 154–56 über den „surplus of clerical help“. „Every clerk and every employer knows that, under present conditions, the places of the lower orders of clerical workers can be filled more readily than can those of almost any other industrial class.“

⁷ Kennzeichnenderweise, wenn auch fälschlich, wurde die Entstehung des Begriffs „White Collar“ bisher in den ersten Weltkrieg verlegt. Vgl. Funk, S. 29: „Anyone who performs non-manual labor; a professional person, such as a lawyer, doctor, banker, clergyman, etc.; specifically, an office worker rather than a shop worker... Originally it was the counterpart of the British „black-coated worker“, a clerical employee, that is. The term originated during World War I.“

⁸ Vgl. *The Hard Hit Class. „The White Collar Slaves of Modern Industry Feel the Pinch of Poverty“*, in: *Advocate*, Dez. 1916, S. 5–7. „White collar slaves“ taucht in den 1920er und 1930er Jahren immer wieder in sozialkritischem Kontext auf. Vgl. E. Rice, *The Adding Machine. Seven Scenes*, Garden City 1923, S. IX (sozialkritisches Theaterstück über einen scheiternden Buchhalter); in ironischer Abwandlung: F. Ray, *White Collary*, in: *The New Republic*, Bd. 42, Apr. 1925, S. 155; wieder sehr ernsthaft in der Depression: *White-Collar Slavery (by an Ex-Slave)*, in: *The Forum*, Bd. 87, New York 1932, S. 242–47 (Erfahrungsbericht eines Handlungsangestellten).

⁹ Vgl. *Advocate*, Okt. 1919, S. 25: „Low-salaried men and clerks seek charity“, ein Artikel, der sich mit der ökonomischen Not der „office men, bank clerks, public employees“ und „clerks in big business“ gemeinsam beschäftigte. Der „small salaried pen-and-ink-toiler“, der „small salaried citizen“, sei nun zum ersten Mal in öffentlichen Fürsorgeeinrichtungen zu sehen.

¹⁰ Die für Tabelle 2–11 benutzten Berechnungen von Douglas, *Real Wages*, reichen nur bis 1926. Diese Zahlen nach Kuznets, *National Income*, S. 576–604 und zwar: Sp. 1 nach S. 597 (col. 9); Sp. 2 nach S. 600 (col. 11); Sp. 3 und 4 errechnet durch Division der jährlichen Gesamtlohn- bzw. Gesamtgehaltssummen aller industriellen Unternehmen (S. 579, col. 9 und S. 582 col. 11) durch die Zahl der Lohn- bzw. Gehaltsempfänger. Kuznets benutzt ebenfalls (wie Douglas) die Angaben aus dem Census of Manufacturers. Vgl. dazu die Bemerkungen in der Anm. zu Tab. 2–11. Vergleicht man in Tab. 2–11 und 3–2 die Douglas- und Kuznets-Zahlen von 1919–1926, so sieht man geringe Abweichungen (aufgrund verschiedener Berechnungsmethoden), die für unsere Zwecke nicht ins Gewicht fallen.

¹¹ Vgl. Deming, S. 25: „The poor know what they want. The rich know what they do not want. You – hardly know that a dispute is going on.“ S. 35 ff.: „White (Collar) Slaves“; S. 57 f.: „The money is no longer in the white collar job; it is in the greasy overalls job.“ Während der Facharbeiter gewerkschaftlich geschützt sei, trage der Angestellte die Bürde der Respektabilität („yoke of respectability“). – Corbin, S. 4: „the public“ bestehe weder aus Handarbeitern noch aus Kapitalisten; S. 6: Die fortschrittlichen Publizisten kümmerten sich primär um das Verhältnis von Kapital und Arbeit. „As to the salaried brain worker we were told nothing. Is he the middle horse in a tandem of three, a passenger in the cart – or only dirt in the roadway?“ Ignoriert werde „the clerk“, the foreman, the manager, the buyer, the seller, the technical executive, the laboratory researcher.“ – S. 9: „As far as the war had been paid for, it was the forgotten man mainly who had paid for it, paid in money and more than money – in free and vigorous living, in efficiency as a member of the nation...“ S. 23: „Manual labor is the chief item in the price of any commodity ... in the increased wages of manual labor, far more than in taxes, the middle class pays for the opportunities of those who were once called poor.“ S. 23: gegen das „system of enforced taxation“.

¹² Vgl. Corbin, S. 10 f.: „Labor and capital live in separate spheres; no question arises of social discrimination. Their struggle is purely economic. The brain worker rubs elbows everywhere. The clerk knows that in most ways that count he is inferior to the skilled and prosperous mechanic out in the factory, yet he cherishes his white collar though it ruins him for it means that his standing is that of an educated man.“ Vgl. auch A. C. White, *An American Fascismo*, in: *The Forum*, Bd. 72, 1924, S. 636 bis 642, bes. S. 638 f.: „The middle class American himself made nothing out of the Great War. He has seen the grave of his son in France. He has also seen the graves of the sons of many of his friends. He has, seeing these, become thoughtful ... He knows that the wages of an American railroad brakeman went up to what he considers a perfectly scandalous figure about the time this only son of his was gassed near Cambrai. He knows too that this same railroad brakeman doesn't touch his hat any more ... This sort of thing never happened in the old days. For a long time the middle class American has mullled all this over in his not surpassingly clear mind. At last he has decided that this can't go on. The organized brakeman, bakers, plumbers, carpenters, street cleaners, and hod carriers don't know their place. Somebody has got to show labor where it belongs.“

¹³ R. Hofstadter und S. M. Lipset haben versucht, zwischen „status politics“ and „class politics“ dahingehend zu unterscheiden, daß jene auf sozialen Ressentiments und Stuserhaltungs- bzw. Statusverbesserungswünschen fuße, diese aber nur auf ökonomischen Interessengegensätzen. Vgl. Lipset, *Sources*, bes. S. 308–15. Diese Scheidung ist, wie sich am hier behandelten Beispiel zeigt, allzu künstlich und darüber hinaus geeignet, von den ökonomischen Bedingungen von Statusprotesten abzulenken. In dieser Hinsicht berechnete Kritik: G. A. Brandmeyer u. R. S. Denisoff, *Status Politics*, in: *Pacific Sociological Review*, Bd. 12, 1969, S. 5–11.

¹⁴ Vgl. Corbin, S. 11 f., 23, 28, 32–35, 46–48; Deming, S. 75: gegen die Beschäftigung von Mädchen im Büro, die ja dort ohnehin hauptsächlich den Zweck verfolgten, einen Mann zur Heirat zu verführen; und insbesondere White, *American Fascismo*, der die von zwei Seiten eingezwängten Mittelschichten (den kleinen Detailhändler, den nicht allzu erfolgreichen Rechtsanwalt, den zweitrangigen Zahnarzt, S. 637), nicht nur als Wähler Warren G. Hardings, sondern auch als Basis wachsender rechtsgerichteter Protestbewegungen (wie des Ku-Klux-Klan) sieht.

¹⁵ Vgl. Rice, *Adding Machine*, besonders S. IX, 4 f.: Mrs. Zero, abgearbeitet, mit relativ ungebildetem Dialekt, beim Zu-Bettgehen im sehr einfach eingerichteten Schlaf-

zimmer: „If you was any kind of a man you'd have a decent job by now, an' I'd be getting some comfort out of life ...“. S. 21 f.: Selbstgespräch und Phantasie über Forderungen gegenüber dem Boß und dessen Anerkennung (Beförderung ins „front office“). S. 25–29: die Realität: Der Boß kennt nicht einmal seinen Namen, Mr. Zero zittert erwartungsvoll, erwähnt stolz, daß er während der ganzen fünfundzwanzig Jahre keinen Tag gefehlt habe und wird, auf Ratschlag des „efficiency expert“ von der Rechenmaschine ersetzt. S. 35: Seine Frau meint dazu: „All they gotta do is put an ad in the paper. There's ten thousand like you layin' around the street.“ – S. 40 f.: Besuch zu Hause.

¹⁶ Vgl. Corbin, S. 14: „As this warfare progresses, a definite middle class is emerging from the indioate public – becoming slowly but steadily class-conscious. With each successive strike [der Arbeiter] it is consolidating its forces [als Reaktion auf die Streiks]. England has already a nation-wide Middle-Class Union, and there has been much talk of one here.“

¹⁷ Vgl. K. T. Jackson, *The Ku-Klux-Klan in the City, 1915–1930*, New York 1967, S. 62–65, 108, 119, 120: in Knoxville, Tenn., in Chicago, in Aurora, Ill. und in Winchester, Ill. werden in den wiedergegebenen, allerdings kategorial nicht eindeutigen Statistiken einmal 1/3, dann zweimal von 60–70 %, dann ca. 1/4 der Mitglieder als „white collar workers“ wiedergegeben. – Zum Ku-Klux-Klan vgl. S. 283.

¹⁸ Vgl. Cowdrick, S. 197; G. L. Coyle, „White Collars“ and Trade Unions, in: *American Federationist*, Bd. 35, 1928, S. 1211 zu „law and order leagues“, die u. a. aus Angestellten in Zeiten industriellen Konflikts von einigen Unternehmern gebildet wurden.

¹⁹ Vgl. W. E. Leuchtenburg, *The Perils of Prosperity, 1914–1932*, Chicago 1958, S. 66–103. Zu den Verfolgungen von „Roten“ und denen, die als solche galten: Murray; eine prägnante kurze Schilderung des Rückzugs in die „Normalität“, der anti-progressiven Reaktion unter Harding (zu ihm bes. S. 416–19) und Coolidge vgl. S. E. Morrison u. a., *The Growth of the American Republic*, Bd. 2, Oxford University Press 1969⁶, S. 413–42.

²⁰ Dies mag erstaunen, und es soll nicht bestritten werden, daß man durch politisch-soziologische Untersuchungen, besonders der Wahlen auf Lokal- und Regionalebene, die ich nicht durchgeführt habe, weiterkäme. Die Durchsicht durch entsprechende Sekundärliteratur verlief jedoch enttäuschend. Das geringe Interesse, das Angestellte als soziale Kategorie und Gruppe für Zeitgenossen und Historiker in den USA hatten, ihre relative Konturlosigkeit (auch im Bewußtsein der Beobachter und Analytiker) führten dazu, daß etwa Aussagen über die soziale Basis von Parteien, Protestgruppen, Wahlerfolgen etc. selten nach den hier interessierenden Kriterien stratifiziert sind, meist eher regionale, ethnische und Land-Stadt-Unterschiede herausarbeiten und bei der ohnehin seltenen Anwendung von Schichtungs- und Klassenkriterien zwischen Arbeitern und Angestellten nicht unterscheiden. Dies weist natürlich auf eine Realität hin, in der dieser Arbeiter-Angestellten-Unterschied (wie sozialökonomische Schichten- und Klassenunterschiede überhaupt) sehr viel weniger bedeutend (für die Beeinflussung politischen Verhaltens) waren als andere (ethnische, regionale etc.) Unterschiede. Dies erklärt andererseits die großen Materialschwierigkeiten dieser Arbeit.

²¹ Vgl. J. C. Burnham, *New Perspectives on the Prohibition „Experiment“ of the 1920's* in: *JHS*, Bd. 2, 1968, S. 50–68; J. Gusfield, *Symbolic Crusade and the American Temperance Movement*, Urbana, Ill. 1963; u. wd. in Braeman u. a., *Change*, S. 257–308; N. Clark, *The Dry Years: Prohibition and Social Change in Washington*, Seattle 1965, S. 113–22.

²² So etwa in New York die „American Society of Engineering Draftsmen“, erwähnt in: *International Federation of Draftman's Unions (AFL)*, 2nd Convention, Pro-

ceedings, New York 1919 [in der Folge zit. als: IFDU, 2nd Convention, S. 53 f. Vgl. auch oben S. 177 f.]

²³ International Federation of Technical Engineers, Architects and Draftsmen (AFL), 1918–43. Silver Anniversary, Washington 1943, im folgenden: IFTEAD, S. 9 f., 14, 19.

²⁴ Vgl. ebd., S. 9 f.

²⁵ Vgl. IFDU, 2nd Convention, S. 29; L. Wolman, *Ebb and Flow in Trade Unionism*, New York 1936, S. 175.

²⁶ IFDU, 2nd Convention, S. 56, 62–64.

²⁷ Vgl. ebd., S. 43 f. Ein Delegierter: „I think we should insist on being classed as laborers – laborers of the most skilled type, instead of something higher.“ S. 28 f. und IFTEAD, S. 10 zu den Behördenkontakten des Verbandes.

²⁸ Vgl. ebd., S. 18. Die Ortsgruppe in Quincy, Mass. berichtete: „Quincy Local 7 had its nucleus formed in the American Society of Marine Draftsmen, a social and professional organization, as did many other locals of our present International Federation. The intense economic pressure of World War I gave birth to our union. In 1918 all shipyard crafts received pay rises except the draftsmen, who on inquiring why they had received none were told [von einer zuständigen Behörde] that as they had not asked for one it was assumed they did not want any.“

²⁹ Ebd., S. 9: „The disparity existing between the shop crafts and those in the drafting office grew more and more pronounced. To add to the burdens, when all of the crafts were being paid for overtime work, the draftsmen were required to work extended hours without compensation.“ Dieser Vergleich mit den besser gestellten Mechanikern und anderen Facharbeitern immer wieder in: IFDU, 2nd Convention, S. 43 f., 62 f.

³⁰ Vgl. 25 Jahre Techniker Gewerkschaft. 10 Jahre Bund technischer Angestellter und Beamter, hg. v. Bund technischer Angestellter und Beamter im Afa-Bund, Berlin 1929, S. 13 ff.: die Bismarcksche Sozialgesetzgebung als Anstoß für den Beginn der Organisation „des Technikerstandes“ in den frühen 1880er Jahren.

³¹ Die Formulierung in der Satzung lautete: „Composed of all men and women performing work of a drafting nature.“ Nach IFDU, 2nd Convention, S. 55.

³² Der Streik blieb selten, u. a. weil sich die Organisation zu schwach fühlte. Vgl. IFDU, 2nd Convention, S. 17, 19; vgl. aber IFTEAD, S. 19 zu Streiks und Aussperungen in San Francisco 1919, bei denen die Ortsgruppe des Verbandes tatkräftige Hilfe vom ortsansässigen „Labor Council“ erhielt.

³³ Die Diskussion ebd., S. 52 ff., 65–69, 77, 105; zur Entscheidung auch IFTEAD, S. 10, S. 12: Von den 17 von Mitte 1916 bis Mitte 1918 gegründeten und danach in die Bundesorganisation aufgenommenen Lokalorganisationen waren: 4 „Marine Draftsmen's Unions“, 7 „Draftsmen's Unions“, 1 „Draftsmen's and Designers' Union“, 1 „Draftsmen's and Planners' Union“, 1 „Civil Engineering Union“, 1 „Engineering Inspectors Union“, 1 „Water Inspectors' Union“, 1 „Housing Inspectors' Union“. Die Mitgliedschaftsdefinition nach: International Federation ..., Constitution 1937, Art. III, Sec. 1.

³⁴ Die Hinweise auf diese Hindernisse sind häufig. Vgl. IFTEAD, S. 14: „The greatest handicap to our local [Norfolk, Va.] has been the general attitude among the drafting room employees that they are professional and must conduct themselves in a sphere that is above that of a labor organization.“ S. 19 zur Organisation innerhalb der AFL: „This was indeed a radical step, for in those days many engineers felt that such a step was unethical.“ Vgl. auch Retail Clerk's International Advocate, Okt. 1919, S. 25: Als radikale Abkehr von bisherigen Haltungen wird der Eintritt einiger in der New Yorker Gesundheitsbehörde angestellten Chemiker in die AFL ge-

wertet. – Vgl. IFDU, 2nd Convention, S. 29: Der Präsident beklagt, daß einige Zeichner kurz in die Gewerkschaft einträten, um an einer bevorstehenden Gehaltsverbesserung teilzuhaben, dann aber nicht mehr zu den Versammlungen kämen und ihre Beiträge schuldig blieben.

³⁵ Report of President to the Officers and Delegates of the 7th Annual Convention, Washington 1924 (maschinenschr. vervielfältigtes Exemplar, AFL-CIO-Bibliothek, Washington), S. 3, 5 (Zitat), 6.

³⁶ Die Mitgliederzahlen betrugen (nach Wolman, S. 175) 1919: 1800; 1920: 3500; 1921: 2200; 1922: 1000; 1923: 600; 1924: 600; 1925: 600; 1926: 700; 1927: 1600; 1928: 1900; 1929: 1500.

³⁷ Vgl. President's Report and Resumé of Action 10th Annual Convention . . ., Washington 1927, S. 7: Bemerkenswert eine dezidierte Kritik am italienischen Faschismus und an der Carnegie-Stiftung, die Alfredo Rocco's „The Political Doctrine of Fascismo“ ohne distanzierende Bemerkung herausgebracht hatte. S. 6 f. eine kurze Kritik an kommunistischen Bestrebungen, die im eigenen Verband allerdings nicht auftraten.

³⁸ Vgl. ebd., S. 7 f. zum erfolgreichen 24-Stunden-Streik der „technical men“ im Chicagoer kommunalen Dienst.

³⁹ Der bis dahin größte Streik fand mit ca. 5000 Teilnehmern im Frühjahr 1918 in St. Louis statt. Er richtete sich vor allem gegen große Kaufhäuser und ging um Gehälter und gewerkschaftliche Anerkennung. 3/4 der Streikenden waren Frauen. Advocate, Apr. 1918, S. 7: „The salespeople are freeing themselves from the bondage of fear that has held them in the past. Economic conditions are responsible for the stand they are taking throughout the country, for the time has come when the average salesperson is simply forced to take advantage of the weapons at his command in order to compel the recognition of his rights to a living wage.“ Der Streik ging verloren. Vgl. ebd., Mai 1918, S. 15 f. Ebd. Apr. 1919, S. 15 f. zu einem siegreichen Streik in Belleville, Ill.; Aug. 1919, S. 14 f. u. Sept. 1919, S. 17 zu zwei defensiven Streiks in Chicago. – Eine Übersicht über die Streiks bis Anfang 1918: 17th Convention (1918), Proceedings, S. 27. Advocate, April 1919, S. 15 f.: Die RCIPA-Spitze empfahl den Ortsgruppen als Modell den gerade in Belleville durch Streik erreichten Vertrag mit den Händlern der Stadt. Er enthielt das „union shop“-Prinzip, die Errichtung eines Belegschaftsausschusses (Store Committee), genaue Arbeits- und Essenszeitregelungen, eine Woche bezahlte Ferien, 50 % Überstundenzuschlag, Mindestlohn von 7 Dollar pro Woche im ersten halben Jahr, 8 Dollar im zweiten, Gehaltsaufstockungen von 2 bis 3 Dollar für alle jetzt eingestellten Gehilfen (mit nivellierender Tendenz gegenüber den höheren Gehältern!), Beschränkung der Lehrlingszahl (d. h. der Helfer unter 16) auf einen je fünf Gehilfen, Wiedereinstellung aller Militärdienstpflichtigen, keine Reduktion der bisherigen Leistungsprämien und Zuschläge. – Zur Mitgliedschaftsentwicklung: Wolman, S. 188 f.

⁴⁰ Nach H. J. Clermont, Organizing the Insurance Worker. A History of Labor Unions of Insurance Employees, Washington 1966, S. 4–9.

⁴¹ Vgl. ebd., S. 1–3.

⁴² Vgl. K. Baarslag, History of the National Federation of Post Office Clerks, Washington 1945, S. 5–122; Wolman, S. 198. – Ein Vergleich dieser Gruppe mit den deutschen Postangestellten wäre lohnend für den Vergleich der beiden Gesellschaftsentwicklungen unter dem Gesichtspunkt: Wirkung bzw. Mangel bürokratischer Traditionen. Seit der Jackson-Periode regierte das Beutesystem in den amerikanischen Postämtern und -betrieben; allmählich und unvollkommen wurden ab 1888 bürokratischere Regelungen eingeführt, die Post aus „politics“ herausgenommen. Beamten-selbstverständnis und entsprechende Statusansprüche können unter den amerikanischen

„postal workers“ nur eine geringe Rolle gespielt haben. – Vgl. auch S. D. Spero, *The Labor Movement in a Government Industry*, New York 1924, bes. S. 229 ff.; ders., *Government as Employer*, Neudr. Carbondale 1972; M. R. Godine, *The Labor Problem in the Public Service*, Cambridge, Mass. 1951; L. Troy, *White-Collar Organization in the Federal Service*, in: A. A. Blum u. a., *White Collar Workers*, New York 1971, S. 166–210.

⁴³ Vgl. H. Henig, *The Brotherhood of Railway Clerks*, New York 1937, S. 3–78, bes. 38–40, 50–57 zur Kriegszeit, 285 zu den Mitgliedschaftszahlen. Ab 1919 hieß die Gewerkschaft „Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees“. Vgl. auch A. M. McIsaac, *The Order of Railroad Telegraphers. A Study in Trade Unionism and Collective Bargaining*, Princeton 1933, bes. S. 28–47 zur Kriegsentwicklung. Die Gewerkschaft (AFL) umfaßte Angestellte und Arbeiter.

⁴⁴ Vgl. J. Barbash, *Unions and Telephones. The Story of the Communications Workers of America*, New York 1952, S. 4–15.

⁴⁵ Vgl. V. Ulriksson, *The Telegraphers. Their Craft and Their Unions*, Washington 1953, S. 101–17.

⁴⁶ Vgl. oben Anm. 42 u. Wolman, S. 189: Sie zählte 1917 8100, 1920 38 500 Mitglieder.

⁴⁷ Vgl. AFT, *A 50-year Assessment*, in: *Changing Education. A Journal of the American Federation of Teachers*, Sommer 1966, S. 10 ff., pass.; C. L. Zitron, *The New York City Teachers Union 1916–1964*, New York 1968, S. 15–21; R. J. Braun, *Mitgliedschaftszahlen nach Wolman*, S. 188 f.

⁴⁸ Vgl. auch R. D. Leiter, *The Musicians and Petrillo*, New York 1953; A. Harding, *The Revolt of the Actors*, New York 1929.

^{48a} Lebenshaltungsindex bei: Lebergott, S. 525.

⁴⁹ Vgl. S. Fabricant, *The Trend of Government Activity in the United States since 1900*, New York 1952, S. 3–148; die ältere Literatur bei R. A. Lively, *The American System*, in: BHR, Bd. 29, 1955, S. 81–96; M. Fainsod u. a., *Government and the American Economy*, New York 1959³.

⁵⁰ Vgl. *Historical Statistics*, S. 97 und unten Anm. 67 zur Abnahme der Mitgliedschaft der AFL; zur Analyse der Gründe: Wolman, S. 33 ff. Zur Arbeiter- und Gewerkschaftsgeschichte der 20er Jahre am besten: Bernstein, *Lean Years*; allgemein als Literaturbericht: B. Noogle, *Configurations of the Twenties*, in: Cartwright/Watson, S. 465–90.

⁵¹ Dazu insbesondere P. H. Douglas, *Wages and the Family*, Chicago 1925, S. 5 f.; M. Leven u. a., *America's Capacity to Consume*, Washington 1934, S. 54–56, 93, 103 bis 104; zusammengefaßt bei Bernstein, *Lean Years*, S. 64–70.

⁵² Vgl. ebd., S. 1–43; L. Pope, *Millhands and Preachers*, New Haven 1942; C. Heer, *Income and Wages in the South*, Chapel Hill 1930; J. J. Rhyne, *Some Southern Mill Workers and Their Villages*, Chapel Hill 1930; B. u. G. S. Mitchell, *The Industrial Revolution in the South*, Baltimore 1930.

⁵³ Lebergott, S. 525.

⁵⁴ Nach BLSt., Bull., no. 409, Washington 1926, S. 25–28.

⁵⁵ Vgl. MLR, Bd. 30, 1930, S. 227; Bernstein, *Lean Years*, S. 58–60.

⁵⁶ Vgl. für die amerikanische Entwicklung von 1919 bis 1929: Kuznets, *National Income*, S. 216 f.; die vergleichende Schätzung nach Bry, S. 23.

⁵⁷ Nach den Zahlen bei Lebergott, S. 524, 523.

⁵⁸ Statt auch durchaus mögliche, aber schwierige Realeinkommens- und Konsumvergleiche sei hier auf die ziemlich einhelligen Berichte ausländischer Amerika-Besucher verwiesen, z. B. auf: A. Siegfried, *America Comes of Age*, New York 1927, bes. S. 159;

Amerikareise deutscher Gewerkschaftsführer, Berlin 1926. Die Ausbeutung und Hetze der Arbeiter trotz hoher Löhne und hohen Konsums, ihre Abhängigkeit und Organisationschwäche im Vergleich mit den australischen Arbeitern betont: H. G. Adam, *An Australian Looks At America*, Sydney 1927, S. 50 f., 54–55 (zum Detektivunwesen), 85 ff. (Ausbeutung vor allem in den „small, backstreet workshops“). Zum Gesamtproblem: G. Soule, *Prosperity Decade: 1917–1929* [1947], New York 1968, S. 208–28; Leuchtenburg, *Perils*, S. 178–203; Bernstein, *Lean Years*, S. 47–82.

⁵⁹ Vgl. oben S. 79–120.

⁶⁰ Vgl. Wolman, S. 188 f.

⁶¹ Die tatsächlichen Mitgliedschaftszahlen waren nicht feststellbar. Sie wurden auf den Gewerkschaftstagen und in der Verbandszeitung nicht bekannt gemacht. Auf dem Gewerkschaftstag von 1918 begründete das der RCIPA-Schatzmeister Conway mit Geheimhaltungsnöwendigkeiten angesichts der von Unternehmern in Abwehr der Gewerkschaften beschäftigten Spione und Privatdetektive sowie der unbezahlten Informanten in Gestalt gewerkschaftsfeindlicher Kollegen. Nach Kirstein, S. 214.

⁶² Nach *Historical Statistics*, S. 518. Die Zahlen für den Kleinhandel verstehen sich einschließlich Dienstleistungen für Kraftfahrzeuge. Die Zahlen enthalten auch die Selbständigen, also 1929 173 000 im Großhandel und 1,571 Mill. im Kleinhandel. Nach Lebergott, S. 518.

⁶³ Vgl. oben Tabelle 2–7.

⁶⁴ Nach Lebergott, S. 513 f. betrug die Zahlen der amerikanischen Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte):

	(1) im Handel (in 1000)	(2) insgesamt (in 1000)	(3) Anteil von (1) an (2)
1900	2502	12466	20%
1909	3585	18458	19%
1919	4213	24618	17%
1929	6123	30676	20%
1939	6426	30703	21%

⁶⁵ 18th Convention (1924), *Proceedings*, S. 55 ff.; Kirstein, S. 215 f.

⁶⁶ Vgl. z. B. *Advocate*, Febr. 1925, S. 15 ff.: „Militant Organization Essential. This Quality Lacking Among Retail Salespeople.“ Schatzmeister Conway schrieb u. a.: „The salespeople of the country as a class of wage earners are not progressive, they are not courageous ... it loses for them the respect of their employers as well as the support of the other crafts ...“ Nur organisierten Angestellten werde es gelingen, das Erreichte zu verteidigen – von mehr war nicht mehr die Rede.

⁶⁷ Nach den Berechnungen von Wolman, S. 188 f. und *Historical Statistics*, S. 97, betrugen die Mitgliederzahlen (in Tausend):

	RCIPA	AFL
1899	10	611
1903	50	1914
1909	15	2006
1919	21	4125
1929	10	3461
1933	5	3048

⁶⁸ Nach Lebergott, S. 525–28. Die Spalte „Industrie“ enthält auch die Gehälter,

die Spalte „Handel“ auch einige Arbeiterlöhne. Doch eindeutig überwogen in der ersten Arbeiterlöhne, in der zweiten Angestelltenverdienste.

⁶⁹ F. C. u. F. E. Croxton, *Average Wage and Salary Payments in Ohio, 1918 to 1932*, in: MLR, Bd. 38, 1934, S. 143–59 u. Fortsetzung in ebd., Bd. 42, 1936, S. 706 bis 717. Die Durchschnittswerte errechnen sich aus der Division der von mindestens 22 000 und höchstens 42 000 Unternehmen angegebenen jährlichen Lohn- und Gehaltszahlungssummen durch die ebenso angegeben aufgegliederten Beschäftigtenzahlen. D. h., die Zahlen enthalten auch Teilzeit-Arbeitnehmer und ihre Verdienste. Vgl. weiterhin zur Methode der Erhebung unten Anm. 117 in diesem Kapitel und Kap. D., Anm. 4.

⁷⁰ Nach La Dame, S. 146 f.

⁷¹ Nach einer Untersuchung des „Woman's Bureau of Labor“, wiedergegeben in: *Advocate*, März/Apr. 1932, S. 12 f.

⁷² Z. B. *Advocate*, März 1925, S. 10: Kresge zahlte durchschnittlich nur 7,25 Dollar an die beschäftigten Mädchen. In Massachusetts hatte bereits 1916 ein gesetzlicher Mindestlohn für Verkäuferinnen von 8,50 Dollar gegolten. Vgl. *Advocate*, Okt. 1922 (Editorial).

⁷³ Nach *Historical Statistics*, S. 523. 1928 verkauften 315 davon Lebensmittel, 220 Schuhe, 294 Konfektionskleidung. Die Statistik bezog 26 Branchen in ihre Zählung ein. Ein Kettenladen (chain store) bestand aus mindestens zwei Filialen.

⁷⁴ Errechnet aus *Historical Statistics*, S. 519, 520.

⁷⁵ Vgl. Scull, *Peddlers*, S. 250 zum wahrscheinlich ersten „shopping center“ außerhalb Baltimores (1907) u. S. 228.

⁷⁶ Vgl. die Schilderung eines „grocery clerk“ bei Ginzberg/Berman, S. 181.

⁷⁷ Vgl. *Advocate*, Febr. 1920, S. 17 f.; Jan. 1921, S. 15; Juli 1920, S. 9 ff.; Mai 1921, S. 11 ff.: „The Open Shop Drive“. – Zur allgemeinen Situation, Watkins, *Labor Problems*; Shapiro, *Great War*; Link, *Impact*; Murray, *Red Scare*, bes. S. 105–21; F. L. Allen, *Only Yesterday. An Informal History of the 1920s*, New York [1931] 1964, S. 13–62, Rayback, S. 280–90.

⁷⁸ Vgl. *Advocate*, Sept./Okt. 1930, S. 31: „Sensitive Clerks Drive Customers from Score of Stores Everywhere.“: Der Artikel wendet sich gegen die Empfindlichkeit mancher Verkäufer gegenüber dem Kunden, ihre Neigung zur Selbstbehauptung gegenüber Kundenmeinungen. „Their [der Kunden] notions may be crazy but there are many persons in a better position to criticize than the family grocer ... [E]ducated people are those able to adapt themselves to the conditions of life.“

⁷⁹ Dazu allgemein M. Perlman, *Labor in Eclipse*, in: Braeman u. a., *Change*, S. 103 bis 145, bes. S. 117–35 f.

⁸⁰ Vgl. zu Quellen und Literatur oben S. 152 ff., 398 f.

⁸¹ „Welfare“ wurde so definiert: „Anything for the comfort and improvement, intellectual or social, of the employees, over and above wages paid, which is not a necessity of the industry nor required by law.“ Nach BLSt., Bull., Nr. 250, Washington 1919, S. 8.

⁸² Das Folgende nach ebd., S. 14 f., 34 f., 43, 54, 70, 73, 82, 89, 101, 108.

⁸³ Vgl. BLSt., Bull., Nr. 458, Washington 1928 (*Health and Recreation Activities in Industrial Establishments, 1926*). Medizinische Fürsorge im Unternehmen, Ausweitung der Ferien und Gruppenversicherung (bei privaten Versicherungsgesellschaften, vermittelt durch die Firma) waren die Gebiete, auf denen der Fortschritt am deutlichsten war.

⁸⁴ A. Epstein, (*Problem of Old Age Pension*) dürfte die ausführlichste Bestandaufnahme der 1925 bestehenden Unternehmenspensionskassen sein. 88 % der 370 Kassen waren seit 1910 errichtet worden. Nur 8 davon gehörten zur „mercantile industry“. Ebd., S. 21; L. Hahn u. P. White, *The Merchants' Manual*, New York 1924, S. 554 f.:

Keine Krankenversicherungen werden erwähnt, für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gebe es keine Regel, obwohl dabei meist die Dienstjahre eine Rolle spielten; in jedem Fall sei eine Unterstützung ins Belieben des Management gestellt.

⁸⁵ Hahn/White, S. 55: 1924 gewährten von 875 durch die „National Dry Goods Association“ untersuchten Geschäften 12 % keine Ferien, (dies waren vorwiegend kleine Geschäfte), 50 % eine Woche und 38 % zwei Wochen. BLSt., Bull., Nr. 491 (= Handbook of Labor Statistics, 1929 Edition), S. 749–53; Advocate, Juli/Aug. 1930, S. 13; J. R. Boubman, Principles of Retail Merchandising, New York 1936, S. 75.

⁸⁶ Vgl. die Zusammenfassung bei Bernstein, Lean Years, S. 171–174.

⁸⁷ Vgl. H. Baker, Personnel Programs in Department Stores, Princeton 1935, S. 9; 1924 galt das „personnel department“ in Kaufhäusern noch als seltene Neuheit. Vgl. Hahn/White, S. 487 ff.

⁸⁸ Dartnell Corporation Chicago, Survey of Retailing Practices ..., New York 1931, Bd. 1, S. 80, 84; ebd., S. 81: „The most successful stores are almost invariably those in which the salespeople have been developed from raw material into efficient units.“ Das Buch empfiehlt die Praktiken eines Geschäfts in North Dakota, das sein Personal die „Force“ nannte. „This ‚Force‘ was symbolized by ‚Sunny Jim‘, who always had something to say about the store’s policies and goods. A comprehensive course of training was religiously [sic!] followed, classes being held weekly ...“.

⁸⁹ Vgl. ebd., S. 86, 88; ganz deutlich das repräsentative Handbuch der „Retail Dry Goods Association“: Hahn/White, S. 534 ff.

⁹⁰ Dartnell Corporation, Survey, S. 89 f. mit der Empfehlung, dies in jedem Geschäft einzuführen. Vgl. auch Baker, Personnel Programs, S. 30: Abdruck eines typischen Lehrplans für 1934/35, der auch den „Inspirational Talk“ enthält.

⁹¹ Zur weiteren Verbreitung und Gliederung der Klassen und Kurse 1934: ebd., S. 21–32.

⁹² Vgl. National Retail Dry Goods Association, Preliminary Report on Commission and Bonus Methods. The Committee for the Study of Wage Problems, New York 1920 (S. 2–3: Konflikte mit dem Personal waren der Anstoß für diese Untersuchung des Branchenverbandes!); M. H. Tolman, Positions of Responsibility in Department Stores and Other Retail Selling Organizations. A Study of Opportunities for Women, New York 1921; Methods of Compensation for Department Store Employees. A Survey by Industrial Relations Bloomfield’s Labor Digest, Boston 1921 (S. 11: sogar für die Buchhalter wird Akkordbezahlung empfohlen); Hahn/White, S. 487–555; eine ausgezeichnete Fallstudie: La Dame, Filene, das mit seiner liberalen Gewährung von meist nicht genutzten Mitbestimmungsmöglichkeiten fürs Personal eine Ausnahme war; Dartnell Corporation, Survey, S. 80–111 (S. 97: „The Salesmen at Cheasty’s, Inc., Seattle get no bonuses, no paid vacation, no sick leave, no special Christmas check. They are paid on a basis ranging from 3 to 6 per cent of their sales.“)

⁹³ Vgl. Baker, Personnel Programs, S. 19. ⁹⁴ La Dame, Filene, S. 94–97, 382–83.

⁹⁵ Ein Vorläufer, die „Prince School of Education for Store Service“ hatte schon 1905 in Boston bestanden. 1918 etablierte sich im „Carnegie Institute of Technology“, Pittsburgh, ein „Research Bureau for Retail Training“, 1919 eine „School of Retailing“ an der New York University. Vgl. Hahn/White, S. 505.

⁹⁶ Vgl. National Retail Dry Goods Association, Addresses and Reports, 2nd Annual Convention – Store Managers’ Division, 13.–15. Mai 1925 (Atlantic City); dies., Proceedings, Sixth Annual Convention. Store Managers’ Group, 20.–23. Mai 1929 (Chicago).

⁹⁷ Vgl. Advocate, März/Apr. 1932, S. 2 (über Praktiken von 1929).

⁹⁸ Nach BLSt., Bull., Nr. 439, Washington 1927, S. 586 f. (Diese Zahlen galten dem Verfasser dieser Schrift als normal.)

⁹⁹ Historical Statistics, S. 520 f. Bei Filene hatten 1926 von knapp 3000 Beschäftigten nur 21 % eine Dienstzeit von weniger als einem Jahr, 38 % eine Dienstzeit von 1 bis 5 Jahren, 39 % von 5 bis 20 Jahren und 2 % noch mehr. Nur 9 % waren übrigens jünger als 20 Jahre. 22 % gehörten zu den 20–25jährigen, 17 % zu den 25–30jährigen, 15 % zu den 30–35jährigen, 13 % zu den 35–40jährigen, 16 % zu den 40 bis 50jährigen und 8 % rangierten darüber (nach La Dame, Filene, S. 95, 99); vgl. auch die empirische Untersuchung von 50 Kaufhäusern 1934 durch Bakër, Personnel Programs, S. 49 ff.

¹⁰⁰ Advocate, Jan. 1924, S. 17.

¹⁰¹ Vgl. oben Teil B, Anm. 59 zu Conways Artikel „The Hard Hit Class. The White Collar Slaves of Modern Industry Feel the Pinch of Poverty“ (Advocate, Dez. 1916), in dem ich den Begriff „White Collar“ zum ersten Mal in dieser Zeitschrift entdeckt habe. – Vgl. Advocate, Okt. 1919, S. 25: „Low-salaried men and clerks seek charity“, ein Artikel, der sich mit der ökonomischen Not der „office men, bank clerks, public employees“ and „clerks“ gemeinsam beschäftigt; Advocate, Jan. 1924, S. 17: „... there are indications of unrest and dissatisfaction among the so-called ‚white-collar‘ workers ... When once fully aroused they will recognize the value of organization, they will unite and take their proper place among the trade unionists in the American Labor movement.“ – Advocate, Jan. 1925, S. 16 f.: „White Collar Workers Organize“ (ein Artikel, der die Organisationsbestrebungen der Washingtoner Lehrer anderen „White Collar Workers“ als Vorbild hinstellt.)

¹⁰² Vgl. z. B. M. A. Bills, Social Status of the Clerical Worker, in: Journal of Applied Psychology, Bd. 9, 1925, S. 424–27; H. B. Bergen, Social Status of the Clerical Worker, in: ebd., Bd. 11, 1927, S. 42–46. Die beiden Artikel beschäftigen sich, aufs engste spezialisiert und ohne jeden theoretischen oder allgemein-gesellschaftlichen Anspruch, mit der Korrelation zwischen sozialer Herkunft und Neigung zum Stellenwechsel bei Angestellten. Folgende Rangordnung sozialer Statusgruppen wird als Maßstab von den Autoren benutzt: 1. unskilled laborer; 2. semi-skilled mechanical worker; 3. skilled mechanical worker; 4. clerical worker; salesman or manager of a department in a company; 6. proprietor of a small business; 7. professionals, managers, owners of large business concerns. – „The classes are given above in the order which, we believe, the average clerk would consider that of their social status. The order of grouping is not that of financial returns. The salary of the skilled mechanical worker and even of the semi-skilled would in many cases exceed that of the clerical worker; however, anyone who has known a large number of clerical workers, especially those employed in an office that is connected with a factory, will, we believe, agree that women, particularly, consider a clerical job to carry higher social standing than a mechanical job.“ (Bills, Social Status, S. 424). – Man findet diese kategoriale Trennung kaum oder nicht in früheren Stratifikationsuntersuchungen. Vgl. z. B. W. F. Ogburn u. D. Peterson, Political Thought of Social Classes, in: PSQ, Bd. 31, 1916, S. 300–17: Differenzierung zwischen „upper class“, „middle class“, „laboring class“ and „rural“, wobei die Mehrheit der „clerks“ zur „middle class“, einige „clerks“ zur „laboring class“ gezählt wurden (je nach Einkommen und Ansehen); S. A. Rice, Farmers and Workers in American Politics, New York 1924 (keine Erwähnung der „white collar“ oder „clerical workers“). Bezeichnend auch noch C. C. North, Social Differentiation, Chapel Hill 1926, S. 13: wie selbstverständliche Benutzung eines Zweiklassenschemas, das die „clerks“ und „salesmen“ zu der „laboring class“ zählt.

¹⁰³ Vgl. F. R. Donovan, The Saleslady, Chicago 1929, S. 1 f.: Die von der Verfasserin, einer Berufsberaterin, befragten Mädchen zogen den Posten der Sekretärin dem der Verkäuferin klar vor. „But you don't get any money in a department store,

and you won't have a chance to meet any men. I dont want to marry a ribbon-counter clerk."

¹⁰⁴ Vgl. R. Leigh, *The Human Side of Retail Selling. A Textbook for Salespeople in Retail Stores...*, New York 1921, S. 7: Unter der Überschrift „Salesmanship a Skilled Profession“: „There was a time, years ago, when sales people were ashamed of their work ... To-day retail salesmanship is a skilled calling and is regarded as one of the leading vocations of the day. It demands scientific training and ability and only the intelligent, ambitious salespeople can hope for success. To-day, you will find college graduates, students with trained minds and marked abilities, entering the department store to make its field their life work ...“; vgl. auch Hahn/White, S. 490.

¹⁰⁵ Einige aus einer großen Zahl von Beispielen: N. A. Hawkins, *Certain Success*, Detroit 1920³, S. 29 ff.: „The Universal Need for Sales Knowledge“; F. Farrington, *The Successful Salesman*, Chicago 1918, S. 15; N. A. Brisco u. J. W. Wingate, *Retail Buying*, New York 1925, S. V; National Retail Dry Goods Association, *Proceedings, Fourth Annual Convention, Store Managers' Division*, 10.–13. Mai 1927 (Chicago), S. 5–11 (L. Hahn: „Retailing – a Profession“); Leigh, S. 9 f. – Zum jetzt häufigen Angebot von „retail selling courses“ in Fach- und öffentlichen Sekundarschulen: F. G. Nichols u. a. *A New Conception of Office Practice*, Cambridge, Mass. 1927, S. 53.

¹⁰⁶ Exemplarisch für viele: N. A. Brisco u. a., *Store Salesmanship (Retail Series Secondary Schools)*, New York 1934, S. 2.

¹⁰⁷ Vgl. die Interviews mit mehreren Verkäufern in: Ginzberg/Berman, S. 183, 184, 185, 328 f; Baker, *Personnel Programs*, S. 76 zur häufigen Identifikation junger Verkäuferinnen mit dem Geschäft, in dem sie angestellt waren.

¹⁰⁸ So sehr deutlich in D. K. Beckley u. W. B. Logan, *The Retail Salesperson at Work*, New York 1948, S. 2: „Often the salesperson is thought of as a clerk who simply stands behind a counter and shows whatever merchandise the customer may request.“ Das sei falsch, es handele sich um eine „salesperson“, deren Funktionen sehr viel qualifizierter, aktiver und vielseitiger seien.

¹⁰⁹ Vgl. *Advocate*, März/Apr. 1931, S. 6 f.: „The Retail Salesman – He Can Make Business – Or Break It.“

¹¹⁰ 18th Convention (1924), *Proceedings*, S. 24 f.: „Address of Mr. John Miller of Sprague-Warner Co.“ Daß sich dieser Gewerkschaftstag derart offene Unternehmerideologie anhörte, ist auch für diese zahlmeiste Periode der RCIPA erstaunlich und die Ausnahme. Möglicherweise standen finanzielle Abhängigkeiten dahinter.

¹¹¹ Als sich eine nicht mehr der RCIPA angehörende lokale Organisation von „drug clerks“ (mit eigener Zeitschrift) positiv über das Gewerkschaftswesen aussprach, meinte der *Advocate* (Juli/Aug. 1930, S. 14 f.): „The value of trade associations for working people is granted even by a pseudo-professional group who dislike to be classed among the wage earners.“

¹¹² Die RCIPA hielt dem entgegen, daß die Position des „drug clerk“, vor allem in den verbreiteten Filialbetrieben immer weniger professionell, immer unsicherer und routinemäßiger werde. Der professionelle Stolz schwinde und der Status dieser Angestellten sei soweit reduziert, daß sie aufsässig würden, gemeinsam ihren Protest formulierten und der Gewerkschaft beiträten. Nach *Advocate*, Mai/Juni 1932, S. 1 f. im Anschluß an die Aufnahme der „Registered Dry Clerks of New York City“ als Ortsgruppe No. 581 in die RCIPA.

¹¹³ Nach Tabellen 2–10 und 3–2.

¹¹⁴ Errechnet aus Kuznets, *National Income*, S. 551–57, 576–604, 659–77.

¹¹⁵ Jahresverdienste (pro Kopf) der Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) in verschiedenen Wirtschaftsbereichen:

	Realverdienste in Dollar von 1914				Nominalverdienste in laufenden Dollar			
	Banken	Versiche- rungen	private Erzie- hung	öffent- liche Hand (Bund)	Banken	Versiche- rungen	private Erzie- hung	öffent- liche Hand (Bund)
1920	1364	2071	885	1451	683	1004	444	726
1923	1575	1974	1120	1412	928	1116	660	832
1928	1698	2232	1275	1600	995	1307	746	935

Nominalverdienste aus Kuznets, *National Income*, S. 731–37, 761–66, 811–14. Lebenshaltungsindex nach Lebergott wie oben Anm. 48. – Zu den Verkäufern oben S. 202 ff.

¹¹⁶ Vgl. W. W. Rostow, *The Past Quarter-Century as Economic History and the Tasks of International Economic Organization*, in: *JEHI*, Bd. 30, 1970, S. 150–87, bes. S. 157–60.

¹¹⁷ Vgl. Croxton (wie oben Anm. 69 in diesem Kap.) bes. S. 148–54 (Bd. 38) u. S. 713–15; sowie H. F. Clark, *Live Earnings in Selective Occupations*, New York 1937, S. 364. – Der Begriff „Angestellte“ in Tabelle 3–8 umfaßt: „bookkeepers, stenographers, and office clerks“, sowie „sales people (not travelling)“. – 1928 waren von den 1,2 Millionen erfaßten Arbeitnehmern 9500 in der Landwirtschaft, 79 500 im Bauwesen, 750 000 in der Industrie, 139 000 in privaten Dienstleistungen und 82 000 in Verkehr und öffentlichen Dienstleistungen beschäftigt. Vgl. zur Methode der Erhebung auch unten Kap. D, Anm. 4.

¹¹⁸ Vgl. Bry, S. 467; Victor, *Verbürgerlichung*, S. 23; Fischer, *Die Angestellten*, S. 39; vgl. Kuznets, *Modern Economic Growth*, S. 168 f.: Gehälter und Löhne machten in Deutschland 1913 47 %, 1925–29 64 %, in den USA jedoch von 1899–1908 54 %, 1919–1928 58 % und 1929 ebenfalls 58 % des Nationaleinkommens aus.

¹¹⁹ Vgl. unten Kapitel D.

¹²⁰ Vgl. am ausführlichsten: Coyle, *Present Trends*.

¹²¹ Vier Beispiele: Das ansonsten ausgezeichnet informierte Buch des Amerikaners D. T. Farnham (*Europe vs. America*, 1921) ignoriert beim Vergleich innerbetrieblicher Organisations- und Sozialstrukturen (S. 352–55) den Angestellten-Arbeiterunterschied völlig. W. MacDonald, *The Intellectual Worker and His Work*, New York 1923, hat internationale Reichweite, spart aber die amerikanische Entwicklung fast ganz aus (ausgenommen S. 326 f.). Die berühmte Untersuchung von R. S. u. H. M. Lynd, *Middletown. A Study in American Culture* (1929), New York 1956, geht wie selbstverständlich von einem Zwei-Klassenschema („Working Class“ und „Business Class“) aus und behandelt die Angestellten nur ganz peripher (S. 22). Die von Präsident Hoover eingesetzte Kommission zur Untersuchung der Sozialentwicklung in der beginnenden Krise ignorierte Angestellte und Angestelltenprobleme weitestgehend. Vgl. *Report of the President's Research Committee on Social Trends. Recent Social Trends in the United States*, New York 1934; vgl. auch oben Anm. 102.

¹²² Die Eisenbahnen stellten eine Sonderentwicklung dar, insofern sie trotz Reprivatisierung auch nach 1920 unter starken öffentlichen Kontrollen blieben und die Konkurrenz zwischen den Gesellschaften zunehmend beschnitten wurde. Mit den größten Behörden, zumal der Post, teilten sie einen hohen Grad an Bürokratisierung. Der Widerstand gegen Gewerkschaften war bei Eisenbahnen und im behördlichen Sektor geringer als unter den Privatunternehmern. In den Behörden, im Eisenbahn- und im künstlerischen Bereich bestanden die erwähnten Angestelltengewerkschaften in den ge-

werkschaftsfeindlichen 20er Jahren weiter. Ihre Mitgliederzahl war mit einem Rückgang von 18 % sogar stabiler als die Gewerkschaftsbewegung insgesamt mit einem Rückgang von 33 %. Errechnet aus Wolman, S. 172–92. Daraus auch die folgende Aufstellung über die Mitglieder-Entwicklung der wichtigeren amerikanischen Angestellten-gewerkschaften.

	1910	1920	1930
Draftsmen		2 200	1 200
Commercial Telegraphers	1 000	2 200	4 000
Railroad Station Agents	600	8 800	
Railroad Telegraphers	20 000	78 000	41 000
Railroad Clerks	5 000	186 000	97 000
Federal Employees		38 500	33 500
Postal Supervisors			5 800
Post Office Clerks (unabhängig)	21 000	29 000	41 000
Post Office Clerks (AFL)	1 400	25 000	44 800
Teachers		9 300	5 200
Actors and Artists		9 000	9 700
Musicians	42 000	70 000	100 000
Retail Clerks	15 000	20 800	10 000
Angestellten-gewerkschaften	107 100	478 800	393 000

¹²³ Vgl. International Federation of Commercial, Clerical and Technical Employees, Ten Years, Amsterdam (International Salaried Employees, Secretariat) 1930, S. 21 bis 23 (Mitgliederliste).

¹²⁴ Living on the Ragged Edge. Family Income vs. Family Expenses, in: Harper's Monthly Magazine, New York, Dez. 1925, S. 55–58, Zitate von S. 58.

¹²⁵ Ray, White Collary: Selbstironisch-hemdsärmelige Skizze eines Gesprächs des Buchhalters Quiggley mit seinem „Boss“, einem kleinen Handelsunternehmer, über die unbefriedigende Situation der „white collar gang“.

¹²⁶ Vgl. NICB, Clerical Salaries in the United States, New York 1926, S. 29 ff.: Vergleich des Verdiensts unterer Angestellter (clerks, ledger clerks, payroll clerks, cost clerks, order clerks, shipping clerks) mit dem Durchschnittsverdienst von Arbeitern in 25 Industrien im selben Jahr: Jene kamen auf etw. 25, diese auf 27,27 Dollar.

¹²⁷ Vgl. Cowdrick (1924), S. 154–56; Coyle, Present Trends (1928), S. 32; B. R. Morley, Occupational Experiences of Applicants for Work in Philadelphia (Diss. University of Pennsylvania) Philadelphia 1930, S. 15: 25,7 % der arbeitenden Bevölkerung von Philadelphia und 26 % der untersuchten arbeitslosen Gruppe von insgesamt 1132 Personen gehörten zur Kategorie „trade and clerical“; die Zahlen für Fabrikarbeiter lauteten: 47,5 und 59,2 %; die für „professionals“: 5,2 und 1,7 %.

¹²⁸ Vgl. als beste zeitgenössische amerikanische Zusammenfassung dieser „industriellen-Revolution“ im Büro: Coyle, Present Trends, S. 17 ff.; S. 25 f. Gedanken zur darin implizierten Statusveränderung: Dies., „White Collars“ and Trade Unions (1928); und „What can the Office Workers Learn From the Factory Worker?“ in: The American Federationist, Bd. 36, 1929, S. 917–18. Aus der sehr reichen Literatur über effiziente, zweckrationale Büroorganisation: C. C. Parsons, Office Organization and Management, Chicago 1918; W. H. Leffingwell, Office Management. Principles and Practice, Chicago 1925; außerdem die „Proceedings“ der National Association of Office Managers ab 1920.

¹²⁹ Vgl. oben S. 113 ff. Die Aufstiegsmöglichkeiten von Bürostellungen betonten etwa die für Kriegsverletzte herausgegebenen „Opportunity Monographs“: Federal Board

for Vocational Education, Vocational Rehabilitation Series, Nr. 23: Commercial Occupations, Washington 1919, z. B. S. 6: „The up-to-date business man regards every office assistant as a possible future executive“, als „promotion material“; S. 12: Stenographentätigkeit als Sprungbrett; keine Aufstiegsposition sei dagegen der „general clerk“ (S. 10). – Zur angeblichen Reduktion dieser Chance bereits: S. Nearing, *Poverty and Riches*, Philadelphia 1916, S. 132–37, 144–45, dem sich das industrielle Angestelltenproblem primär als Aufstiegsproblem der „men half-way-up“ stellte. W. B. Catlin, *The Labor Problem in the United States and Great Britain*, New York 1926, S. 41: „The large class of clerks or salaried employees“ sei nicht besser dran als die Arbeiter, denn auch in den USA nähmen jetzt die Aufstiegschancen ab. Ray, *White Collary* (1925), S. 155: Ablehnung der These, daß die Aufstiegschance der Buchhalterstellung ihre übrigen Nachteile wettmache. „The guy who keeps a steam laundry will never keep a steam yacht.“

¹³⁰ Vgl. zu diesem Vergleich mit der wichtigsten Literatur: Kaelble, Sozialer Aufstieg, pass., bes. S. 530 ff., 536; die Zahlen für deutsche kaufmännische Angestellte genauer bei Hamm, S. 52: 1908 stammten 19 % der Mitglieder des DHV (Männer). 1929 24 % der männlichen bzw. 29 % der weiblichen Mitglieder des GDA und 65 % der weiblichen Mitglieder des relativ links gerichteten, meist kaufmännischen Zentralverbands der Angestellten aus Arbeiterfamilien; demn. vor allem: Speier, Angestellte. – Als Vergleich eines großen Verwaltungsbezirks (County) 1910 und 1940 ausgezeichnet: N. Rogoff, *Recent Trends in Occupational Mobility*, Glencoe, Ill. 1953; Lipset/Bendix, *Social Mobility*, bes. S. 33 ff., 101 ff., 122 ff.; Thernstrom, *Class*, 613 f.; Thernstrom, *The Other Bostonians*, bes. Kap. 5 und 9 (mit weiteren Literaturangaben). Vgl. zu England Klingender, S. 64 f., der schätzt, daß 30–35 % der englischen „clerks“ (Industrie, Versicherungen, Banken, etc.) um 1930 aus Arbeiterfamilien stammten.

¹³¹ Besonders Rogoff, S. 47, 48, 50 f., 54, 56 f., 61: Vergleich inter-generationaler Mobilitätsraten in Indianapolis und Umgebung 1910 und 1940.

¹³² Vgl. Thernstrom, *Class*, S. 612 (mit der dort genannten Literatur); ders., *The Other Bostonians*, Kap. 4 – dazu die Kritik oben Teil B, Anm. 329; Lipset/Bendix, *Social Mobility*, S. 288 ff., 27, 90, 184 ff. Sehr gut aber: S. Goldstein, *Migration and Occupational Mobility in Norristown, Pennsylvania*, in: ASR, Bd. 20, 1955, S. 402 bis 408; und ausführlicher ders., *Patterns of Mobility, 1910–1950. The Norristown Study. A Method for Measuring Migration and Occupational Mobility in the Community*, Philadelphia 1958. Ohne Langzeitvergleiche: G. L. Palmer, *Labor Mobility in Six Cities*, New York 1954, bes. S. 115; für die 60er Jahre: J. L. Stern u. D. B. Johnson *Blue- to White-Collar Job Mobility*, Madison, Wisc. 1968.

¹³³ Auf der Basis von *Historical Statistics*, S. 74. Kategorie (1) bezieht sich auf „managers, officials, and proprietors, except farm“, Kategorie (2) auf „professional, technical and kindred workers“, Kategorie (3) auf „clerical and kindred workers“, Kategorie (4) auf die Summe von (1), (2) und (3). In Kategorie (1), (2) und (4) sind einige Selbständige enthalten, bes. in (1). In bezug auf die obige Aussage bedeutet dies aber keine allzu schlimme Verzerrung, sofern man sich entschließt, selbständige wie unselbständige Stellen innerhalb der ersten beiden Kategorien in ähnlicher Weise gegenüber der dritten Kategorie als Aufstiegsstellen zu betrachten.

¹³⁴ Die beiden Kategorien „buyers and department heads, store“ und „purchasing agents and buyers (n.e.c.)“ in: *Historical Statistics*, S. 75.

¹³⁵ Vgl. F. G. Nichols u. a., *A New Conception of Office Practice*, Cambridge, Mass. 1927, S. 80 ff., 86.

¹³⁶ Die Überqualifikation vieler Büroangestellter (unterhalb der Buchhalter- und Sekretärinnenebene) wie die dennoch bestehende Priorität der „Office Manager“ für

High School-Absolventen belegt für 1926 durch breite Umfrageergebnisse: Nichols, Conception, S. 50–65.

¹³⁷ Vgl. oben S. 129 ff.; Federal Board of Vocational Education, Vocational Rehabilitation Series No. 25 (Occupation in the Electrical Manufacturing Industries), Washington 1919, S. 5 f. und Nr. 29 (Drafting), Washington 1919, S. 5–7. – 1950 hatten 86 % der professionellen und technischen, 59 % der kaufmännischen (sales), 56 % der Büroangestellten (clerks), 29 % der gelernten Arbeiter und 20 % der angelernten Arbeiter mindestens vier Jahre lang die High School besucht; nach Lipset/Bendix, Social Mobility, S. 92.

¹³⁸ Vgl. oben S. 139.

¹³⁹ So auch Society for Promotion of Engineering Education, Report of the Investigation of Engineering Education 1923–1929, Bd. 2, Pittsburgh 1934, Teil 2, S. 6.

¹⁴⁰ Vgl. vor allem Bossard/Dewhurst, bes. S. 247–63; und oben S. 129 ff.

¹⁴¹ Nach Wolffe, S. 294.

¹⁴² Ebd., S. 31.

¹⁴³ D. M. Blank u. G. J. Stigler, The Demand and Supply of Scientific Personnel, New York 1957, S. 4 f.

¹⁴⁴ Die nicht genau datierte, wahrscheinlich unveröffentlichte Untersuchung des NICB ist z. T. wiedergegeben in: Society for the Promotion of Engineering Education, Report, Bd. 2, Teil 2, S. 64, 66. Die Formulierung „Hochschulgebildete“ (college trained) umfaßt ehemalige Hochschulstudenten mit und ohne Hochschuldiplom.

¹⁴⁵ Diese Zahl nach F. W. Taussig u. C. S. Joslyn, American Business Leaders. A Study in Social Origins and Social Stratification, New York 1932, S. 166; ebd., S. 162 bis 164: Angaben, die die obigen Zahlen für die „general officers“ stützen, wenn man berücksichtigt, daß diese unter „Hochschulgebildeten“ Diplomierte und Hochschulbesucher ohne Abschluß zusammenfassen. Nach Taussig hatten die von ihm untersuchten Unternehmer und leitenden Angestellten („business executives“) zu 31,9 % College-Diplome und zu 13,4 % College-Ausbildung ohne Abschlußdiplom. Außerdem zeigt er (S. 164), daß leitende Angestellte und Unternehmer desto häufiger College-Bildung hatten, je jünger sie waren; vgl. auch die Angaben zur Veränderung der Ausbildung von Spitzenunternehmern bei Lipset/Bendix, Social Mobility, S. 126.

¹⁴⁶ Vgl. oben S. 129–41.

¹⁴⁷ Überblick nach B. R. Haynes u. H. P. Jackson, A History of Business Education in the United States, Cincinnati 1935, bes. S. 37 f., 50 f., 65 f., 99, pass.

¹⁴⁸ So schon 1918: Federal Board for Vocational Education, Vocational Rehabilitation Series, Nr. 23 (Commercial Occupations), Washington 1919, S. 9, 12.

¹⁴⁹ Vgl. Nichols, Conception, S. 51 f.

¹⁵⁰ Vgl. oben S. 209.

¹⁵¹ Um dieses Problem kreist Nichols, Conception, bes. S. 23 ff., 50–65.

¹⁵² Vgl. E. P. Cubberley, Public Education in the United States. A Study and Interpretation of American History, Boston 1934, S. 644 ff.; Barlow, S. 292 ff.

¹⁵³ Zur Neustrukturierung der High School zwischen 1910 und 1930, in deren Verlauf die alte Gliederung (8 Grundschul-, 4 High School-Jahre) durch eine neue Stufung (6 Jahre Grundschule, 3 Jahre Junior High School, 3 Jahre High School) mit vielen Variationen ersetzt wurde: Cubberley, S. 554–58, 631 ff.

¹⁵⁴ Vgl. Society for the Promotion of Engineering Education, Report, Bd. 2, Teil 2, S. 2 (der Bericht wurde 1934 veröffentlicht, bezog sich jedoch ausschließlich auf die Jahre vor Beginn der Depression).

¹⁵⁵ Vgl. ebd., S. 11, 40 ff., 56, 71.

¹⁵⁶ Vgl. ebd., S. 71, 81 ff. Die Marktsituation der derzeitigen Fachschultechniker sei blendend, ihre Gehälter lägen kaum unter denen der Hochschulingenieure (ebd., S. 50 ff.).

¹⁵⁷ Vgl. ebd., S. 247–69, bes. 267.

¹⁵⁸ Vgl. Nichols, Conception, S. 63. Diese Haltung kam auch in einer Firmenzeitschrift „The G. E. Monogram. A Magazine for the Sales Organisation“ (General Elec-

tric) zum Ausdruck. Vgl. z. B. das Gedicht „Be the Best“ in Bd. 1, Dez. 1923 (innerer Rückschlag), welches so endete:

„If you can't be a highway, then just be a rail,
If you can't be the sun, be a star;
It isn't by size that you win and fail –
Be the best of whatever you are.“

¹⁵⁹ Nichols, Conception, S. 90 ff., 79. Die stärksten Aufstiegserwartungen zeigte die Gruppe der Korrespondenten, die zu über 90 % männlich war.

¹⁶⁰ Nach Goldstein, Migration, S. 405–07.

¹⁶¹ Nach ebd., S. 405 und 405–07: Den Aufstieg in Angestelltenstellen (clerical and sales) schafften (in %):

	1910–20	1920–30	1930–40	1940–50
von gelernten Arbeitern	1,7	4,0	5,3	3,1
von angelernten Arbeitern	4,9	8,1	9,1	4,5
von ungelernten Arbeitern	4,2	2,7	4,7	5,2

¹⁶² Vgl. Lipset/Bendix, Social Mobility, S. 93 ff.; Kaelble, Sozialer Aufstieg, S. 535 f.

¹⁶³ Die Zahl der Junior-Colleges, also jener zweijährigen Kurz-Colleges, die vor allem im Westen und Süden der USA unter erschwinglicherem Aufwand einer größeren Gruppe von Jugendlichen die Chance von Hochschulbildung geben sollten und als Haupthebel wie auch als Beweis der Demokratisierung amerikanischer Hochschulausbildung gewertet wurden, nahmen von 1902 bis 1929 von 1 auf 400 zu. Vgl. Cubberley, S. 557; Society for the Promotion of Engineering Education, Report, Bd. 2, Teil 2, S. 47. Jedoch selbst im relativ wenig stratifizierten Westen und selbst hinsichtlich dieser wohl am leichtesten und unter geringsten Kosten zu erreichenden, auch am wenigsten prestigebesetzten, tertiären Bildungseinrichtung war die Zugangschance für verschiedene Klassen der Bevölkerung verschieden. Schlüsselt man 8300 Studenten, die 1929–30 47 Junior-Colleges in Kalifornien besuchten, nach Väterberufen auf, und vergleicht die so resultierende Berufsverteilung mit der Berufsverteilung aller als Väter von College-Studenten in Frage kommenden Männer Kaliforniens (45 Jahre und älter), so ergibt sich die klare Überrepräsentation von leitenden Angestellten, Eigentümern und „professionals“, die Unterrepräsentation von Arbeitern und unteren/mittleren Angestellten.

Beschäftigungsgruppe (1)	(2) Väter von College- Studenten (in %)	(3) Kaliforniens Männer, 45 J. und älter (in %)	(4) Verhältnis (2) : (3)
Eigentümer	13,4	9,4	1,4
„Professions“	11,7	6,9	1,7
Leitende Angestellte („managerial“)	11,6	4,5	2,5
Kaufmännische Berufe („commercial“)	9,2	10,2	0,9
Landwirtschaft	17,7	20,5	0,8
Büroangestellte („clerical“)	3,4	4,3	0,7
Handarbeiter	24,0	44,1	0,5
davon:			
gelernte	13,4	20,5	0,6
ungelernte	2,8	8,0	0,3

Nach H. D. Anderson, *Whose Children Attend Junior College?*, in: *Junior College Journal*, Bd. 4, 1934, S. 165–72, bes. S. 169. Die disproportionale Repräsentation verschiedener Klassen und Beschäftigungsgruppen in der Hochschule zeigt sich noch viel deutlicher, wenn man die Väterberufe von Studenten privater Schulen oder einer Universität wie Harvard untersucht (ebd., S. 171).

¹⁶⁴ NICB, *Clerical Salaries*, S. 35; vgl. ähnlich das Standardwerk von Douglas, *Real Wages* (1930), S. 367 f.; und Cowdrick (1924), S. 153; Coyle, *Present Trends*, S. 38; und oben Anm. 102.

^{164a} So bes. Douglas, Cowdrick und Coyle (letzte Anm.).

¹⁶⁵ Als gute, materialreiche, knappe Analyse dieser Bewegung mit vielen Belegen: S. H. Slichter, *The Current Labor Policies of American Industries*, in: *The Quarterly Journal of Economics*, Bd. 43, 1929, S. 345–64; oben S. 206 ff. zur entsprechenden Bewegung im Handelssektor. – Ich bin eine große Anzahl von Quellen auf unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten durchgegangen, meist mit negativem Erfolg. Vgl. z. B. *Health and Recreation Activities in Industrial Establishments 1926* (= BLSt., Bull. Nr. 458), Washington 1928; *Handbook of Labor Statistics, 1931 Edition* (= BLSt., Bull. Nr. 541), Washington 1931, bes. S. 379 ff., 415 ff., 469 ff., 673 ff., 891 ff.; J. T. Broderick, *Pulling Together*, Schenectady, N. Y. 1922 (über General Electric); *The Goodyear Tire and Rubber Co.*, Akron, Ohio, *The Work of the Labor Division*, Akron 1920; D. Bloomfield (Hg.), *The Modern Executive*, New York 1924; H. Feldman, *A Survey of Research in the Field of Industrial Relations. A Preliminary Report to the Advisory Committee on Industrial Relations of the Social Science Research Council*, New York 8. Juni 1928 (dieses masch.-schr. vervielf. Manuskript zählt eine Vielzahl seinerzeit zur Debatte stehender Teilprobleme auf, enthielt aber keinen Bezug auf Angestellte); S. A. Lewinsohn, *The New Leadership in Industry*, New York 1926; NICB, *Industrial Relations Programs in Small Plants*, New York 1929; ders., *Industrial Pensions in the United States*, New York 1925; ders., *Industrial Relations*, New York 1931; daneben Material der AMA. – Zuletzt: G. E. Kahler u. A. C. Johnson, *The Development of Personnel Administration, 1923–1945*, Madison, Wisc. 1971.

¹⁶⁶ Vgl. AMA, *Survey Report Nr. 5 (The Negro in Industry)*, New York 1923, S. 25: „The office worker and the grimy mechanic of the same race do not care to mingle at lunch; the latter is at a disadvantage which is not felt when they are separate.“ – *Handbook of Labor Statistics 1924–1926* (= BLSt., Bull., Nr. 439), Washington 1927, S. 611–16: Obwohl bezahlte Ferien auch allmählich für einige Arbeiter aufkamen, wurden sie den Angestellten in der Regel, den Arbeitern immer nur in Einzelfällen gewährt. Vgl. auch Bloomfield & Bloomfield, *Employee Vacation Plans*, Boston 1923; *Metropolitan Life Insurance Company, Home Office*, New York, *Vacation for Industrial Workers*, New York rev. ed. [1930], S. 5.

¹⁶⁷ Cowdrick (1924), S. 156–60.

¹⁶⁸ E. J. Benge, *Cutting Clerical Costs*, New York 1931, S. 260 ff., 265, 269, 272 f.

¹⁶⁹ Vgl. *Unemployment-Benefit Plans ...* (= BLSt., Bull., Nr. 544), Washington 1931, S. 13; K. J. Adams, *Humanizing a Great Industry* [= *Armour & Co.*] o. O., o. J. [1919], S. 18, 20, 22, 30: Turnhalle, Massage, gesundheitliche Untersuchungen für die Schreibtscharbeiter; die weiblichen Büroangestellten hatten eigene Kurse, Tänze, Gymnastik; „salaried employees“ mit bestimmten Pensionsvorrechten; Büroangestellte mit eigenem Orchester, separaten Garagen und separatem, unternehmenseigenen Friseur. Eastman Kodak Company, *Industrial Relations*, Rochester, N. Y. 1924, S. 5, 7 ff., 15 f., 17: psychologische Tests nur für Angestellte und für Arbeiter, die ins Büro „aufsteigen“; spezielle Ausbildungsmöglichkeiten für Angestellte; größere Pensionsrechte für „office and salaried employees“ im Unterschied zu „hour and piece workers“; Angestelltenferienprivilegien. *Handbook of Labor Statistics 1924–26*, S. 330–33: Lohnfortzahl-

lung im Krankheitsfall viel häufiger für Angestellte. Weiterhin: AMA, Survey Report Nr. 18 (Payment to Employees When Absent on Account of Jury and Military Duty), New York 1925; dies., Survey Report Nr. 6 (Wage Payment in Cash or Check), New York 1923; Angestellte erhielten bargeldlose, Arbeiter bare Bezahlung.

¹⁷⁰ Vgl. Health and Recreation Activities ... 1926 (= BLSt., Bull., no. 458), Washington 1928, S. 48 f.

¹⁷¹ Vgl. Slichter, S. 415 f. über die Commonwealth Edison Company in Chicago und Standard Oil in Kalifornien: „to transfer men, after a given period of employment, from the hourly to the monthly payroll, thus giving them the privileges enjoyed by the regular salaried staff.“

¹⁷² Vgl. die zitierten Nichols, Conception; Bengé; das Literaturverzeichnis bei Coyle, Present Trends, S. 42–44; die oben angegebene Literatur über Büroorganisation; und: A. M. Ruggles, A Diagnostic Test of Aptitude for Clerical Office Work, New York 1924; D. M. Andrew, Measured Characteristics of Clerical Workers, Minneapolis 1934.

¹⁷³ Vgl. oben S. 152 ff. Ein typisches Beispiel aus den 20er Jahren: Die „National Cash Register Company“ staffelte ihren Gewinnbeteiligungsplan nach fünf Kategorien: a) 35 „executives“; b) 100 Abteilungsleiter und Meister; c) 400 Vizemeister und Assistenten von Abteilungsvorstehern; d) 5000 „employees“ in Büro und Werkstatt (ohne Unterschiede innerhalb der jeweiligen Kategorie); nach Crowther, John H. Patterson, S. 260–61. Wenn Industrieunternehmen unternehmensinterne Vereine und Freizeitbeschäftigungen anboten, dann entweder für alle Arbeitnehmer gemeinsam (ob alle in gleichem Ausmaß auch wirklich teilnahmen, ist eine zweite Frage) oder nach Abteilungen oder nach Berufsgruppen (Meister oder Techniker z. B.) differenziert; nach Health and Recreation Activities, S. 37; vgl. als Beispiel eines Werkvereins: Employee Representation on the Pennsylvania Railroad System. The Joint Work of its Officers and Employees, Philadelphia 1922, S. 23 f.: zunächst nur auf Werkstattarbeiter bezogen; dann wurden die Telegraphen- und Büroangestellten einbezogen, nicht aber die Vorgesetzten, Meister etc.

¹⁷⁴ Vgl. NICB, Employee Magazines in the United States, New York 1925.

¹⁷⁵ Vgl. den Leitartikel in: The G. E. Monogram, Bd. 2, Juli 1925, S. 18: „Somewhere in the inner consciousness of every salesman is graven the proudly humble motto of the Prince of Wales: „Ich Dien – I Serve“ ... No salesman can get away from it. By the very nature of things, service is his life motif.“ – Der obigen Darstellung liegt die Durchsicht der Jahrgänge 1–8, 1923–1930, zugrunde.

¹⁷⁶ Auf der Basis von: P.T.M., Bd. 1, 1926–7, 1932.

¹⁷⁷ Vgl. Schenectady Works News, Bd. 1, März 1917, S. 2.

¹⁷⁸ P.T.M., Bd. 2, Okt. 1927, S. 5 ff.

¹⁷⁹ Zur Definition vgl. oben S. 359, Anm. 14a.

¹⁸⁰ P.T.M., Bd. 1, April 1924, S. 33.

¹⁸¹ Vgl. oben S. 116 ff., 210 ff.

¹⁸² Vgl. The Draftsman, Bd. 1, Okt. 1927–Aug. 1928. Published by Opportunity Press, Inc., Philadelphia; bes. Okt. 1927, S. 1–3: „On the whole, it is surprising how little unity there is in the great drafting profession.“ Dez. 1927, S. 16–17: Klage über zu geringen Status des Zeichners; Empfehlung, sich zusammenzuschließen und stärker nach höchstem fachlichen Können zu streben.

¹⁸³ Vgl. oben S. 197.

¹⁸⁴ Vgl. oben S. 192 f.

¹⁸⁵ Vgl. G. F. Buxton, A Report of Foremanship Conferences; 7 Years Services to the Industries of Indiana 1923–1930 (1931); Bloomfield, Selected Articles, S. 301–29; ders., Executive, S. 197–222; H. Diemer u. a., The Foreman and His Job. The First

Work Manual of the Modern Foremanship Course, Chicago 1921; Bibliography on Foreman Training. A Selected and Annotated List of References on Recent Books, Pamphlets and Magazine Articles (Federal Board for Vocational Education, Bull., no. 128), Washington 1928; vgl. auch Slichter, S. 412 f.

¹⁸⁶ Vgl. The National Association of Foremen, A Present Day Necessity. The Foremen's Club. Its Purpose and Organization, Dayton, Ohio [1938] 1946², S. 12 f.

¹⁸⁷ Ebd., S. 5.

¹⁸⁸ 1946 hatte die „National Association of Foremen“ 30 000 Mitglieder: 79 % waren Meister, Aufseher und Abteilungsleiter, 13 % waren Spitzenangestellte wie Vorstandsmitglieder und Werkstattdirektoren; 8 % waren Ingenieure, Einkaufsangestellte und hochqualifizierte Facharbeiter. 200 Klubs bestanden (besonders im Mittelwesten), davon 165 auf Betriebsebene. Es ist wahrscheinlich, daß die Mitgliedschaftsbeiträge von den Arbeitgebern übernommen wurden. Seit 1935 bestand eine zweite Dachorganisation, der „National Council of Foremen's Clubs“ mit (1946) ca. 100 Klubs, von denen jeder 150 bis 300 Mitglieder hatte. Insgesamt zählte er 27 000 Mitglieder in 23 Einzelstaaten. Auf den Jahrestagungen beider Organisationen wurden die Reden hauptsächlich von industriellen Spitzenmanagern gehalten. Nach: W. W. Mussmann, Foremen's Clubs, in: Management Record, Nov. 1946, S. 375.

¹⁸⁹ NAF [National Association of Foremen] Code of Ethics, Dayton, Ohio [1944] 1945 (in Acc. 354, Ford-Archives, Dearborn, Mich.).

¹⁹⁰ Vgl. C. E. Noyes, The Profession of Management, in: The Antioch Review, Bd. 5, März 1945, S. 16–23; Milton, S. 100–34.

Kapitel D: Amerikanische Angestellte in Wirtschaftskrise und New Deal

¹ Spalten a) und b): International Labour Office, Year-Book of Labour Statistics, Genf 1939, S. 24 f.; Spalten c) und d): ebd., S. 28 (nur Lohnempfänger); Spalten e) bis h): United Nations, Statistical Yearbook 1948, Bd. 1, New York 1949, S. 84. Angesichts der z. T. hohen Dunkelziffern, der verschiedenartigen Begriffsdefinitionen und Erhebungsmethoden sind dies nur annähernd exakte Angaben; vgl. zur Problematik der Feststellung von Arbeitslosenzahlen die Literatur bei Lösche, Industriegewerkschaften, S. 203, Anm. 7; sowie: Labor Force, Employment and Unemployment, 1929 bis 1939. Estimating Methods, in: MLR, Bd. 67, 1948, S. 50–53. – Vgl. zum ganzen folgenden Kapitel auch: J. Kocka, Amerikanische Angestellte in Wirtschaftskrise und New Deal 1930–1940, in: VfZ, Jg. 21, 1972, S. 333–75.

² Nach Bry, S. 467. Die Zahlen verstehen sich ausschließlich landwirtschaftlicher Arbeiter.

³ Als informative Übersicht über die Lage der amerikanischen Arbeitnehmer in der Depression: W. Bowden, Labor in Depression and Recovery, 1929–1937, in: MLR, Bd. 45, Nov. 1934, S. 1045–81. – Vergleicht man die Schätzungen des realen Volkseinkommens (pro Kopf der Bevölkerung in USA, Deutschland und Großbritannien) (nach Bry, S. 23), so erscheint das Ausmaß der Depression in den USA sogar größer als in Deutschland, wohingegen Großbritannien sehr glimpflich davongekommen ist. – Indem er Veränderungen des Volkseinkommens und besonders der Industrieproduktion betont, kommt G. Kroll zu einem ähnlichen Schluß (Von der Weltwirtschaftskrise zur Staatskonjunktur, Berlin 1958, S. 98). Mit Blick auf Arbeitslosigkeit und Kaufkraftverlust der Massen, d. h. auf die sozialgeschichtlich relevantesten Kriterien, die hier im Mittelpunkt stehen, ist jedoch die *Ähnlichkeit* der Krise in beiden Ländern zu betonen.

⁴ Nach F. C. u. F. E. Croxton, bes. S. 159; s. oben S. 419, Anm. 69. Die Zahlen fußen auf den jährlichen Erhebungen des Statistischen Amtes von Ohio, das mit Fragebögen an 42 000 (1929) bzw. 39 000 (1932) Unternehmen mit ca. 1,3 Mill. (1929) bzw. 0,8 Mill. (1932) Beschäftigten herantrat. 1929 waren darunter 168 000 Buchhalter, Stenographen und Büroangestellte sowie 87 000 kaufmännische Angestellte (1932: 134 000 und 65 000). Leitende und gehobene Angestellte wie „officials“ (Mitglieder des Aufsichtsrats und Vorstands), „super-intendents“ und „manager“ sind in den Einkommenszahlen nicht einbezogen, „officials“ auch nicht in den Beschäftigungszahlen. Die Jahresdurchschnitte resultierten, was die Beschäftigungszahlen angeht, direkt aus den Angaben der Unternehmen, bei den Einkommen aus der einfachen Division der jährlichen Gesamtlohn- bzw. Gesamtgehaltssummen (wie von den Unternehmen angegeben) durch die Beschäftigungsjahresdurchschnittszahlen (also einschließlich Kurzarbeiter).

⁵ Die Angaben beruhen auf Jahresdurchschnitten. Quelle wie Anm. 4.

⁶ Die Angaben beruhen auf Jahresdurchschnitten. Quelle: MLR, Bd. 42, 1936, S. 713. Vgl. oben Anm. 4.

⁷ Arbeitslosenzahlen (1937) nach U.S. Bureau of the Census, Census of Partial Employment. Final Report on Total and Partial Unemployment. U.S. Summary, Washington 1938, S. 5. Diese Ziffern umfassen auch die durch öffentliche Nostandsarbeiten Beschäftigten, aber nicht die Teilbeschäftigten. Gesamtbeschäftigungszahlen von 1940 nach D. L. Kaplan u. M. C. Casey, Occupational Trends in the United States 1900 to 1950 (U.S. Bureau of the Census, Working Paper Nr. 5), Washington 1958, S. 6. Eine für obige Zwecke unbedeutende Ungenauigkeit ergibt sich aus dem dreijährigen Unterschied und den nicht ganz identischen Definitionsentscheidungen der beiden Statistiken. Sowohl für 1937 wie 1940 gilt, daß in den amerikanischen Zahlen einige Selbständig-Freiberufliche eingeschlossen, sowie einige Meister, leitende Angestellte und hohe Beamte nicht mitinbegriffen.

⁸ Vgl. den sehr viel geringeren Arbeitnehmerrückgang in den Sektoren Handel, Verkehr und Dienstleistungen im Vergleich zu Industrie, Handwerk und Bauwesen in Tab. 4–3.

⁹ Im Frühjahr 1932 hatten von 1718 befragten Privatunternehmen 1383 die Gehaltsätze der leitenden Angestellten, 1391 die der anderen Angestellten und 1195 die Lohnsätze der Arbeiter gekürzt. Vergleicht man die gewichteten Durchschnitte, so nahmen die Gehaltsätze der leitenden 1929 bis März/Mai 1932 um 14,9 %, die der anderen Angestellten um 13,1 % und die Lohnsätze um 11,1 % ab. Bei den Gehältern nahmen die Reduktionen mit der Höhe zu. Nach: NICB, Salary and Wage Policy in the Depression, New York 1932, S. 48, 56.

¹⁰ Die Zahlen für die USA beziehen sich auf „manufacturing industries“, d. h. ausschließlich Bauwesen und Bergbau. Auf der Basis von Kuznets, National Income, nach Tab. 3–6 oben. Die Angaben für Deutschland sind errechnet aus Wirtschaft und Statistik, Jg. 19, 1939, S. 296, 299; sie sind auf die gesamte Industrie bezogen, also einschließlich Bergbau und Bauwesen. Dieser Unterschied in der Vergleichsbasis dürfte jedoch in bezug auf die Frage nach dem durchschnittlichen Lohn-Gehalt-Abstand keine Verzerrung bedeuten. Durchweg liegen Jahresdurchschnittswerte pro Kopf zugrunde.

¹¹ Vgl. oben S. 51 und A. Sturmthal, Hg., Contemporary Collective Bargaining in Seven Countries, Ithaca, N. Y. 1957, S. 355: Die Verdienstunterschiede zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern waren auch nach dem Zweiten Weltkrieg in den USA ausgeprägter als in Deutschland. Vgl. auch für 1926/28: O. Albrecht, Die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs in den Vereinigten Staaten und in Deutschland, Wirtschafts- u. sozialwiss. Diss., Frankfurt/Main 1937, S. 78 ff. „Die Einkommenshöhe der Gelernten in den USA verhielt sich zu der der Ungelernten wie: RM 7786,91 zu

RM 5509,15. Das Verhältnis des Lohns der Gelernten zu dem der Ungelernten in Deutschland betrug RM 2496,20 zu RM 2357,31“ (S. 80).

¹² Bekanntlich sah der „National Industrial Recovery Act“ von 1933 die Festsetzung von Mindestlöhnen, nach Industriezweigen verschieden, vor. (Vgl. weiter unten S. 251 ff.) Eine Analyse der entsprechenden „codes“, die darüber hinaus Bestimmungen über Arbeitszeit u. a. enthielten und von Unternehmer- und Arbeitervertretern unter lockerer Staatsaufsicht ausgearbeitet wurden, zeigt, daß schon diese Steuerungsmaßnahmen eine Tendenz zur Angleichung von Löhnen und Gehältern enthielten. Vgl. M. H. Schoenfeld, *Analysis of the Labor Provisions of N.R.A. Codes*, in *MLR*, Bd. 40, 1935, S. 574–603, bes. S. 579 ff.

¹³ Langzeitreihen über Lohn- und Gehaltsentwicklungen nach dem 2. Weltkrieg in den USA: Burns, *Comparative Economic Position*, und unten S. 277.

¹⁴ Vgl. *Historical Statistics*, S. 166; *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 19, 1939, S. 660:

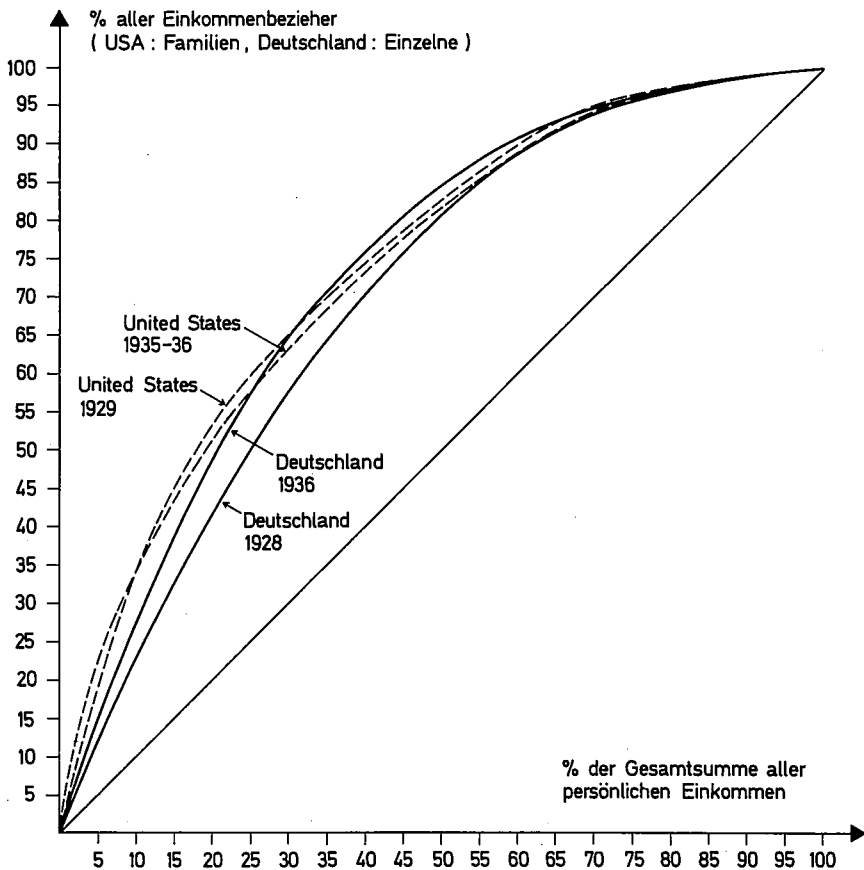
	Die unteren ... % aller Einkommensbezieher	erhalten	... % der Gesamtsumme aller persönlichen Einkommen
USA			
	40,00%		12,50%
1929	60,00%		26,30%
	80,00%		47,60%
	95,00%		70,00%
	20,00%		4,10%
	40,00%		13,30%
1935/36	60,00%		27,40%
	80,00%		48,30%
	95,00%		73,50%
Deutschland			
	54,57%		27,86%
1928	88,84%		61,06%
	95,70%		75,26%
	54,08%		22,84%
1936	89,27%		62,29%
	96,55%		77,96%

Die deutschen Zahlen beziehen sich auf Einzelpersonen, die amerikanischen auf Familien.

Den Vergleich ermöglichen die auf der nächsten Seite wiedergegebenen Lorenz-Kurven: Eine völlig gleiche Einkommensverteilung (d. h.: 20 % der Einkommensbezieher erhalten 20 % der Gesamtsumme aller persönlichen Einkommen, 30 % der Einkommensbezieher erhalten 30 % usw.) würde sich in diesem Diagramm als Diagonale von links nach rechts oben darstellen. Das Maß der Ungleichheit in der Einkommensverteilung kommt also in dem Ausmaß der Abweichung der tatsächlichen Kurven von der Diagonale optisch zum Ausdruck.

¹⁵ Vgl. Codran, *History*, bes. S. 15–18; ders., *Social Change in America. The Twentieth Century*, New York 1972, S. 142.

¹⁶ Vgl. z. B.: G. R. Leighton, *And If the Revolution Comes ...?*, in *Harper's Monthly Magazine*, Bd. 164, März 1932, S. 466–76; D. Wecter, *The Age of the Great Depression 1929–1941*, New York [1948] 1969, S. 36 ff. u. 16: Die Londoner Versicherungsfirma Lloyd's verkaufte 1930/31 erstmals „riot and civil commotion insurance“ an Amerikaner. Weiterhin: E. Leuchtenburg, *Franklin D. Roosevelt and the New Deal*



Einkommensverteilung in den USA und Deutschland 1928–1936

1923–1940, New York 1963, S. 18 ff., 23 f., 25, 30 f., 51 ff., 74, 78; R. Daniels, *The Bonus March: An Episode of the Great Depression*, Westport, Conn. 1971; E. R. Ellis, *A Nation in Torment: The Great American Depression, 1929–1939*, New York 1970.

¹⁷ Vgl. D. W. Whisenunt, *Texas in the Depression 1929–1933, A Study of Public Reaction*, Histor. Diss. Texas Technological College 1966; diese gründliche Regionaluntersuchung arbeitet heraus (S. 44 ff.), wie lange optimistische Grundhaltungen, durch Stellungnahmen der Politiker unterstützt, in der Bevölkerung verbreitet blieben.

¹⁸ Vgl. E. W. Bakke, *The Unemployed Worker*, New Haven 1940, S. 25–26; M. Komarovsky, *The Unemployed Man and His Family*, New York 1940, S. 23–27; J. C. Furnas u. a., *How America Lives*, Oxford 1941, S. 3. Vgl. dagegen die ganz andersartigen Reaktionen in M. Jahoda u. a., *Die Arbeitslosen von Marienthal* [1933], Neuaufl. Allensbach 1960, bes. S. 80–100.

¹⁹ Vgl. M. Wallace, *The Uses of Violence in American History*, in: *American Scholar*, Bd. 40, 1970/71, S. 82, 97 f.

²⁰ Vgl. das Interview mit dem Psychiater D. F. Rossmann, in: S. Terkel, *Hard Times, An Oral History of the Great Depression*, New York 1970 [mittlerweile auch

dt. als: Der große Krach, 1972], S. 80 f., das diese Grundstimmung wiedergibt und mit der völlig veränderten Atmosphäre zu Ende der 1960er Jahre vergleicht. Ähnliche Aussagen ebd., S. 77, 86, 92, 196 f. Eine plastische Beschreibung der Stimmung der „American middle class“ (vom praktischen Arzt über den Bankangestellten bis zum Facharbeiter) Ende 1931, in: G. W. Johnson, *The Average American and the Depression*, in: *Current History*, Bd. 35, New York 1932, S. 671–75; Leuchtenburg, *FDR*, S. 26 mit weiteren Quellen.

²¹ Eine Übersicht über die Sozial- und Wirtschaftsgesetzgebung des New Deal bei B. Mitchell, *Depression Decade. From New Era through New Deal, 1929–1941* (1947), New York 1969; zum Begriff des Organisierten Kapitalismus und seinen Eigenarten in den USA vgl. oben S. 66 ff. Ein interessanter Vergleich unter anderen Gesichtspunkten: J. A. Garraty, *New Deal, National Socialism, and the Great Depression*, in: *AHR*, Bd. 78, 1973, S. 907–44; sehr wichtig: Leuchtenburg, *New Deal*, die stabilisierenden Züge des New Deal betont: B. J. Bernstein, *The New Deal: The Conservative Achievements of Liberal Reform*, in: ders. (Hg.), *Towards a New Past. Dissenting Essays in American History*, New York 1968, S. 263–88; P. Lösche, *Revolution und Kontinuität. Zur Auseinandersetzung um den New Deal in der amerikanischen Geschichtswissenschaft*, in: D. Kurze (Hg.), *Aus Theorie und Praxis der Geschichtswissenschaft. Fs. f. Hans Herzfeld zum 80. Geburtstag*, Berlin 1972, S. 121–53. J. Auerbach, *New Deal, Old Deal, or Raw Deal. Some Thoughts on New Left Historiography*, in: *The Journal of Southern History*, Bd. 35, 1969, S. 18–30; J. Braeman, *The New Deal and the „Broker State“: A Review of Recent Scholarly Literature*, in: *BHR*, Bd. 46, 1972, S. 409–29; wichtige Interpretationsansätze sind versammelt in: R. S. Kirkendall (Hg.), *The New Deal. The Historical Debate*, New York 1973. Vgl. auch E. W. Hawley, *The New Deal and the Problem of Monopoly: A Study in Economic Ambivalence*, Princeton 1969; J. Braeman u. a. (Hg.), *The New Deal*, 2 Bde., Columbus, Ohio 1975; F. Freidel, *Launching the New Deal*, Boston 1973; ders., *Election of 1932* in: A. M. Schlesinger u. a. (Hg.), *History of American Presidential Elections 1789 to 1968*, Bd. 3, New York 1971, S. 2707–2808; W. E. Leuchtenburg, *Election of 1936* in: ebd., S. 2809–2914.

²² Wie sehr unter Intellektuellen, die zunehmend nach links rückten, der zunächst vorherrschende Glaube an die Wirkung der New-Deal-Reformen Mitte 1934 weitgehender Enttäuschung gewichen war, zeigt die Sammlung von Artikeln aus „*Common Sense*“: A. M. Bingham u. S. Rodman (Hg.), *Challenge to the New Deal*, New York 1934. Zu Überlegungen und Ansätzen, eine dritte „radical“ Partei in der „progressive“ Tradition mit starken sozialdemokratischen Einschlägen links vom New Deal zu gründen, die im Mittelwesten (Minnesota, Wisconsin) am weitesten gediehen, vgl. ebd., S. 250–55, 273–80 und: R. A. Lawson, *The Failure of Independent Liberalism, 1930 to 1941*, New York 1971.

²³ Zu den Politikern des Protests und der Gärung, die wie Townsend und Long den Präsidenten in Richtung einer entschiedeneren sozialstaatlichen Politik beeinflusst haben: A. M. Schlesinger, Jr., *The Politics of Upheaval*, [1960], Boston 1966, S. 15–207; und S. 282 ff. sowie nächste Anm. Zur Gewerkschaftsgeschichte: I. Bernstein, *Turbulent Years. A History of the American Worker 1933–1941*, Boston 1970; Lösche, *Industriegewerkschaften*; D. Brody, *Labor and the Great Depression*, in: *LH*, Bd. 13, 1972, S. 231–44. – Von den nicht-landwirtschaftlichen Arbeitnehmern waren 1930 11,7, 1933 11,5, 1935 13,4, 1937 22,8 und 1939 28,9 % organisiert. (*Historical Statistics*, S. 98). 1930 fanden 637 Arbeitsniederlegungen oder Aussperrungen statt, 1933: 1695, 1935: 2014, 1937: 4740, 1939: 2613 (ebd., S. 99). Zum „Second New Deal“: Schlesinger, *Politics*, S. 211–657; F. Freidel, in: A. L. Hamby (Hg.), *The New Deal*, New York 1969, S. 11–32, bes. 25 ff.; Leuchtenburg, *FDR*, S. 147–96; zu den vorsichtigen

Tendenzen des New Deal, die Diskriminierung der Schwarzen zu verringern: R. Wolters, *Negroes and the Great Depression. The Problem of Economic Recovery*, Westport Conn. 1970; M. W. Kruman, *Quotas for Blacks*, in: LH, Bd. 16, 1975, S. 37–49. Zur sozialen Basis der Roosevelt-Koalition, die sich im Grundsatz bis heute als soziale Basis der Demokratischen Partei erhalten hat: S. Lubell, *The Future of American Politics*, New York 1951, S. 232–34; R. S. Kirkendall, *The Great Depression*, in: Braeman u. a., *Change*, S. 167–74 (mit weiterer Literatur); W. F. Ogburn u. E. Hill, *Income Classes and the Roosevelt Vote*, in: PSQ, Bd. 50, 1935, S. 186–93; W. F. Ogburn u. L. C. Coombs, *The Economic Factor in the Roosevelt Elections*, in: APSR, Bd. 34, 1940, S. 719–27, hier S. 719; Terkel, S. 135.

²⁴ Vgl. S. Fine, *Sit-Down. The General Motors Strike of 1936–1937*, Ann Arbor 1969; Bernstein, *Turbulent Years*, S. 519 ff. zur Gewerkschaftsgeschichte; J. MacGregor Burns, *Roosevelt*; Bd. 1: *The Lion and The Fox*; Bd. 2: *The Soldier of Freedom*, New York 1956 u. 1970, hier Bd. 1, S. 291–478 zur New Deal-Geschichte ab 1937; W. E. Leuchtenburg, *Franklin D. Roosevelt's Supreme Court „Packing“ Plan*, in: W. H. Droz u. a., *Essays on the New Deal*, Austin 1969, S. 69–115; zur Wiedererstarkung der konservativen Kräfte: Leuchtenburg *FDR*, S. 254, 273. – 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 Lipset/Raab, *Politics*, S. 150–208. Zum wachsenden Einfluß der Kommunisten in der CIO: I. Howe u. L. Coser, *The American Communist Party*, Boston 1957, bes. S. 368–86; Rayback, S. 366 f.; D. R. McCoy, *Angry Voices. Left-of-Center Politics in the New Deal Era*, Lawrence, Kansas 1958. Zum vor allem gegen Linke vorgehenden „House Committee on Un-American Activities“ vgl. A. R. Ogden, *The Dies Committee*, Washington 1945.

²⁵ Vgl. unten auch 288 f.; Kirkendall, *Great Depression*, S. 170; Lubell, S. 51 ff., der für 1940 in den Städten einen monatlichen Mietzins von 45–60 Dollar als Grenze zwischen Roosevelt und Landon-Wählern und bei Arbeitern wie bei reichen Republikanern „Klassenbewußtsein“ und „economic voting“ entdeckte; vor allem auch: Burns, *Roosevelt*; Bd. 1, S. 442–55.

²⁶ Vgl. J. L. Shover, *Ethnicity and Religion in Philadelphia Politics, 1924–40*, in: *American Quarterly*, Bd. 25, 1973, S. 499–515, der zeigen kann, daß in Philadelphia die Stimmabgabe für bzw. gegen Roosevelt stärker zwischen ethnischen Gruppen als zwischen sozialökonomischen Kategorien variierte.

²⁷ Meinungsumfragen (vor Wahlen) gab es in der Form des von Zeitungen aus kommerziellen Gründen durchgeführten „straw poll“ schon seit der Jahrhundertwende. Vgl. C. E. Robinson, *Straw Votes*, New York 1932. Doch sie verzichteten fast durchweg auf eine Differenzierung nach sozialökonomischen Gruppen. Auch in den Marktanalysen, der zweiten Wurzel der modernen „public opinion polls“ spielte sozialökonomische Differenzierung naturgemäß eine sehr viel geringere Rolle als die fürs Marktverhalten wichtigere regionale Differenzierung. Diese Gleichgültigkeit gegenüber sozialökonomischen Kriterien (beim Repräsentanzproblem) lag letztlich der berühmten Fehlvoraussage der 1936er Wahl durch „Literary Digest“ zugrunde. Vgl. dazu C. E. Robinson, *Recent Developments in the Straw-Poll Field*, in: POQ, Bd. 1, Nr. 3, Juli 1937, S. 45 bis 56 (auch zu Gallups zutreffenderen Kriterien). Zur Bedeutung der regierungsseitigen Erhebungen der 30er Jahre für die Entwicklung der Umfragetechnik vgl. F. F. Stephan, *History of the Uses of Modern Sampling Procedures*, in: JASa, Bd. 43, März 1948, S. 23 ff. Erst allmählich wurde es üblicher, politische Meinungen und Stimmabgaben nach sozioökonomischen Gruppen aufzugliedern. Ab Juli 1938 druckte das POQ regelmäßig Umfrageergebnisse ab. Erst ab 1940 hielt man es für wert, nach Beschäftigungsgruppen differenzierte Ergebnisse zu veröffentlichen. Zur Neuheit dieses Ansatzes vgl.

auch A. W. Kornhauser, *Analysis of „Class“ Structure of Contemporary American Society. Psychological Bases of Class Division*, in: ders., *Industrial Conflict: A Psychological Interpretation*, New York 1939, S. 199–244, bes. S. 232.

²⁸ Vgl. O. Handlin, *Al Smith and His America*, Boston 1958, S. 178.

²⁹ Vgl. die *New York Times* vom 16. Nov. 1930: „Most of the unemployed are of a type not seen in New York before in any large numbers in this century. ‚White collar‘ workers, office men and women, form a large part of the 500.000 persons who are walking the streets for work ... They have an anguished, haunting look of fear which is not seen in the day worker, the laborer, the man more or less used to vicissitudes in employment, and who has learned to accept them, if not philosophically at least with a certain defensive adroitness. But to the white collar man the situation which he has seen coming slowly and inevitably nearer as his savings disappeared, means shame and chagrin. Zit. nach V. Shlakman, *Status and Ideology of Office Workers*, in: *Science and Society*, Bd. 16, 1952, S. 1–26, hier S. 16; weiter: L. Corey, *The Crisis of the Middle Class*, New York 1935, S. 256 f.; sowie die Belege bei Leuchtenburg, *FDR*, S. 119 f. Die Vernichtung von Sparguthaben bei der Schließung von Banken (allein von 1929–1932 gingen auf diese Weise 9 Millionen Sparguthaben verloren – vgl. Wecter, S. 17) traf die angestellten Mittelschichten härter als die Lohnarbeiter.

³⁰ Zum Problem arbeitsloser Angestellter vgl. bereits [Hoovers] *The President's Organization of Unemployment Relief. Second brief report on made work for white-collar unemployed*, Washington, 10. März 1932; *Effect of Depression on Office Workers*, in: *MLR*, Bd. 33, 1931, S. 1057–59; *Middle Class Misery*, in: *Survey*, Bd. 68, 1932, S. 402–04; A. M. Edwards, *The „White-Collar Workers“*, in: *MLR*, Bd. 38, März 1934, S. 501–05; *Monthly Report of the FERA*, Washington Okt. 1935, S. 25 bis 30: In 13 Städten waren (nach dem Census von 1930) ca. 40 % der Beschäftigten in white-collar-Berufen, aber nur 18 % „on relief“.

³¹ Vgl. WPA [Works Progress Administration], *Government Aid During the Depression to Professional, Technical and Other Service Workers*, New York 1936, S. 11 f.

³² *Monthly Report of the FERA*, Washington, Dez. 1935, S. 59–63; WPA, *Government Aid*, S. 3 f.

³³ Vgl. ebd., S. 11: Um 25 % von März 1935 bis Jan. 1936, während die gesamte „white-collar“-Gruppe nur 12 % wuchs.

³⁴ Vgl. ebd., S. 4.

³⁵ Vgl. etwa WPA, *Weekly Progress Report*, Washington 20.–25. Jan. 1936, S. 3 f.: In 108 Selbstverwaltungsbezirken (counties) in 12 Staaten (meist ländlich) waren 3,9 % der WPA-Beschäftigten in Angestelltenberufen beschäftigt gewesen, aber nur 1,7 % jetzt in solchen untergebracht. – Zu den technischen Angestellten in Straßenbau-, Schulbau-, Flutkontroll- und Landkonservierungsprogrammen vgl.: *Minutes of the Third Annual Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians (CIO)*, Detroit, Mich. 1937, S. 15: Die Gewerkschaft hatte Ortsgruppen, die nur aus Technikern und Notstandsarbeitern bestanden.

³⁶ Vgl. *Monthly Report of the FERA*, Washington, Dez. 1933, S. 7; Juni 1935, S. 16–19 zu dem seit Okt. 1933 laufenden „emergency education program“. Zu Angestelltenprojekten unter der „Civil Works Administration“ (bis März 1934) vgl. ebd., Dez. 1935, S. 62: 10 % der CWA-Beschäftigten waren White-Collar-Arbeitslose. Eine Übersicht über laufende White-Collar-Programme in: *The Project*, issued by The Work Division of the FERA, Washington Jan. 1935, S. 39–42; ebd. Mai 1936, S. 20–33: „The Public Works of Art Programm“. Zur Entwicklung ab Mitte 1935: „White-Collar-Work Under the WPA“, in: *MLR*, Bd. 45, 1937, S. 1364–70; D. S. Howard, *The WPA and Federal Relief Policy*, New York 1943, S. 138 ff. (zur Auseinandersetzung um angeblich zu „linke“ öffentlich finanzierte Theaterprogramme 1939), S. 187, 232,

449, 607; s. auch R. D. McKinzie, *The New Deal for Artists*, Princeton 1973. Eine Bestandsaufnahme und Verteidigung der 1936 bestehenden „service programs“ in: WPA, Government Aid. Ein allgemeiner Überblick über die Fürsorge- und Arbeitsbeschaffungsprojekte des New Deal mit weiteren Quellen und Literatur: Leuchtenburg, FDR, S. 120–29.

³⁷ Vgl. WPA, Government Aid, S. 10–12, 71: Die Maximalmonatseinkommen (die nur in Städten über 10 000 und in teuren Staaten wie New York und Massachusetts gezahlt wurden) betrugen 1936: 55 Dollar für ungerlernte, 65 Dollar für angelernte, 85 Dollar für gelernte und 94 Dollar für „technische und professionelle“ Arbeit. Die untersten gezahlten Einkommen (in Orten unter 500 Einwohnern in den meisten Südstaaten) betrugen: 19, 27, 35 und 39 Dollar. – Anfang 1935 betrug der durchschnittliche Monatsverdienst in öffentlichen Programmen (für alle Arten von Arbeiten) 27,70 Dollar (zusätzlich Unterstützungen in Lebensmitteln, Kleidungsstücken und anderen Naturalien, falls die Bedürftigkeit nachgewiesen werden konnte). Der Maximalverdienst eines Lehrers im Notstandsprogramm betrug zur selben Zeit 100 Dollar.

³⁸ Errechnet nach U.S. Bureau of Census, *Census of Partial Employment ... Summary*, S. 5. Dazu auch: A. E. Burns, *Work Relief Wage Policies, 1930–36*, in: *Monthly Report of the FERA*, Washington Juni 1936, S. 22–55. Der häufige Mangel an Geld und Arbeitsplätzen sowie das Bemühen, der privaten Industrie keine Konkurrenz zu machen, bewirkten, daß die Entlohnung der schlechter bezahlten Arbeiter oft hinter den Fürsorgesätzen und hinter dem anerkannten Existenzminimum zurückblieb. Vgl. Howard, S. 176 ff.

³⁹ Vgl. insbesondere WPA, Government Aid, S. 5, 7, 13 f., 15, 17; über Notstandsarbeitsprogramme generell der Leiter der WPA: H. L. Hopkins, *The Realities of Unemployment*, Washington o. J. (1936); vgl. weiterhin: H. Swados, *The American Writer and the Great Depression*, Indianapolis 1966; S. F. Charles, *Harry Hopkins and the Depression*, Syracuse 1963; G. A. Lundberg u. a., *Leisure. A Suburban Study*, New York 1934.

⁴⁰ WPA, Government Aid, S. 9. Zu den weit zurückreichenden Wurzeln dieser Haltung, die etwa auch in der Institution der Armen-Arbeitshäuser seit dem Beginn der Industrialisierung zum Ausdruck kam, vgl. Bendix, Herrschaft, S. 94 ff.

⁴¹ Vgl. WPA, Government Aid, S. 8, 12 f., 15, 17, 41, 52 ff. „Boondoggling“ (unübersetzbarer, nicht-schriftsprachlicher Ausdruck für vorgetäuschte lasche Arbeit zur Erschleichung von Verdienst aus Steuergeldern) wurde diesen Projekten besonders häufig vorgeworfen.

⁴² Vgl. die Titel oben in Anm. 29 u. 30; „The Plight of the White-Collar Army“, in: *The Literary Digest*, Bd. 105, 7. Juni 1930, S. 69–70, worin die Hilf- und Protestlosigkeit dieser Gruppen betont wurde. *The Middle Class Unemployed*, in: *Spectator*, 9. März 1934, S. 361; *Significance of White-Collars*, in: *The World Tomorrow*, Bd. 16, 1933, S. 198; vgl. auch die Belege bei Shlakman, S. 17.

⁴³ Noch mit Anführungsstrichen benutzt von L. Corey, *Crisis*, S. 112, 147 ff., pass.; Bingham, *Insurgent America*, S. 50, pass., der sich damit auf den Engländer G. D. H. Cole, *What Marx really meant* (London 1934), S. 99 bezieht.

⁴⁴ Vgl. die auch heute noch stark gebrauchte Reklassifizierung der amerikanischen Berufszählungs-Ergebnisse, die ja ursprünglich im Unterschied zu Preußen und Deutschland nur nach funktionalen Kriterien (Wirtschaftsabteilungs- bzw. Berufszugehörigkeit) gegliedert gewesen waren, durch A. M. Edwards, *A Social-Economic Grouping of the Gainful Workers of the United States*, in: *JASa*, Bd. 28, 1933, S. 377–91, bes. S. 377 ff. Edwards, einleitender Beamter des Statistischen Bundesamtes, versuchte nun, die Census-Ergebnisse nach Schichtungskriterien umzugruppieren, wobei ihm der Unterschied zwischen Kopf- und Handarbeitern als Hauptscheidelinie diene. Allerdings –

und das spiegelt die geringere Rolle klassengesellschaftlicher Momente im amerikanischen Denken wider – unterblieb immer noch (und bis heute) eine klare statistische Trennung von selbständigen und angestellten „white-collar workers“. Edwards unterteilte in 1. professional persons; 2. proprietors and officials; 3. clerks and kindred workers; 4. skilled workers and foremen; 5. semiskilled workers; 6. unskilled workers. – Zum Fortwirken dieser damals durchgesetzten kategorialen Entscheidung bis heute vgl. ders., *Comparative Occupation Statistics*; darauf aufbauend: Kaplan/Casey, (als brauchbarste historische Berufsstatistik der Zeit bis zum Zweiten Weltkrieg). Vorläufer hatte es gleichwohl gegeben; die Unterscheidung Hand- und Kopfarbeiter war in ihnen aber sehr viel weniger klar ausgeprägt gewesen. Vgl. I. A. Hourwich, *The Social-Economic Classes of the Population of the United States*, in: *Journal of Political Economy*, Bd. 19, 1911, S. 188–215, 309–37, bes. 190–94, 310 ff.; A. H. Hansen, *Industrial Class Alignments in the United States*, in: *QPASStA*, Bd. 17, 1920, S. 417 bis 425; ders., *Industrial Classes in the United States in 1920*, in: *JASStA*, Bd. 18, 1922, S. 503–06; und: A. M. Edwards, *Social Economic Groups of the United States*, in: *QPASStA*, Bd. 15, 1917, S. 643–61, bes. 644 ff.

⁴⁵ Vgl. E. Lederer, *The Problem of the Modern Salaried Employee: Its Theoretical and Statistical Basis* [= Kap. 2 u. 3 von: *Die Privatangestellten*, 1912] (Published by the State Department of Social Welfare and the Department of Social Science, Columbia University, as a Report on Project No. 165–6999–6027 Conducted Under the Auspices of the WPA), New York 1937; Speier, *The Salaried Employee in Modern Society*; ders., *The Salaried Employee in German Society* (Translated as a Report on project no. 465–97–3–81 Under the Auspices of the WPA), New York 1939 [Teil von Speiers unveröff. Diss. „Soziologie der Angestellten“, 1932, die 1977 in überarb. Form u. d. T. „Angestellte vor dem Nationalsozialismus“ in dieser Reihe erscheint]; in derselben vervielfältigten Form und im Rahmen desselben Projekts wurden als Übersetzungen zugänglich: F. Croner, *The White Collar Movement in Germany Since the Monetary Stabilization*, New York 1937 (urspr. dt. in *ASS*, Bd. 60, 1928, S. 103 bis 146 u. d. T.: *Die Angestelltenbewegung nach der Währungsstabilisierung*); C. Dreyfuss, *Occupation and Ideology of the Salaried Employees*, New York 1938 (urspr. dt. u. d. T.: *Beruf und Ideologie der Angestellten*, München 1933).

⁴⁶ Vgl. oben S. 17 ff. – Solche Gedankengänge bei Niebuhr, Pawns; ähnlich: H. N. Brailsford, *The Middle Class and Revolution in: The World Tomorrow*, Bd. 16, 1933, S. 465–66; Hitler und the Middle Classes, in: ebd., S. 147; Barnes, *Social Basis*, der wie viele andere die „petite bourgeoisie“ als soziale Basis des Faschismus analysiert. – Impliziert auch in dem von „New Masses“ empfohlenen kritischen Roman: E. Seaver, *The Company*, New York 1930, S. 110 ff. und 145 ff. Über die antisozialistische Hysterie und den Antisemitismus von Büroangestellten.

⁴⁷ Diese Gedankenführung besonders eindringlich bei Bingham, *Insurgent America*, S. 96 f., 104 ff., 179–93, der die Angestellten im übrigen eindeutig zu den „middle classes“ rechnet.

⁴⁸ Vgl. *Common Sense* (CS), hg. v. A. M. Bingham u. S. Rodman, Bd. 1 ff. (New York 1932/33 ff.), Neudr. New York 1968. Einleitung und Vorwort des Neudrucks von A. M. Bingham u. G. R. Rawick bieten kurze Informationen über die Zeitschrift. Vgl. A. J. Muse, *Middle Class or Working Class*, in: CS, Bd. 3, März 1934, S. 23–25 mit besonderem Bezug auf die „professional workers“ und „technicians“ („they are increasingly indignant at a social order that gives them no opportunity to make use of their abilities“); S. Rodman, *What Progress Among the Progressives?* in: CS, Bd. 3, Jan. 1934, S. 12–14 zur Einordnung in die „progressive“ Tradition. „The American Marx, if such there be, will come to us as no follower of Kant and Hegel. Hisopus magnum will stem from the thinking of Edward Bellamy and Veblen, and the politics

of Robert M. LaFollette.“ J. B. S. Hardman, *Is a New Party Possible?* in: CS, Bd. 1, Mai 1933, zit. nach Bingham/Rodman, *Challenge*, S. 273–77: Für die geforderte „Farmer-labor party“ links der Mitte glaubt der Verfasser in den „millions of professional and white-collar men and women“ ein neues Wählerpotential zu erkennen. Sie seien von Arbeitslosigkeit und Verdienstausfall schockiert, „ready recruiting ground for a left [!] party of political action“. Das Programm dieser Reformer in CS, Bd. 4, Apr. 1935; wd. in Bingham, *Insurgent America*, S. 237–46, der die eindringlichste Diskussion dieser Gedankengänge liefert. S. bes. ebd., S. 194–201 (ebd., S. 197 das obige Zitat). Vgl. den Leitartikel in CS, Bd. 5, Dez. 1936, S. 3–5. Ablehnung einer reinen, radikalen, das Kleinbürgertum rechts liegen lassenden Arbeiterpartei, da sie nie genug Resonanz in der amerikanischen Arbeiterschaft finden werde, dafür aber das Bürgertum nach rechts treiben werde; ebd., S. 8–11: N. Staebler, *America is Not Russia* (mit Hinweis auf die städtische neue Mittelklasse, die in Rußland 1917 gefehlt habe): „To what extent American office workers and professional people may come to adopt a point of view in harmony with industrial workers is a matter no one can foretell ...“; B. Balicer, *What is Happening to the Middle Class Worker?*, in: CS, Bd. 7, Jan. 1938, S. 15–18: sieht klare Annäherung der Angestellten an die Position der Arbeiter. Ebd., S. 4 (Leitartikel): „The middle class must be won, and the cleavage between labor and middle classes must be avoided, if we are to escape Fascism.“ – Seit 1936 unterstützte die Gruppe zunehmend Roosevelt. Vgl. F. A. Warren III., *Alfred Bingham and the Paradox of Liberalism*, in: *The Historian*, Bd. 28, Febr. 1966, S. 252 bis 267; ders.; *Liberals and Communism, The 'Red Decade' Revisited*, Bloomington 1966; Lawson, *Failure*. – Zu den „Technocracy“-Gedanken in der Gruppe: Bingham, *Insurgent America*, S. 189–92, 223–35. Dazu im allgemeinen: S. Chase, *Technocracy. An Interpretation*, New York 1933; H. Elsner, Jr., *The Technocrats: Prophets of Automation*, Syracuse, N.Y. 1967.

⁴⁰ Vgl. N. Thomas, *The Choice Before Us*, New York 1934, S. 77, 78: „White-collar workers are becoming proportionally more numerous and more important in the economic scheme of things. If they and the young engineers persist in a middle-class ideology and in loyalty to the capitalist system they can break strikes far more easily than in previous periods of capitalism.“ Wenn man den Faschismus verhindern wolle, so müsse man „farmers, the white-collar workers, and the technicians“ für den Sozialismus gewinnen; vgl. auch ebd., S. 54, 186, 220. Die 1918 von N. Thomas gegründete sozialdemokratische Zeitschrift „*The World Tomorrow*“ erwartete ebenfalls einen leichten Linksruck der Angestelltengruppen und empfahl den Sozialisten, sich um sie zu kümmern. Bisher hätten die Sozialisten die Angestellten nicht für „genuinely workers“ gehalten. (*The Significance of White Collars*, in: *The World Tomorrow*, Bd. 16, 1933, S. 198–99. Ähnlich: H. W. Laidler, *The White-Collar Worker*, in: *The American Socialist Review*, Bd. 3, Herbst 1934, S. 53–58. 8 Eine gemäßigt progressive Politik erhoffte sich von der „middle income skill group“ („the small farmers, the small business men, the low-salaried intellectuals, and the skilled workers“) auch H. D. Laswell, *The Moral Vocation of the Middle Income Skill Group*, in: *The International Journal of Ethics*, Bd. 45, 1935, S. 127–37, bes. 127, 133, 136 f.; vgl. auch Saposs, S. 414 ff.

⁵⁰ Vgl. *New Masses*, Bd. 5, Mai 1930. S. 17: „White-Collar Slaves“ (u. a. die Beschreibung eines Polizeieinsatzes in Manhattan gegen radikale demonstrierende Arbeiter: „Up on the Treasury Building steps, out of the windows of office buildings, skyscrapers, twenty dollars-a-week clerks in striped collegiate cravets howled with delight as the police swung their clubs at the hopeless heads of the manifestants.“ Vgl. M. Gold, *Hemingway – White Collar Poet*, in: ebd., Bd. 3, März 1928, S. 21; ebd., Bd. 4, Aug. 1929, S. 8: S. Burnshaw, „White Collar Slaves“, ein Gedicht, das die Handarbeit

glorifiziert und die „movers of pencils“ bemitleidet, bzw. verachtet. Zur Zeitschrift selbst: J. North (Hg.), *New Masses. An Anthology of the Rebel Thirties*, New York 1969, S. 5, 13, 19–33.

⁵¹ S. E. Seaver u. M. W. Mather, „White Collar Workers and Students Swing into Action“, in: *New Masses*, Bd. 11, 5. Juli 1934, S. 17 nach einer Angestelltendemonstration vor dem Department of Public Welfare in New York City; ebd. Bd. 11, 19. Juni 1934, S. 9: On the White Collar Front: „In this fifth year of the capitalist breakdown the white collar classes have been stripped of many of their illusions. Their snobbery has worn off ... they can become class conscious and militant ...“ (nach einem Streik von Verlagsangestellten); ebd., Bd. 12, 4. Sept. 1934, S. 16 ff.: S. Hill, *Technicians in Revolt*; ebd., Bd. 14, 22. Jan. 1935: *A Year of the Guild* (positive Behandlung der neuen Journalistengewerkschaft)

⁵² Corey, *Crisis* (1935), S. 163 ff., 247–77, 344. Damit wandte er sich zugleich gegen die Idee der „revolution by engineers“, wie sie unter Einfluß Veblens in der Technocracy-Bewegung von 1932–33 als „dritter Weg“ eine Rolle gespielt hatte und in den Ideen von der Revolution der Manager weiterlebte. Ähnlich glaubte Saposs (S. 114), daß die höheren Angestellten der Großunternehmen sich gewöhnlich eifrig mit den Ansichten von „big business“ identifizierten.

⁵³ P. van Paassen, *The Danger to World Peace* in: ders. u. J. W. Wise (Hg.), *Nazism: An Assault on Civilization*, New York 1934, S. 212–26, S. 214. So versucht der Verfasser den Sieg des Nationalsozialismus zu erklären.

⁵⁴ Die „platform“ der Socialist Party von 1932 sprach von den „millions of wage earners and salaried workers“, die ohne Erfolg nach Arbeitsplätzen jagten. Sie wollte für „the many in the factories, mines, shops, offices and on the farms“ sprechen. Sie erwähnte die Techniker als eine der Gruppen, die neben Lohnarbeitern und Konsumenten in den Kontrollorganen der vergesellschafteten Unternehmen vertreten sein sollten. Zwischen Angestellten und Arbeitern differenzierende Forderungen stellte diese Partei auch nicht. Ihre Sprache nahm aber von den Angestellten zumindest Kenntnis; das taten die anderen Parteien nicht. – Schon in ihrem Programm von 1928 hatte die Sozialistische Partei sich als „political party of the producing classes, the workers in farm, factory, mine or office“ verstanden. – 1912 hatte sie definiert: „working class, which includes all those who are forced to work for a living, whether by hand or brain, in shop, mine or on the soil.“ – Nach K. H. Porter u. D. B. Johnson (Hg.), *National Party Platforms 1840–1968*, Urbana [1956] 1970, S. 351, 352, 292, 189.

⁵⁵ Nach Durchsicht der Programme, ebd. S. 325–401. Das bedeutet natürlich nicht, daß nicht viele Programmpunkte *auch* Angestellten zusagen mußten (vgl. z. B. S. 360 f. den Abschnitt „For the Protection of the Family and the Home“ im Programm der Demokratischen Partei 1936). Doch wurden die entsprechenden Leistungen eben dem Volke, den Bedürftigen, den Arbeitslosen versprochen, die Angestellten blieben unerwähnt. Dagegen wurde die Landwirtschaft als separate Gruppe durchweg angesprochen, ähnlich „labor“, „business“, „industry“, die Neger, die Indianer, die Jugend, die Kriegsveteranen und die Slumbewohner. In der Tat, die Erwähnung spezifischer sozialer Gruppen wie der genannten wurde von 1932 bis 1940 sogar deutlicher.

⁵⁶ Nach kursorischer Durchsicht seiner Reden in: F. D. Roosevelt, *The Public Papers and Addresses...*, by S. J. Roseman, Bd. 1–13, New York 1950–1969; vgl. Roosevelt, *Complete Presidential Press Conferences*, Bd. 1–25 (1933–45), wd. New York 1972; vgl. auch W. Besson, *Die politische Terminologie des Präsidenten Franklin D. Roosevelt*, Tübingen o. J. (1955), bes. S. 38 ff. Mit dem unpräzisen Begriff „forgotten man“ wandte sich bereits der Wahlkämpfer Roosevelt im April 1932 an die unterprivilegierten Massen. Vgl. zur Herkunft Wecter, S. 52 f. u. oben S. 185.

⁵⁷ Nach Aussage von Raymond Moley, der in den ersten Jahren des New Deal zu

den wichtigsten Mitgliedern von Roosevelts „Brain Trust“ gehörte, in einem Gespräch in Cambridge, Mass. am 11. Dez. 1970. Einen ähnlichen Eindruck vermittelt die Durchsicht der mir bekannten Fachliteratur zur Wirtschafts- und Sozialpolitik des New Deal.

⁵⁸ Vgl. oben Kap. A, Anm. 23.

⁵⁹ Zum folgenden Abschnitt bereits: J. Kodka, Die Organisationen amerikanischer Angestellter in Wirtschaftskrise und New Deal, in: H.-A. Winkler (Hg.), Die große Krise in Amerika. Vergleichende Studien zur politischen Sozialgeschichte 1929–1939, Göttingen 1973, S. 40–80.

⁶⁰ Die Zahlen für die deutsche Seite sind errechnet nach: Bry, S. 28 u. 34 (der auf amtlichen deutschen Statistiken fußt). Die gewerkschaftlichen Mitgliedschaftszahlen sind von 1932, die Zahlen der Angestellten und Arbeiter überhaupt von 1933. Die sich daraus ergebende Ungenauigkeit scheint angesichts der fast fehlenden Zunahme der Arbeiter und Angestelltenzahlen von 1925–33 geringfügig. Für den Organisationsgrad der Angestellten (ohne Beamte) vgl.: Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1950/51, Köln 1952, S. 733. Für die amerikanische Seite folge ich der Schätzung von Mills, S. 302, 363 f. 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 Zusammenstellungen enthält.

⁶¹ Nach Handbook of American Trade-Unions. 1936 Edition. (= BLSt., Bull., Nr. 618), S. 7 ff.; S. 21 f. zur Erhebungsbasis: Es handelt sich um Angaben der Verbände selbst, bei den AFL-Gewerkschaften um die Angaben, die zur Berechnung der Beiträge der Einzelgewerkschaften an den Gewerkschaftsbund und zur Festsetzung des damit korrelierenden Stimmgewichts dienten. Das Handbook (S. 4) gibt an, daß diese Zahlen eher ein wenig unter als über der tatsächlichen Mitgliederzahl lägen. Darüber hinaus war es in der AFL und im CIO gebräuchlich, daß die Einzelgewerkschaften ihre Mitgliederzahlen übertrieben, um ein stärkeres Gewicht in der Gesamtorganisation zu haben und einen günstigeren Eindruck auf potentielle Mitglieder zu machen.

⁶² Die Mitgliederzahl der Gewerkschaften betrug in Deutschland (in Mill.) (Bry, S. 34):

	1929	1932
bei den Arbeitern	5,950	5,195
bei den Angestellten	1,612	1,740

⁶³ Nach Handbook of American Trade-Unions (1936), S. 56–234. Die unter 3, 15 und 16 aufgeführten Verbände umschlossen eine größere Zahl von Nicht-Angestellten und es ist nicht ganz auszuschließen, daß die Angestellten in ihnen zeitweise in die Minderheit gerieten. – Nicht erfaßt sind rein lokale, nicht der AFL angeschlossene Organisationen (z. B. alle „company unions“); einige wenige kanadische Angestellte sind in der Zahl miterfaßt. – Boten und Briefträger sind nicht als Angestellte gerechnet.

⁶⁴ 1933 aus „Neptune Association“ (1912) und „Ocean Association of Marine Engineers“ (1918) entstanden.

⁶⁵ Vorläufer seit 1913.

⁶⁶ Vorläufer seit 1897.

⁶⁷ Vorläufer seit 1896.

⁶⁸ Dazu allgemein: Taft, The A. F. of L.

⁶⁹ Eine Definition von „trade union“ ist in der hier benutzten Quelle nicht enthalten lediglich eine gewisse Umschreibung, die dem Verkehrsbegriff entsprochen haben dürfte

(Handbook of American Trade Unions [1936], S. 17–52). Als entscheidendes Merkmal von „trade union“ galt die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber vor allem durch Beeinflussung und Kontrolle der Löhne, der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen mit Hilfe verschiedenster Methoden, unter denen Tarifverhandlungen und Tarifverträge an erster Stelle standen und der Streik nicht fehlte (S. 17). Die Definition schärfte sich erst im Laufe des Jahres 1936. Der für das amerikanische Arbeitsrecht bis heute grundlegende Wagner Act definierte eine „labor organization“ in seinem Sinne als „organization of any kind, or any agency or employee representation committee or plan in which employees participate and which exist for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, or hours of employment“. (Nach Bernstein, *Turbulent Years*, S. 326). Klar wurde nunmehr die unternehmensdominierte „company union“ (vergleichbar dem deutschen „gelben“ Werksverein) ausgegrenzt. Verneint wurde das Recht des Unternehmers, „to dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or others support to it“ (ebd. S. 327). Wenn in Deutschland viel eher – spätestens 1918 angesichts der Zentralen Arbeits-Gemeinschaft – eine genaue Definition von „Gewerkschaft“ entwickelt wurde, so hängt das mit der in Deutschland viel früheren und stärkeren Tendenz zur staatlichen Intervention und zur rechtlichen Regulierung der Arbeits- und Sozialverhältnisse zusammen.

⁷⁰ Vgl. *Historical Statistics*, S. 519 f.

⁷¹ Errechnet nach E. F. Denison, *Revised Estimates of Wages and Salaries in the National Income, 1929–1943*, in: *Survey of Current Business*, hg. v. U.S. Department of Commerce, Bureau of Foreign and Domestic Commerce, Juni 1945, S. 17–24, bes. S. 20 u. 21; S. 17 zur Definition der Begriffe.

⁷² Errechnet nach ebd.

⁷³ Die Vollbeschäftigten im Bankwesen vergrößerten sogar ihre Kaufkraft, während die meisten Industriearbeiter selbst bei Vollbeschäftigung an Realverdienst verloren.

⁷⁴ Vgl. oben S. 233 f. und Tab. 4–4.

⁷⁵ Eine recht genaue Übersicht über die Rückgänge dieser innerbetrieblichen Sozial-einrichtungen in allen Wirtschaftszweigen von 1927 bis 1936 vermittelt: NICB, *What Employers are Doing For Employees* (= NICB Studies, Nr. 221), New York 1936, S. 12, 14, 16, 20, 22. Speziell für Kaufhäuser vgl. die Repräsentativuntersuchung von Baker, *Personnel Programs*, S. 21, 29, 32, 40. – Vgl. auch unten S. 262 u. Anm. 130 in diesem Kapitel.

⁷⁶ Zum allgemeinen Problem vgl. D. Brody, *The Emergence of Mass-Production Unionism*, in: Braeman u. a., *Change*, S. 221–62, bes. 248.

⁷⁷ Zur Entwicklung dieses Verbandes bis ca. 1930 vgl. oben S. 201–12.

⁷⁸ Vgl. *Advocate*, Sept./Okt. 1930, S. 15: „All is Not Quiet on the Western and Southern Fronts“; Nov./Dez. 1930, S. 1–3: „Danger Ahead!“.

⁷⁹ Vgl. *Advocate*, Jan./Febr. 1931, S. 1–4: „Take it or leave it“ sei die Haltung vieler Unternehmer, wenn sie Lohnsenkungen anordneten. Verschiedene Fälle werden aufgezählt, auch Fälle von Rückkehr zu längeren Arbeitszeiten, wahrscheinlich um mit weniger bezahlten Arbeitskräften auszukommen. Ohne Überstundenbezahlung war das in den 20er Jahren seltener gewesen. S. 7: „A Yearly Wage“ (Übernahme einer entsprechenden Forderung aus dem „American Federationist“); März/Apr. 1931, S. 1 ff.: Beginn eines Boykotts gegen einen Filialbetrieb in Casper (Wyoming) unter Mithilfe der dortigen Arbeitergewerkschaften; Mai/Juni 1931, S. 1 f.: AFL-Präsident Green: „Maintain Wage Rates“ (Übernahme aus dem „American Federationist“).

⁸⁰ Vgl. *Advocate*, März/Juni 1931, S. 7: „There is No Dead Line at Forty for Live Ones.“

⁸¹ Advocate, Nov./Dez. 1931, S. 1–4: „Though Shalt Not Organize!“; März/Apr. 1932, S. 1–3: „Retail Salespeople Unite!“; S. 12: „What Does the Future Hold?“; Mai/Juni 1932, S. 14: „It may be that the salespeople of our country will emerge from this ordeal with a wider vision gained from bitter experiences.“ S. 20: Berichte von Werbekampagnen, auch unter „drug clerks“, meist in Zusammenarbeit mit der örtlichen AFL; S. 21: Bericht über eine Aussperrung und eine von Unternehmern finanzierte „gelbe“ Gegenorganisation in New York.

⁸² Advocate, Sept./Okt. 1932, S. 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.“

⁸³ Die Mitgliedschaft der AFL war von 4,1 Millionen (1920) auf 2,3 Millionen (1933) gefallen. Historical Statistics, S. 97. Vgl. allgemein zur Gewerkschafts- und Arbeitergeschichte 1929–32: Bernstein, *Lean Years*, S. 245–513, bes. S. 334 ff., 416 ff.

⁸⁴ Nach einer Umfrage der RCIPA-Leitung. Die absolute Zahl der Ortsgruppen ist nicht angegeben. Vgl. Advocate, Mai/Juni 1932, S. 13.

⁸⁵ Vgl. Bernstein, *Turbulent Years*, S. 19–36 zur Entstehung der NRA-Gesetzgebung und den Interessen dahinter; S. 318–51 zur Entstehung des Wagner Act; R. W. Fleming, *The Significance of the Wagner Act*, in: Derber/Young, S. 121–55; zum Zusammenhang zwischen Kriegswirtschaftslenkung und New Deal: Leuchtenburg, *New Deal*; am besten zur NRA und ihren Kritikern: Hawley, *New Deal*; vgl. auch ders., *New Deal und „Organisierter Kapitalismus“* in internationaler Sicht, in: Winkler, *Die große Krise*, S. 9–39; zuletzt Lösche, *Industriegewerkschaften*, S. 46–96: gute Analyse des entstehenden Systems des Arbeitsrechts und der „industrial relations“. Zur Stellungnahme der RCIPA gegenüber der NRA: Advocate, Juli/Aug. 1933, S. 1–4; Nov./Dez., S. 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.“

⁸⁶ Dies geht hervor aus Advocate, Sept./Okt. 1933, S. 1; zur Gründung von 24 neuen Ortsgruppen innerhalb von zwei Monaten vgl. Jan./Febr. 1934, S. 18; Juli/Aug. 1933, S. 1 ff.: „Retail Clerks, It's Now Up To You.“

⁸⁷ Die Bestimmungen in Advocate, Nov./Dez. 1933, S. 1–5 (S. 5: zu Sonderregelungen für „drug stores“, die länger arbeiten durften); Jan./Febr. 1934, S. 14: zur Sonderregelung für Lebensmittelgeschäfte.

⁸⁸ Zu diesem Ergebnis kommt 1935 Baker, *Personnel Programs*, S. 44; vgl. Advocate, Nov./Dez. 1933, S. 4: „In reviewing this retail code we find that it benefits principally the employees in the minimum wage class, their hours have been curtailed and for many of them the minimum wage means a substantial increase for this unfortunate class where unorganized have not been averaging more than 7 Dollars per week.“

⁸⁹ 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, S. 3, 15; Nov./Dez. 1933, S. 1, 2, 4; Jan./Febr. 1934, S. 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, S. 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*, in: *The Nation*, New York 9. Jan. 1935, S. 49 f.; Advocate, Jan./Febr. 1935, S. 1–10: Die streikenden Kaufhaus-Angestellten verlangten einen Mindestsatz von 25 Dollar pro Woche für Männer und

20 Dollar für Frauen, „union shop“, kürzere Arbeitszeit und die gewerkschaftliche Begutachtung aller Entlassungen. Die Transport- und sonstigen Arbeiter des Kaufhauses streikten mit und weigerten sich, die angebotenen separaten Verträge mit der Leitung des Hauses abzuschließen. Die Unterstützung des lokalen „Federated Trade Council“ von Milwaukee war entscheidend. 40 lokale Gewerkschaften unterstützten den Streik, z. T. durch Publikationen, z. T. finanziell, z. T. durch direkte Teilnahme am Streikpostenstehen. Der Schlichtungsvorschlag eines Bundesbeamten wurde zwar von der Gewerkschaftsleitung unterstützt, von den Streikenden aber verworfen. Nach 40 Tagen gaben sich die mehr als 600 Streikenden mit wenigen Zugeständnissen zufrieden; genügend Ersatz und Streikbrecher hatten ihren Erfolg bei diesem bis dahin größten Kaufhausstreik unmöglich gemacht. – Zum Streit mit der Fleischgewerkschaft über Einflußsphären vgl. 19th Convention (1939), Proceedings, S. 42.

⁹⁰ Vgl. die Studie der „Boston University School of Theology“, zit. in: Advocate, Nov./Dez. 1931, S. 1 f.

⁹¹ Vgl. Advocate, Sept./Okt. 1932, S. 1 f.: „Chain Store Managers Rebel“; einer von ihnen wird so zitiert: „The managers are running these stores without any form of protection and at salaries that are comparatively small having to work day and night and are subject to dismissal without any notice whatsoever at any time. Managers are summarily dismissed after having spent ten to twenty years with these organizations and having served them in an efficient manner. These organizations, citing several, McLellan Stores, Kress, Kresge, McCrory, Woolworth, W. T. Grant and others, are being particularly cold blooded at this time supposedly because of the depressed state of business, ignoring the fact, however that these managers of theirs made them large sums of money during normal times.“ Ähnlich: Advocate, Nov./Dez. 1932, S. 3.

⁹² Vgl. 12th Convention (1905), Proceedings, S. 52 f.: Die damals neue Forderung der RCIPA nach Mindestlöhnen führte bei den Besserbezahlten zu der Befürchtung, daß sich die Unternehmen durch Senkung *ihrer* Gehälter schadlos halten würden; 1922 gab die RCIPA zu, daß ihre Mindestlohnpolitik zu größeren Steigerungen bei den niedrigst bezahlten Verkäufern, zu geringeren Steigerungen bei den „higher salaried employees“ geführt habe (Advocate, Jan. 1922: „Our Thirty-first Anniversary“).

⁹³ Dies ergab eine Umfrage 1935: Baker, Personnel Programs, S. 44: „Several executives felt that this had created much dissatisfaction among the middle-salaried employees, and was a difficult problem which could be met only by a change in the Code or decided increase in business and profits.“ – Bestätigend: Advocate, Nov./Dez. 1933, S. 4 mit der Aufforderung zum Eintritt in die Gewerkschaft; S. 15: „Registered Men Organizing“ (über die Unzufriedenheit der „professionellen“, ebenfalls aus der NRA ausgeklammerten Pharmazieangestellten).

⁹⁴ St. Louis AFL Retail Stores Employees Union, 20 Years of Progress, 1934–54 (Local Union 655), o. O., o. J., S. 6.

⁹⁵ 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, S. 1–3; das Unternehmen hatte eine „A & P Managers' Benefit Association“ gegründet, die auch nicht-leitende Angestellte aufnahm und ihren Mitgliedern den Eintritt in eine überbetriebliche Organisation verbot. – St. Louis AFL Retail Stores Employees Union, 20 Years, S. 7, zur entscheidenden Rolle der „Store Managers“ bei der Gründung dieser RCIPA-Ortsgruppe, die sich zunächst primär gegen das ansässige Unternehmen Kroger & Co. wandte, doch bald auf andere Geschäfte übergriff und in direkter Kooperation mit dem „St. Louis Central Trades and Labor Council“ stand.

⁹⁶ Vgl. ebd., S. 8 zur Karriere von Vernon A. Housewrigth, der als „Store Manager“ bei Kroger 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“.

⁹⁷ Vgl. ebd., S. 9: „... the anti-labor Taft-Hartley Act made supervisory employees exempt from the Bargaining Unit. Upon demand of the Kroger firm, and against the wishes of the store managers who actually were the founders of our union, we could no longer legally represent these employees“; zur Wirkung dieses Gesetzes auf die Organisation anderer Angestelltengruppen vgl. unten S. 272.

⁹⁸ Ein Beispiel unter vielen: Advocate, Okt. 1921, S. 11: „Minimum Wage Laws Afford No Security“; zur allgemeinen AFL-Politik vgl. oben S. 94 ff.; und E. Brandeis, Organized Labor and Protective Labor Legislation, in: Derber/Young, S. 193–237, bes. 202 ff., 221 ff. Noch 1933 trat die AFL gegen Mindestlohngesetze auf, akzeptierte dann aber die Mindestlohnparagraphen in der NRA-Gesetzgebung (ohne viel Begeisterung). Als Organisation vor allem gelernter Berufe, hatte die AFL schon deshalb wenig Interesse an Mindestlohngesetzen, weil diese vor allen 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. Ein zentrales Motiv dürfte Senator Hartley ausgesprochen haben, als er 1938 meinte: „... what will be the incentive to join a union if the government is going to set wages and hours?“ (Ebd. S. 227).

⁹⁹ Zur Zunahme unten S. 258. Zur Enttäuschung über Arbeitszeitverlängerungen und Lohnsenkungen nach dem Fall der NRA vgl. die Beispiele in Advocate, Juli/Aug. 1935, S. 1–5 („Chiselers' Quick to Take Advantage. End of NRA Leaves Unorganized Clerks Subject to Wage Cuts and Increased Hours“), Sept./Okt. 1935, S. 1–3; „Increased Hours For Sales Clerks.“

¹⁰⁰ 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.

¹⁰¹ Zustimmung verdient insofern Brody, Labor. Brody bestätigt letztlich S. Perlman, Labor and the New Deal in Historical Perspective, in: Derber/Young, S. 363 bis 370; im selben Band S. 45–76 eine Zusammenfassung der wichtigsten Daten: E. Young, The Split in the Labor Movement. Vgl. auch die Analyse bei Lösche, Industriegewerkschaften, bes. S. 20–39. Ausführlich und unanalytisch: W. Galenson, The CIO Challenge to the AFL, Cambridge, Mass. 1960; Bernstein, Turbulent Years, S. 353 ff. (S. 684 f. zu einer Liste der CIO-Gewerkschaften Oktober 1937 u. S. 771 ff. zur erfolgreichen Abwehr der CIO-Herausforderung durch eine sich anpassend-verändernde AFL); M. M. Kampelman, The Communist Party vs. the CIO, New York 1957; – Historiker der in den späten 1960er Jahren sog. „Neuen Linken“ betonten 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 Hillman, in: J. Weinstein u. D. W. Eakins (Hg.), For a New America, New York 1970, S. 125–52. 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 überdies – und diese Kritik trifft auch auf die ansonsten viel überzeugendere Arbeit von Lösche (Industriegewerkschaften) zu – 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) spezifisch ist.

¹⁰² 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, Nr. 92), New York 1965, S. A-5, A-22; Troys Zahlen errechnet nach den Beitragszahlungen (zur Methode: ebd., S. 10 bis 17). Zur Geschichte der Spaltung: Kirstein, S. 55–62.

¹⁰³ Vgl. URWEA, 2nd Biennial Convention (Detroit 1939), S. 8–10; Kirstein, S. 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.

¹⁰⁴ So URWEA, 2nd Convention (1939), Proceedings, S. 9 f.; Kirstein, S. 56 übernimmt das Argument meines Erachtens unkritisch; vgl. auch: White Collar Unions on Their Way, in: *Business Week*, 19. Aug. 1939, S. 30–36 zu AFL- und CIO-Bemühungen um die Kaufhausbelegschaften.

¹⁰⁵ Beispiele für solche Unternehmertaktik: *Advocate*, Nov./Dez. 1931, S. 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, S. 3.

¹⁰⁶ 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, S. 7, 8); allerdings konnte das zu Konflikten mit stärkeren Berufsverbänden führen. Vgl. RCIPA, 19th Convention (1939), Proceedings, S. 42.

¹⁰⁷ URWEA, Constitution 1939, Art. III, Section 1.

¹⁰⁸ RCIPA, Constitution 1939, Section 6 (a); ganz ähnlich bereits 1918, vgl. oben S. 88.

¹⁰⁹ Die URWEA begründete diese Einbeziehung des Großhandels damit, daß im Falle von Streiks Groß- und Kleinhandel eng miteinander zusammenhängen. Vgl. 2nd Convention (1939), Proceedings, S. 59.

¹¹⁰ 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, S. 33. 1967 galten für die „Retail Clerks International Association“ als potentielle Mitglieder: „employees and other persons performing work in retail establishments or in associated or related enterprises“ (Constitution 1967, Section 5, A 1).

¹¹¹ Vgl. Troy, *Trade Union Membership*, A-8, A-18, A-22, A-26 und S. 10–20. Aufgrund eigener Berechnungen kommt Troy für 1935 zu einer größeren RCIPA-Mitgliedschaft, als die von uns bisher verwandten Zahlen auf der Basis der Angaben der Verbände selbst. Dies könnte sich aus Sparabsichten des Verbandes erklären, der aufgrund geringerer Mitgliederzahlangaben weniger Kopfgelder an die AFL-Zentrale abführen mußte. Für 1939 steht es umgekehrt: Nach Troy hat dann die RCIPA in diesem Jahr 51 000, die URWEA 44 000 Mitglieder. Dagegen nannten die Verbände selbst die Zahlen von 85 000 und 75 000. Vgl. RCIPA, 18th Convention (1939), Proceedings, S. 43; URWEA, 2nd Convention (1939), Proceedings, S. 56. Zweifellos ist

den Berechnungen von Troy (der diese Verlautbarungen der Verbände kannte) mehr zu trauen als den Verbänden.

¹¹² Zur allgemeinen Entwicklung: Bernstein, *Turbulent Years*, S. 771 ff.

¹¹³ Vgl. *Historical Statistics*, S. 99 (1935: 2014, 1936: 2172; 1937: 4740, 1938: 2772, 1939: 2613).

¹¹⁴ Vgl. S. Lens, *Left Right, and Center. Conflicting Forces in American Labor*, Hinsdale, Ill. 1949. S. 304; Fine, *Sit-Down*.

¹¹⁵ Vgl. die Beschreibungen in Kirstein, S. 63–74.

¹¹⁶ Vgl. *Advocate*, März/Apr. 1937, S. 1 ff.: Beschreibung von fünf Kaufhausstreiks, die zu Redaktionsschluß im Gange waren. RCIPA, 19th Convention (1939), *Proceedings*, S. 36 f. zur Ausdehnung des neu geschaffenen Streikfonds; S. 43 zu Kämpfen gegen Kettenläden; H. A. Millis, *How Collective Bargaining Works*, New York 1942, S. 941 zum AFL-geleiteten, erfolgreichen 55-Tage-Streik im Herbst 1938 in San Francisco gegen einen Arbeitgeber-Verband („Retailer's Council“) von 43 Kaufhäusern und vielen anderen Geschäften.

¹¹⁷ Vgl. den Tätigkeitsbericht des URWEA-Präsidenten Wolchok, in: URWEA, 2nd Convention (1939), *Proceedings*, S. 56 ff.; Millis, S. 941 f.

¹¹⁸ Vgl. *Advocate*, März/Apr. 1937, S. 2 f.: Abdruck von Streikforderungen; URWEA, 2nd Convention (1939), *Proceedings*, S. 56 ff.: (Bericht von Präsident Wolchok); NICB, *Unions of White Collar Employees*, New York 1943, S. 5; vgl. Kassalow, *Trade Unions*, Kap VI als gute Analyse der amerikanischen „industrial relations“ in vergleichender Perspektive.

¹¹⁹ 95 000 gewerkschaftlich Organisierte (darin einige wenige Großhandelsangestellte und -arbeiter) standen 4,47 Millionen Arbeitnehmer im Detailhandel gegenüber. Vgl. *Historical Statistics*, S. 520; Lebergott, S. 518; zur „A & P“: URWEA, 2nd Convention (1939), *Proceedings*, S. 63; *Advocate*, Juli/Aug. 1938, S. 1 ff.; März/Apr. 1939, S. 12 zu begrenzten RCIPA-Erfolgen u. a. gegen „A & P“ in Wisconsin und Georgia.

¹²⁰ Vgl. RCIPA, 19th Convention (1939), *Proceedings*, S. 9, 10; 80; S. 14 ff. zum Auftritt des AFL-Vorsitzenden Green; URWEA, 2nd Convention (1939), *Proceedings*, S. 38 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 Branchengrenzen hinweg zusammenschlossen.

¹²¹ RCIPA-Constitution, 1939, vgl. besonders Punkt (d) der Präambel: „Whereas under prevailing economic conditions, developed with the aid of governmental authority for owners of property to organize in the corporate and other forms of ownership associations the individual unorganized worker is commonly helpless to exercise actual liberty of contract and to protect his freedom of labor, and thereby to obtain acceptable terms and conditions of employment; therefore, it is necessary that he or she have full freedom of association, self organization, and designation of representatives of his or her own choosing, to negotiate the terms and conditions of his or her employment, and that he or she shall be free from interference, restraint, or coercion of employers or their agents in the designation of such representatives, or in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection.“ – Zur RCIPA nach 1945 auch M. Harrington, *The Retail Clerks*, New York 1962; M. Estey, *The Retail Clerks*, in: Blum u. a., *White-Collar*, S. 46–82.

¹²² Vgl. URWEA, 2nd Convention, (1939), *Proceedings*, S. 58: Präsident Wolchok führte mit Stolz aus, daß er die Anerkennung seitens von Unternehmern gewonnen habe, die durchaus bereit seien, mit einer verantwortungsvollen, soliden Gewerkschaft zusammenzuarbeiten; zugleich wehrte er sich gegen antikommunistische und antisemi-

tische Propaganda, die von einigen Industriellen gegen die URWEA angewandt werde; S. 52 ff.: Betonung des eigenen „gut amerikanischen“ Charakters.

¹²³ Vgl. ebd., S. 7–12, 30 f., 33, 41, 52 f., 66, 92, 80 f. Der einzige schwarze Delegierte – in vielen Ortsgruppen seien, so wurde erwähnt, schwarze Mitglieder häufiger – sprach für Rassensolidarität.

¹²⁴ Die Quellen erlauben leider keine systematischere Analyse der Mitgliedschaften. Die obigen Aussagen stützen sich auf die Liste der Delegierten ebd., S. 15 ff. und beiläufige Berufserwähnungen in den Debatten; sowie NICB, Unions of White Collar Employees, S. 5. Dennoch machen Anspielungen klar, daß die Organisation als „white collar“-Gewerkschaft angesehen wurde. Ebd., URWEA, 2nd Convention (1939), Proceedings, S. 102: Allan Haywood (CIO-Organisator) begann seine Rede: „Friends, and fellow workers, I don't know how the white-collared groups take that term ... Usually the white collared elements felt that they are different until old mother necessity told them that they were just workers ... I think the panic of 1929 taught them the realities of life more than any other one thing.“ – Vgl. allgemein zur URWEA: B. Stolberg, *The Story of the C.I.O.*, New York 1938, S. 261–64. – Zum Frauenanteil vgl. oben Tab. 2–3 sowie: *Women's Jobs. Advance and Growth* (= Bull. of the Women's Bureau, Nr. 233), Washington 1949, S. 21: Nach der dortigen von oben Tab. 2–3 leicht abweichenden Zählung machte der Anteil von Frauen an allen „salespersons“ 1920 30 %, 1930 27 % und 1940 29 % aus.

¹²⁵ 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 Associations (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*; ich habe die Organisationen außerhalb des Handels- und des industriellen Bereichs nicht auf Primärquellenbasis untersucht. Obige Aussage auf der Basis der Sekundärliteratur, zit. oben S. 416 f.; sowie 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); A. A. Hyman, *Significant Factors Relative to the Growth and Potential of the American Federation of State, County and Municipal Employees*, A.F.L.–C.I.O. Diss. University of Pennsylvania 1963; 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); Spencer Miller, Jr., *Brief Outline of the National Federation of Post Office Clerks*, New York 1940; F. Monroe, *The Story of the National Federation of Post Office Clerks*, in: *The Union Postal Clerk*, Aug. 1936, S. 2–4; 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, S. 22–24; Troy, *White-Collar*. – Als Übersicht über das Thema, aber ohne explizite Berücksichtigung der hier inte-

ressierenden Fragestellungen: E. M. Kassalow, *White-Collar Unionism in the United States*, in: Sturmthal, *White-Collar*, 305–64; eine allgemeine Bestätigung dieser These bei: Mills, S. 316 f.

¹²⁶ Vgl. oben S. 239 ff. und weiterhin WPA, *Government Aid*, S. 3.

¹²⁷ Vgl. L. F. Bollens, *White Collar or Noose? The Occupation of Millions*, New York 1947, S. 184 f.

¹²⁸ Vgl. die seit 1891 bestehende Zeitschrift *Factory and Industrial Management*, Bd. 83, New York 1932, S. 17 f.: „Gone are the Good Old Days“: empfiehlt Abbau des „overhead“ durch Umwandlung von Büroangestelltegehältern in leistungs- und kostenbezogene variable Bezahlung; S. 198–99: „If Fixed Salaried Were not Fixed“ (Plädoyer für größere Marktbezogenheit von Angestelltenbezahlung); S. 459 f.: „Down with Overhead.“

¹²⁹ Vgl. Tab. 3–2; für die Jahre nach 1939: Burns, *Comparative Economic Position*, S. 260 f.

¹³⁰ Vgl. NICB, *Effect of the Depression on Industrial Relations Programs*, New York 1934, S. 3, 4, 6. In einer Gruppe von 233 wegen ihrer Fortschrittlichkeit auf diesem Gebiet ausgesuchten Firmen

	bestanden 1933	waren 1929–33 eingestellt worden
Aktienbeteiligungsprogramme	24	25
Gewinnbeteiligung	13	7
Pensionspläne	128	7
Vorschlagssysteme	102	22
Eigenheimprogramme	25	8
Kantinen oder Restaurants	124	25
bezahlte Ferien		
für Angestellte	194	18
für Arbeiter	37	28
Sportvereine	115	23
Musikalische Aktivitäten	34	20
Ausflüge und Picknicks	83	39
Lehrlingskurse	106	17
Meisterkurse und Konferenzen	147	38
Kurse für Hochschulabsolventen	34	15

Für weitere Reduktionen im Laufe der Depression vgl. ders., *What Employers Are Doing For Employees* (1936): einige Resultate zitiert in Anm. 75 oben in diesem Kapitel.

¹³¹ Vgl. oben S. 218.

¹³² Vgl. oben Tab. 3–11 auf S. 221.

¹³³ Vgl. oben Tab. 3–12 auf S. 224; Thernstrom, *The Other Bostonians*, S. 51 f., 56, 59, 233.

¹³⁴ Als knappe Übersichten: Mitchell, *Depression Decade*, S. 228–313; M. Derber, *The American Idea of Industrial Democracy 1865–1965*, Urbana 1970, S. 302–07.

¹³⁵ Damit stellt sich das Problem der Abgrenzung im einzelnen, das durch die Praxis der Unternehmen und die Rechtsprechung nur allmählich geklärt wurde. Das Taft-Hartley-Gesetz von 1947 zog die Konsequenz aus diesem Klärungsprozeß und definierte in Titel I, Section 2 (12) den „professional employee“: „(a) any employee engaged in work (i) predominantly intellectual and varied in character as opposed to

routine mental, manual, mechanical, or physical work; (ii) involving the consistent exercise of discretion and judgement in its performance; (iii) of such a character that the output produced or the result accomplished cannot be standardized in relation to a given period of time; (iv) requiring knowledge of an advanced type in a field of science or learning customarily acquired by a prolonged course of specialized intellectual instruction and study in an institution of higher learning or a hospital, as distinguished from a general academic education or from an apprenticeship or from training in the performance of routine mental, manual, or physical process; or (b) any employee, who (i) has completed the courses of specialized intellectual instruction and study described in clause (iv) of paragraph (a), and (ii) is performing related work under the supervision of a professional person to qualify himself to become a professional employee as defined in paragraph (a).“ Nach N. S. Falcone, *Labor Laws*, New York 1962, S. 424.

¹³⁶ Zu Ärzten und Rechtsanwälten einführende Literatur oben S. 359, 408 (Anm. 438); zu den Ingenieur-Verbänden, die ihre früheren sozialreformerischen Ansätze weitgehend aufgegeben hatten und sich zunehmend antigewerkschaftlich, antisozialstaatlich und New-Deal-kritisch äußerten: E. L. Brown, *The Professional Engineer*, New York 1936, S. 40–59; Layton, *Revolt*, S. 225–42.

¹³⁷ Die in Gewerkschaftsblättern abgedruckten kurzen historischen Rückblicke überspringen durchweg die Tätigkeit dieser Gewerkschaft in den 30er Jahren. So z. B. *American Federationist*, Aug. 1943, S. 32; zur Entstehung oben S. 194 f. Vgl. *International Federation of Technical Engineers, Architects and Draftsmen, 1918–1943*, o. O. 1943, S. 24: Eine 1933 entstehende lokale Technikerorganisation in New York stieß bei ihrem Aufnahmeantrag 1936 bei der AFL auf Mißtrauen und Abweisung. Die völlige Konzentration auf den öffentlichen Dienst, innere Streitigkeiten und mangelnde Zuerkennung der neuen Entwicklungen zeigen: dies., *Resumé of Action Taken at the 15th Annual Convention*, Washington Juni 1932; dies., *Synoptic Report of Proceedings of the 20th Annual Convention*, Washington September 1937; dies., *Report of Proceedings, 21st Annual Convention*, Philadelphia 1938 (diese maschinenschriftl. vielf. Berichte sind in der AFL-CIO-Bibliothek in Washington zugänglich).

¹³⁸ Dies., 1918–1943, S. 24 zur Gründung einer New Yorker Techniker-Organisation, die als „*Architectural and Engineering Guild*“ 1933 zum Zweck der Beeinflussung der NRA-Gesetzgebung entstand und erst 1937 der AFL-Technikergewerkschaft beitrat.

¹³⁹ Nach *Handbook of American Trade Unions* (1936), S. 291 f.; *Labor Research Association*, *Labor Fact Book III*, New York 1936, S. 116; S. Hill, *Technicians in Revolt*, in: *New Masses*, Bd. 12, 4. Sept. 1934, S. 16–18; Strolberg, S. 264 f.

¹⁴⁰ *Unions for Technicians*, in: *The New Republic*, 24. Jan. 1934, S. 195–96; auch Hill, *Technicians*, S. 17.

¹⁴¹ Vgl. NICB, *Unions of White Collar Employees*, New York 1943, S. 6: Psychologisch seien die Techniker und Ingenieure von Gewerkschaften schwer zu erreichen. „Owing to their proximity to management and their feeling of professional standing.“

¹⁴² *Minutes of the Third Annual Convention of the Federation of Architects, Engineers, Chemists, and Technicians (CIO)*, Detroit 1937, S. 11 f., 20 f. zu solchen Angriffen seitens der „*National Association of Professional Engineers*“ und der „*American Society of Civil Engineers*“.

¹⁴³ Vgl. ebd., S. 22: „We believe that there is an employee problem. We believe that by solving this employee problem, by recognizing the legitimate needs of the employee that nothing will be taken away from the profession. I for one, and I believe our Convention as a whole, cannot accept the phrase ‚professionalism‘ as a ban on the right to think for oneself, to act for oneself. We will make for happier people,

we will make for better working conditions and the country as a whole will benefit by that.“

¹⁴⁴ Ebd., S. 2, 8, 9.

¹⁴⁵ Vgl. International Federation of Technical Engineers, Architects and Draftsmen (AFL), Synoptic Report of Proceedings ... (1937), S. 32; die Gründe bleiben unklar. Möglicherweise spielte auch eine Rolle, daß die „Federation“ bereits den Ruf einer kommunistisch geleiteten Gewerkschaft hatte. Vgl. Stolberg, S. 264.

¹⁴⁶ Vgl. die Diskussion in: United Office and Professional Workers of America (UOPWA), Proceedings, 2nd Convention, Washington 1938, S. 40 f.: Es sei zwar im Prinzip richtig, alle Industrieangestellten in den entsprechenden Industrieverbänden zu organisieren. Das sei aber angesichts des Bewußtseinsstandes der Industrieangestellten noch nicht möglich. Es sei für die UOPWA noch nicht einmal möglich, die im Prinzip unter ihre Jurisdiktion fallenden „highly skilled technical men who first consider themselves engineers etc.“ zu organisieren. Man überlasse sie besser der „Federation“, mit der man in einem eigens dazu gegründeten Gemeinsamen Ausschuß eng zusammenarbeite. Obwohl das Ziel „Industrieverband“ klar sei, müsse man taktisch flexibel sein, um nicht potentielle Mitglieder vor den Kopf zu stoßen.

¹⁴⁷ Ich stütze mich, auch im folgenden, auf Minutes of the Third Annual Convention of the Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians (CIO), Detroit 1937 (als einziges Protokoll aus jenen Jahren maschinenschriftl. vervielf. in der AFL-CIO-Bibliothek, Washington), S. 28: Die Gewerkschaft gesteht jenen ihrer Ortsgruppen, die nur aus Beamten bestehen, das Recht zu, den Verzicht auf Streik in ihre lokalen Verfassungen aufzunehmen.

¹⁴⁸ Unterstützung der „League Against War And Fascism“, die von linken Gruppen (einschließlich der Kommunisten) getragen wurde: ebd., S. 31.

¹⁴⁹ Nach Troy, Trade Union Membership, A-20.

¹⁵⁰ Vgl. Stolberg, S. 264; allgemein: Kampelman; Directory of Labor Unions in the United States (= BLSt., Bull., Nr. 1127), Washington 1953, S. 5; und maschinenschriftl. Notiz vom 9. 5. 1957 in: File „History of Organizations“ (AFL-CIO-Bibliothek Washington); zur UOPWA unten S. 272 ff.

¹⁵¹ Directory of National and International Labor Unions in the United States, 1955 (BLSt., Bull., Nr. 1185), Washington 1955, S. 30. – 1953 hieß der Verband vorübergehend: „International Federation of Technical Engineers, Architects and Draftsmen.“

¹⁵² Im Frühjahr 1938 traten z. B. 2000 Mitglieder der in der mittelwestlichen Autoindustrie basierenden „Society of Designing Engineers“ in die „Federation“ ein. Vgl. Stolberg, S. 265.

¹⁵³ Vgl. NLRB. Division of Economic Research, Collective Bargaining in the Newspaper Industry, Washington 1939, bes. S. 104–40; sehr informativ zur Frühgeschichte: D. J. Leab, A Union of Individuals. The Formation of the American Newspaper Guild, 1933–1936, New York 1970; vgl. bes. S. 28 ff. zum sehr negativen Einfluß der Krise auf die ökonomische Situation vieler Journalisten, S. 33 ff. zum Einfluß der NRA und zum Versuch der Verleger, die Journalisten als „professionals“ aus den NRA-Schutzbestimmungen auszuklammern; S. 52 f., 54, 59 f., 63 pass. zum professionellen Selbstverständnis der Gruppe; ders., Toward Unionization, in: LH, Bd. 11, 1970, S. 3–22; B. Kritzberg, An Unfinished Chapter in White-Collar-Unionism. The Formative Years of the Chicago Newspaper Guild ..., in: LH, Bd. 14, 1973, S. 397–413; B. Minton u. J. Stuart (Hg.), Men Who Lead Labor, New York 1937, S. 115–42 über Heywood Brown, den Gründer und Früher der „Newspaper Guild“; Stolberg, S. 245–56; Bernstein, Turbulent Years, S. 127–37; Kampelman, S. 18 f., 32, 42, 43, 46, 47, 112, 118,

211; zur Gründung der „American Editorial Association; (AFL): The Story of a Newspaper Union, in: The American Federationist, Nov. 1940, S. 11; Mitgliederzahlen nach Troy, Trade Union Membership, A-6, A-22.

¹⁵⁴ Air Line Pilots Association International, News and Progress Bull., Bd. 1, Nr. 3, Jan. 1932, S. 3 f.: Leitartikel des Vorsitzenden Behndke.

¹⁵⁵ Vgl. The Alpa Story. A Study of the History, Purposes, Functions and Organization of the Air Line Pilots Association International (AFL-CIO), by the APA Public Relations Department, o. O. (1957²) 1966, bes. S. 1 f., 16; und: Stenographic Report of Excerpts of the Proceedings of an Organization Meeting. 27. Juli 1931 (masch.-schriftl.), S. 5: „We are on the same basis as the teachers, the architects, the actors or any high-class profession you might care to name.“ Dieses Protokoll wie anderes ungedrucktes Material zur Geschichte dieser Gewerkschaft in: Wayne State University, Labor Archives (Detroit): ALPA, Ser. I, Box 3, Folder „First ALPA Election“ u. a.; dort auch komplette Sammlung des „Air Line Pilot“ (Verbandszeitschrift). Der Verband zählte 1935 700, 1939 1000 Mitglieder. Nach Troy, Trade Union Membership, A-1. Vgl. auch G. E. Hopkins, The Airline Pilots: A Study in Elite Unionization, Cambridge, Mass. 1971.

¹⁵⁶ Die American Federation of Teachers (AFL) zählte 1929 4200, 1932 7000, 1935 13 700 und 1939 32 100 Mitglieder; die Musikergewerkschaft (AFL) hatte 1929 bis 1934 100 000, 1939 127 000 Mitglieder. Die Schauspieler- und Künstlergewerkschaft in der AFL hatte 1935 4300, 1939 20 100 Mitglieder. Nach Wolman, S. 189; Troy, Trade Union Membership, A-6, A-9. Zur Literatur über die Lehrgewerkschaft oben S. 198 f.; zu den Musikern: R. D. Leter, The Musicians and Petrillo, New York 1953; vgl. auch: M. Ross, Stars and Strikes: Unionization of Hollywood, New York 1941.

¹⁵⁷ Vgl. oben 171 und besonders: Perlman, Theorie, S. 109–80; ders. Labor.

¹⁵⁸ Übersicht über das Gesetz, den Board und seine Arbeit: Bernstein, The New Deal Collective Bargaining Policy, Berkeley 1950, S. 112–60; S. 153–60: Abdruck des Gesetzes, aus dessen Section 9 (b) obiges Zitat stammt; ein verlässlicher Kommentar von einem Mitglied des Board: J. Rosenfarb, The National Labor Policy and How It Works, New York 1940; eine genaue Übersicht über die tatsächlichen Auswirkungen gibt: Millis.

¹⁵⁹ Dazu jetzt Lösche, Industriegewerkschaften, S. 52–69; L. betont, daß dies zur Dezentralisierung, ja Fragmentarisierung der Arbeit der amerikanischen Gewerkschaften, zur Punktualisierung der Arbeitskämpfe, zur Bewahrung der Bedeutung der einzelnen Großunternehmen und zur Stabilisierung des Gesamtsystems beitrug.

¹⁶⁰ Traditionell waren die Meister bei den Buchdruckern, im Baugewerbe, z. T. auch in Berufsverbänden der Metallverarbeitung in die Gewerkschaften seit altersher einbezogen – eine Konsequenz des betonten Berufsgedankens; zum Teil galt das auch für die Eisenbahner. In Handelsmarine, Schiffstransport, Eisenbahnen und Post hatten sich, z. T. schon im 19. Jh., eigene Werkmeisterorganisationen gebildet. Ende der 30er Jahre bestand folgendes Bild: Von 186 untersuchten Gewerkschaftssatzungen erwähnten 120 den Meister gar nicht, 29 (meist Berufsverbände in der AFL) nahmen ihn auf, 37 (meist CIO) schlossen ihn ausdrücklich aus. Es wurde angenommen, daß i. d. R. (mit lokalen Abweichungen) die 120 das Problem nicht anschnellenden Verbände Meister nicht organisierten. Nach C. Cabe, Foremen's Unions. A New Development in Industrial Relations, Urbana, Ill., 1947, S. 30 f.

¹⁶¹ NLRB, Annual Reports, Washington, I (1936), S. 112–20, II (1937), S. 122 bis 139; III (1938), S. 156–97; IV (1939), S. 83–97; V (1940), S. 63–71; VI (1941), S. 63–71; ebd., II (1937), S. 134 zu der Entscheidung, Angestellte in einer Transportgesellschaft der Transportarbeitergewerkschaft zu entziehen: „The status and function

of the office force is completely different from that of other employees of the company engaged in or about the transportation of freight, with the result, that there is not that community of interest regarding wages, hours and working conditions which makes for an appropriate collective bargaining unit. We, therefore, find that the employees engaged in the office of the company shall not be included in the appropriate unit.“ – S. 136 zu einer ähnlichen Entscheidung in bezug auf zwei Produktionsfirmen in der Elektro- und in der Flugzeugindustrie: „While nearly all of the actual production workers are paid on an hourly basis, there are employees working in the production department who are paid on a salary basis. Most of the employees in the engineering department are on a salary basis. All salaried employees receive 2 weeks' vacation with pay, are paid for holidays, and are paid semi-monthly and not weekly. While in certain cases the tasks performed by some of these salaried workers are not different from those performed by comparable hourly paid workers, the benefits flowing from a salaried status result in a difference of interests and viewpoints that is sufficiently marked to prevent in this case the inclusion of both employees in the same unit . . . There is also a class of salaried employees in the factory, not engaged in production, including inspectors, among others, whose positions are more secure than that of the hourly paid employees, with the result that there is not that community of interest regarding wages, hours, and working conditions which would warrant their inclusion in one unit with the hourly paid employees.“

¹⁶² Vgl. ebd., I (1936), S. 119; II (1937), S. 133; III (1938), S. 188 f.: „Many of the men employed in the non-clerical portions of these two departments (engineering and production control departments) are college graduates, and regard their positions as careers. The economic interests of these workers and their relation to the company are on an entirely different plane from those of the production workers.“

¹⁶³ Zu der Ausgrenzung von Meistern und anderen „supervisory employees“: ebd., II (1937), S. 136 f.; III (1938), S. 180 ff.; IV (1939), S. 93 ff.; vgl. auch Rosenfarb, S. 342; C. O. Gregory, *Labor and the Law*, New York 1949², S. 323 f. – Ab 1941 begannen Werkmeister daraus die Konsequenz zu ziehen und sich gesondert in der „Foremen's Association of America“ zu organisieren. Vgl. Cabe, S. 32 f. – 1947 definierte das Taft-Hartley-Gesetz: „The term ‚supervisor‘ means any individual having authority, in the interest of the employer to hire, transfer, suspend, lay off, recall, promote, discharge, assign, reward, or discipline other employees, or responsibility to direct them, or to adjust their grievances, or effectively to recommend such action if in connection with the foregoing the exercise of such authority is not of a merely routine or clerical nature, but requires the use of independent judgement.“ „Supervisors“ durften nun nicht mehr in derselben Einheit repräsentiert sein wie Angestellte und Arbeiter ohne „supervisory status“. (Quelle wie oben Anm. 135).

¹⁶⁴ NLRB, III (1938), S. 184. Ebd. ähnlich im Falle eines Eisenwerks über die Büroangestellten: „As it is obvious that their status and function are essentially different from the status and function of employees who do manual labor, our usual practice has been to exclude office and clerical employees as well as timekeepers from a unit largely composed of production and maintenance employees. Since no affirmative showing has been made . . . nor any compelling arguments advanced . . . as to why we should depart from this practice we shall exclude office and clerical employees and timekeepers from the unit.“

¹⁶⁵ Vgl. ebd., I (1936), S. 115 über „U.S. Stamping Company and Porcelain Enamel Workers' Union No. 18 630“; II (1937), S. 132 f. zu der Auseinandersetzung zwischen der „American Tobacco Company“ und der Tabakarbeitergewerkschaft; IV (1939), S. 95; III (1938), S. 176 ff. zur allgemeinen Tendenz der Gewerkschaften für möglichst enge Grenzziehungen, die der Board unterstützt.

¹⁶⁶ Dies wird festgestellt in: *Minutes of the Third Annual Convention of the Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians (CIO)*, Detroit 1937, S. 17.

¹⁶⁷ Vgl. Rosenfarb, S. 343, der die Abwehrhaltung der Arbeiterverbände gegenüber Angestellten noch 1940 als Regel bezeichnete; auch Shlakman, S. 25, die das von den CIO-Stahlarbeitern in den 30er Jahren berichtet.

¹⁶⁸ Vgl. NLRB, III (1938), S. 185 und IV (1939), S. 85; bestätigend: UOPWA, *Proceedings, 2nd Convention*, Washington 1938, S. 38, 41 f.

¹⁶⁹ Shlakman, S. 26 (laut Mitteilung der „United Steelworkers“); zur gesamten Mitgliederzahl: Troy, *Trade Union Membership*, A-23. Zur Situation in der Elektroindustrie: McColloch, S. 177; weiter: C. D. Snyder, *White-Collar Workers and the UAW*, Urbana, Ill. 1973, S. 57 ff.

¹⁷⁰ Vgl. eine entsprechende Abgrenzung zwischen der „Oil Workers International Union (CIO)“ und der UOPWA (CIO) in Los Angeles, die die „general offices“ der UOPWA zusprach: UOPWA, *Proceedings, 2nd Convention* (1938), S. 42.

¹⁷¹ *Characteristics of Company Unions 1935* (= BLSt., Bull., no. 634), Washington 1937, S. 112: Von 126 untersuchten Werksvereinen schlossen 50 die Angestellten aus, 37 ein, 39 gaben keine Auskunft.

¹⁷² Vgl. NLRB, Division of Economic Research, *Written Trade Agreements in Collective Bargaining* (= Bull., Nr. 4), Washington 1940, S. 305: Der Vertrag zwischen der „Carnegie Steel Corporation“ und der „Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of North America“ vom 17. 3. 37 stipulierte: „The term ‘employee’, as used in this Agreement, shall not include Foremen, Assistant Foremen or Supervisors in charge of any classes of labor, or Watchmen, or any Salaried employees.“ – Ebd., S. 309 ff.: „Goodrich Rubber“ und die „United Rubber Workers“ schlossen am 27. 5. 38 einen Vertrag, der sich ausdrücklich nur auf die „hourly and piece-work factory employees in the Akron Plants of the Company“ bezog. – Ebd., S. 285: Ein Abkommen zwischen 15 Bergwerksgesellschaften und den „United Mine Workers“ („Appalachian Agreement“) stellte am 12. 5. 1939 fest: „The term ‘mine worker’ as used in this agreement shall not include mine foremen, assistant mine foremen, fire bosses in charge of any classes of labor inside or outside of the mine, or coal inspectors or weigh-bosses, watchmen, clerks, or members of the executive supervisory, sales and technical forces of the operators.“ – Ebd., S. 194–304 ein Abkommen zwischen einem Gas- und Elektrizitätshersteller und einer Elektroarbeitergewerkschaft bezog sich auf alle „employees“; ebd., S. 269 ff., 271 ff.: Beispiele älterer Tarifverträge von „craft unions“ die sich selbstverständlich nur auf die jeweilige Kategorie gelernter Arbeiter (incl. Meister) bezogen. Der Vertrag zwischen der „Ford Motor Company“ und den United Automobile Workers“ (CIO) vom 20. Juli 1941 nahm in Art. 1 die meisten Angestelltenkategorien enumerativ aus (Ford-Archiv, Dearborn, Mich., Settlement-File).

¹⁷³ So für 3000 Büroangestellte 1937 bei „General Electric“ nach UOPWA, *Proceedings, 2nd Convention*, S. 42.

¹⁷⁴ Vgl. zur entsprechenden Klage eines Angestellten: Bollens, S. 3 f.

¹⁷⁵ Vgl. vor allem: H. Northrup, *Unionization of Professional Engineers and Chemists*, New York 1946; R. E. Walton, *The Impact of the Professional Engineering Union*, Boston 1961, S. 18–22 mit umfassender Bibliographie; G. Strauss, *Professional or Employee-Oriented: Dilemma for Engineering Unions*, in: *Industrial and Labor Relations Review*, Bd. 17, Ithaca, N.Y. 1964, S. 519–33; A. Kleingartner, *Professionalism and Engineering Unionism*, in: *Industrial Relations*, Bd. 8, Mai 1969, S. 224 bis 235; J. W. Kuhn, *Engineers and their Unions*, in: Blum u. a., *White Collar*, S. 85 bis 125, hier S. 90 ff.

¹⁷⁶ Vgl. Nichols, *Conception*, bes. S. 42–47; Coyle, *Present Trends*, bes. S. 17 ff.

¹⁷⁷ Vgl. oben S. 197; UOPWA, Proceedings, 2nd Convention (1939), S. 7; Clermont, S. 4–8; Stolberg, S. 257 f.

¹⁷⁸ 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, S. 8–12.

¹⁷⁹ Vgl. UOPWA, Proceedings, 3rd Convention, Chicago 1940, S. 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.“ – S. 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.“

¹⁸⁰ Vgl. UOPWA, Proceedings, 2nd Convention (1939), S. 6 f.; NICB, Unions of White Collar Employees; S. 3: „Events since 1929 have caused a significant change in the attitude of office employees toward unions. The relative security which they believed distinguished their jobs from those in the factory was found to be illusory when in many offices, the force was reduced as drastically as in the factory. Privileges that had formerly been enjoyed in most cases only by office employees – for example, the vacation with pay – were with increasing frequency granted to factory workers. Steadily the gap between office and factory narrowed. In large offices certain conditions existed that were comparable to those in plants. Large groups of clerical employees performed repetitive tasks differing in character from factory work only in that they were mental rather than manual. Since chances of promotion were necessarily limited to the brighter, better-educated or more competent persons in the group, the other tended to develop a feeling of frustration and class consciousness, particularly if compensation rates were relatively low. This situation created an attitude that tended to make office employees responsive to the arguments of union organizers.“

¹⁸¹ Vgl. UOPWA, Proceedings, 2nd Convention, S. 18, 51; dies., 3rd Convention (1940), S. 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“.

¹⁸² Einschränkungen des UOPWA-Einzugsgebiet 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.“

¹⁸³ 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. – Die verschiedenen Kategorien von Angestellten wurden meist in ein und denselben Ortsgruppen zusammengefaßt. 1939 bestanden 36 „gemischte“ Ortsgruppen, 28 Ortsgruppen für Versicherungsangestellte, 2 für Verlagsangestellte, 1 für Reklameleute, 1 für Künstler, 1 für kaufmännische Vertreter. Nach UOPWA, 2nd Convention (1939), S. 16.

¹⁸⁴ Vgl. UOPWA, Proceedings, 2nd Convention, S. 14 f.: Faschismuskritik; S. 54 f.: Unterstützung der allgemeinen CIO-Sozialgesetzgebungsarbeit; S. 59: erwägt spezielle

Anstrengungen, schwarze Angestellte zu organisieren; S. 65 f.: wird als erste amerikanische Organisation Mitglied der „International Federation of Commercial Clerical and Technical Employees“ (Amsterdam); S. 73: Unterstützung für Roosevelt und den New Deal. UOPWA, Proceedings, 3rd Convention (1940), S. 3 ff.: scharfe Kritik am sozialpolitisch immer mehr enttäuschenden New Deal; Kriegsabenteuer seien geeignet, um von der inneren Misere abzulenken; S. 246 ff., 254: gegen Wiederwahl Roosevelts, für John L. Lewis und „Labor's Non-Partisan-League“; S. 250: scharfer Angriff auf Wall Street und Großkapital; S. 261: wehrt sich gegen Vorwurf, kommunistisch zu sein; S. 271 f. für ein Bundesgesetz gegen das Lynchen; S. 272 für Aufnahme von Flüchtlingen aus faschistischen Ländern; S. 273 gegen Antisemitismus. Vgl. Bernstein, *Turbulent Years*, S. 714 zu Bergarbeiterführer Lewis und seiner Attacke gegen Roosevelt 1940, die ihn von der Mehrheit des CIO isolierte, ihm aber Applaus von den Kommunisten eintrug. Vgl. Clermont, S. 9–138 zur UOPWA auf dem Versicherungsektor bis zum Ausschluss aus der CIO; McColloch, S. 47–53; zur kommunistischen Orientierung von Merrill: Kampelman, S. 96–100.

¹⁸⁵ Ich habe Material über die AFL-Büroangestelltenorganisation für die hier interessierenden Jahre nicht gefunden. Vgl. erst: P. R. Hutchings [President, Office Employees International Union], *Office Workers Look at their Trade*, in: *American Federationist*, März 1947, S. 11, 13, 31 f.

¹⁸⁶ Das folgende vor allem auf der Basis von z. T. gedruckten, z. T. maschinenschriftl. Informationsmaterial, das ich von der Central Library, Westinghouse Electric Corporation mit Sendung vom 4. Dez. 1970 erhielt; und auf der Basis von Bollens; Bollens war der erste Präsident der heute noch bestehenden „Association of Westinghouse Salaried Employees“ und der daraus hervorgehenden FWISU und der „National Federation of Salaried Unions“.

¹⁸⁷ Die heute noch bestehende Organisation schreibt in der Rückschau: „Effective June 1, 1938, salaries will be adjusted downward by ten per cent. There it was. Just like that. So that's how the Company intended to do it. The shop groups had organized an outside union and in the previous year [1937], [and they had won] ... a wage increase of seven cents an hour. The Company could not touch them; they were organized. But it could touch the traditionally and forever docile salaried employees. They could not make an organized protest, and they would not complain.“

¹⁸⁸ Welche andere Unternehmens-Angestelltenverbände 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, S. 212 ff.; N.F.S.U. Expands, in: *Business Week*, 19. Mai 1945, S. 106–07.

¹⁸⁹ Ebd., S. 106; Bollens, S. 212–218.

¹⁹⁰ Vgl. ebd., S. 5 f., 200 f.: „For many years salaried employees have been unorganized and for this reason their monthly wages have lagged behind those of hourly paid employees ... It used to be that many salaried employees enjoyed benefits over and above wages which were not available to hourly paid employees. However, organized labor has obtained many of these benefits for the hourly paid workers, thereby negating the differential which once existed in favor of the salaried individual ... The institution of the furlough system for salaried employees (days off without pay during periods of depression) tends to further decrease the advantages and places the salaried paid workers on a lower plane than the hourly paid workers.“

¹⁹¹ Dies gilt vor allem für eine breite Gruppe von gehobenen (professionellen und vorgesetzten) Angestellten, die nicht unter den „Fair Labor Standards Act“ von 1938 fielen, die sog. „exempted employees“, deren normale Arbeitszeit damit nicht gesetzlich begrenzt und deren Recht auf Überstundenbezahlung damit nicht gesichert war.

¹⁹² 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 (Kriterium: Einbeziehung unter den „Fair Labor Standard Act“ oder nicht) 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, S. 126–31. – Vgl. McCulloch, S. 167 f., zur Politik gegenüber verheirateten Frauen.

¹⁹³ Vgl. ebd., S. 162.

¹⁹⁴ Bollens, S. 78 (Art. 2 d. Verfassung der FWISU). Zum Vergleich der entsprechende Satz aus der UOPWA-Verfassung (Sec. 3): „The objects of the UOPWA shall be to unite into one organization all employees eligible for membership; to protect, maintain, and advance the economic and social interests of its members; to aid and promote labor and social legislation; to foster friendly relations with all other organizations whose aims are consistent with the objects of this National Union.“

¹⁹⁵ Bollens, S. 78 ff. (Abdruck der Verfassung), S. 212; N.F.S.U. Expands, S. 106.

¹⁹⁶ 1939 wirkte die FWISU erfolgreich dem durch Unternehmer initiierten Versuch entgegen, die Grenze zwischen „exempted“ und „non-exempted employees“ bei 225 Dollar pro Monat zu fixieren und damit die Gruppe der „exempted employees“ zu vergrößern.

¹⁹⁷ Nach Burns, Comparative Economic Position, S. 257–67, bes. S. 260 f. (dort auch genauere Definition der Kategorien, Quellen und Berechnungsmethoden).

¹⁹⁸ Vgl. dazu ausführlich Bollens, S. 2–11, 184–212; aber auch UOPWA, Push Salaries Up!, New York 1944²; L. Merrill, A Salary Policy to Win the War, o. O. (UOPWA) Sept. 1943, S. 3 f.; ders., The White Collar Workers and the Future of the Nation (= Testimony before the Senate Sub-Committee on Wartime Health and Education, 25.–29. Jan. 1944), S. 6, 20.

¹⁹⁹ Merrill, White Collar, S. 6 f., 17; ders., Salary Policy, S. 3 f.

²⁰⁰ Bollens, S. 13, 201, 181, 193, 204, 210.

²⁰¹ Ebd., S. 36 f.; allerdings 44 f.: Ablehnung jeder Form von „Radikalismus“.

²⁰² Ebd., S. 28 ff., 195.

²⁰³ „Equity“, „justice“, „equality“ forderte sie, wies auf die „Diskriminierung“ der Angestellten hin, auf ihre quasi undemokratische Benachteiligung als „orphans of labor“ (ebd., S. 14, 202, 213).

²⁰⁴ Für 1935 und 1948: Mills, S. 302; vgl. auch oben Anm. 60. Für 1939: „White Collar Unions on their Way“, in: Business Week, 19. Aug. 1939, S. 31 sowie eigene Schätzungen.

²⁰⁵ Errechnet aus Tabelle auf S. 458. Diese zusammengestellt nach Troy, Trade Union Membership, dazu oben Anm. 102; Einschränkungen ähnlich wie oben Anm. 63; siehe auch nächste Anm.

²⁰⁶ Quelle wie Anm. 205. In diesen wie den obigen Zahlen sind die Angestellten, die in Verbänden mit überwiegender Arbeitermitgliedschaft organisiert waren, nicht mitgerechnet. Dies führt insbesondere in der CIO zu Verfälschungen nach unten, doch dürften sie nicht mehr als 2 oder 3 % betragen haben.

²⁰⁷ Dies läßt sich schlecht beweisen. Aber vgl. die einschlägigen Passagen bei Mills, S. 7–9, 259–65, 308 ff. zur individualistischen Ideologie dieser Mittelklasse, die in dieser Weise für die standesbewußten Handlungsgehilfen, Privatbeamten und Angestellten in Deutschland vor und nach dem Ersten Weltkrieg nicht zutreffen. – Vgl. weiterhin oben Anm. 181: Hinweise auf den auch vorher häufig als Hindernis für gewerkschaftliche Organisation erwähnten Individualismus der Angestellten. Vgl. auch zur

Gewerkschaft	Mitgliederzahl	
	1939	1945
AFL:		
Actors and Artists	20 100	24 300
Air Line Pilots	1 000	6 000
Architects and Draftsmen	1 900	7 800
Musicians	127 300	133 100
Office Employees		13 600
Post Office Clerks	43 700	44 800
Railroad Telegraphers	44 000	48 800
Railway and Steamship Clerks	91 000	225 000
Retail Clerks	51 000	96 800
State, County and Municipal Employees	27 000	61 000
Teachers	32 100	31 100
Telegraphers	3 500	20 800
CIO:		
Architects, Engineers, Chemists and Technicians	3 400	—
American Communications Association	6 000	12 000
Newspaper Guild	14 400	15 100
Office and Professional Workers	13 800	31 500
Retail, Wholesale and Department Store Union	44 000	60 000
State, County and Municipal Workers	5 800	10 400
Unabhängige Gewerkschaften:		
Empire State Telephone Union		2 600
Federal Employees	64 600	82 000
Maryland Telephone Traffic Union	1 700	2 700
Maryland Telephone Workers	1 100	1 800
Motion Picture Art Directors	100	200
New England Telephone Operators	7 600	12 100
New Jersey Esso Employees Association	500	500
Post Office Clerks	34 500	35 000
Postal Employees	2 500	12 000
Postal Supervisors	8 800	11 000
Railway Conductors	33 000	37 800
National Federation of Salaried Unions		25 000
Screen Directors' Guild	500	500
Screen Writers	700	1 300
United Telephone Organizations	10 000	10 000
National Federation of Telephone Workers	45 000	176 000
Telephone Workers of New Jersey	2 700	2 500

entsprechenden Ideologie der Verkäufer oben S. 113 ff. – Man bedenke schließlich, daß die Angestellten in den stark bürokratisierten öffentlichen, bzw. halb-öffentlichen Unternehmen wie Bahn, Post und öffentlichen Verwaltungen *sehr* viel früher und stärker

organisiert waren als die in den privaten Industrieunternehmen, Banken und Handelsunternehmen. Das dürfte nicht nur aus dem größeren antigewerkschaftlichen Widerstand privater Arbeitgeber, sondern auch daraus zu erklären sein, daß bei Bahn, Post und in öffentlichen Verwaltungen das wichtigste organisationshemmende Moment, nämlich individuelle Erfolgs-, Karriere- und Leistungsorientierung, eine viel geringere Rolle spielte als im privatkapitalistischen Bereich.

²⁰⁸ Die meisten zeitgenössischen Diskussionen des Zusammenhanges zwischen Depression und steigender Organisationsbereitschaft der Angestellten nahmen diesen Zusammenhang mit Selbstverständlichkeit an. Vgl. oben Anm. 180 die entsprechenden Stellungnahmen der UOPWA und des NICB; ganz ähnlich: Mills, S. 307.

²⁰⁹ Zum „Bund“: Strong, *Organized Anti-Semitism*, S. 21 ff.; G. Myers, *History of Bigotry in the United States* [1943] Neuaufl. New York 1960, S. 326 ff.; L. V. Bell, *The Failure of Nazism in America*, in: PSQ, Bd. 85, 1970, S. 85–99; ders., *In Hitler's Shadow. The Anatomy of American Nazism*, Port Washington, N.Y. 1973, S. 21 f.; S. A. Diamond, *The Nazi Movement in the United States, 1924–1941*, Ithaca, N.Y. 1974. Zu den „Black Shirts“: 76th Congress, 3rd Sess. House of Representatives Report Nr. 1476. *Investigation of the Un-American Propaganda Activities in the United States*, 3. Jan. 1940. Dies Committee, S. 110 ff.

²¹⁰ Nach Strong, *Organized Anti-Semitism*, S. 52–54. Vgl. die abweichenden, auf der selben Quelle fußenden, diese jedoch einseitig auswertenden Angaben bei Lipset/Raab, *Politics*, S. 162 ff. Beste Beschreibung in: T. Hoke, *Shirts!*, New York (American Civil Liberties Union) 1934, S. 5–20; (21 ff. zu weiteren, noch kleineren ähnlichen Organisationen).

²¹¹ Vgl. Lipset/Raab, *Politics*, S. 157 ff.; M. Janowitz, *Black Legions on the March*, in: D. Aaron (Hg.), *America in Crisis*, New York 1952, S. 305–25, bes. S. 323.

²¹² Vgl. Myers, S. 363 ff.; Strong, *Organized Anti-Semitism*, S. 71 ff.; Lipset/Raab, *Politics*, S. 160 ff.

²¹³ Diese hier nicht auszuführende Interpretation, folgt Jackson, (S. 251 f. zur Mitgliedschaft von 1,5 Mill.; dagegen nennen Lipset/Raab [*Politics*, S. 21] 3–6 Mill. Mitglieder. Handlin [Al Smith, S. 118] schätzt 4 Millionen).

²¹⁴ Ob es sich dabei wirklich vor allem um Neuankömmlinge aus ländlichen Gegenden handelte – so C. C. Alexander, *The Ku Klux Klan in the South West*, University of Kentucky Press 1965, S. 29 und Lipset/Raab, *Politics*, S. 121 ff. – oder gerade um Alteingesessene, die sich u. a. gegenüber Neuankömmlingen abzusetzen wünschten, ist unklar. Die letztere These vertritt teilweise Jackson, S. 241, der die große Zahl und Macht des Klans in den Städten herausgearbeitet hat; vgl. auch R. A. Goldberg, *The Ku Klux Klan in Madison, 1922–1927*, in: *Wisconsin Magazine of History*, Bd. 58, Herbst 1974, S. 31–44.

²¹⁵ Vgl. oben S. 193.

²¹⁶ Vgl. etwa R. S. u. H. M. Lynd, S. 481–83 sowie weitere Belege bei Lipset/Raab, *Politics*, S. 123 ff. (zum Austritt der „respektableren“ Mitglieder seit Mitte der 1920er Jahre). Zum Abstieg weiterhin: Jackson, S. 251 ff.; D. M. Chalmers, *Hooded Americanism*, Chicago 1968, S. 291 ff. und 304–18 über den Rest-Klan in den 30er Jahren. Eine brauchbare zusammenfassende Beschreibung des Ku Klux Klan in den 1920er Jahren (ohne Analyse der sozialen Basis): R. M. Miller, *The Ku Klux Klan*, in: Braeman u. a., *Change*, S. 215–55 (mit Literatur).

²¹⁷ Dagegen fällt die häufige Berufung auf Christentum und amerikanische Verfassung auf. Vgl. die Liste bei Strong, *Organized Anti-Semitism*, S. 138–43.

²¹⁸ Huey Longs bemerkenswerte Aktionen und große Anhängerschaft können trotz vieler entgegengesetzt lautender Urteile von Zeitgenossen (die seine bedenklichen autoritär-demagogischen Methoden, seinen anti-elitären und antikapitalistischen Radika-

lismus sowie seine Neigung zu verdächtigen Mitarbeitern mit Faschismus verwechselten) nicht als faschistisch oder rechtsradikal eingestuft werden. Seine Anhänger kamen zudem vor allem aus ländlichen und kleinstädtischen Gegenden des Südens, also kaum aus den hier interessierenden, vor allem städtischen Mittelschichten. Vgl. T. H. Williams, Huey P. Long, New York 1969; R. E. Snyder, Huey Long and the Presidential Election of 1936, in: Louisiana History, Bd. 16, Frühling 1975, S. 117–43. – Die „Liberty League“, eine konservative Anti-New Deal-Organisation blieb eine Organisation von reichen Geschäftsleuten ohne Massenbasis und kann weder als rechtsradikal noch als faschistisch eingestuft werden. Vgl. G. Wolfskill, The Revolt of the Conservatives, Boston 1962.

²¹⁹ Vgl. zur frühen Zeit: D. H. Bennett, Demagogues in the Depression, New Brunswick 1969, S. 29 ff., 190 ff. (besonders zu seiner Zusammenarbeit mit William Lemke und Francis Townsend); C. J. Tull, Father Coughlin and the New Deal, Syracuse 1965, bes. S. 173–238 zur radikaleren Phase ab 1936 (zur Gründung der „Christian Front“ 1938, S. 189 f.); zuletzt: S. Marcus, Father Coughlin. The Tumultuous Life of the Priest of the Little Flowers, Boston 1973; zu den Umfrageergebnissen: H. Cantril, Public Opinion, 1935–1946, Princeton 1951, S. 147 f.

²²⁰ Nach Lipset, Three Decades; Lipset/Raab, Politics, S. 171–78. Am stärksten korrelierte die Zustimmung für den katholischen Priester Coughlin mit religiösen Faktoren, insbesondere mit der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche. Katholische Angestellte unterstützten Coughlin sehr viel mehr als protestantische.

²²¹ Dieser Begriff wurde oben S. 26 f. so weit definiert, daß er, trotz der jetzt anzudeutenden Unterschiede, ein Phänomen trifft, das sowohl in den USA und Deutschland vorhanden war (und ist).

²²² Vgl. Lipset/Raab, Politics, bes. S. 3–33; 110–49 zu den 20er Jahren; 150–208 zur Depressionszeit; 338–427 zu George Wallace. Higham, Strangers; ders., Send these; J. H. Bunzel, Anti-Politics in America, New York 1967; D. Bell (Hg.), The Radical Right, Garden City 1964; Hofstadter, Anti-Intellectualism; ders., The Paranoid Style in American Politics, New York 1966, S. 3–141.

²²³ Dies erscheint mir ein noch nicht beachteter Grund für die so verschiedenen Chancen des deutschen und amerikanischen Rechtsradikalismus in einer ökonomischen Krise zu sein. Die oben Kap. C, Anm. 13 erwähnte Unterscheidung zwischen („rechter“) Statuspolitik in Prosperitätszeiten und („linker“) Klassenpolitik in Depressionen (Lipset, Hofstadter, Gusfield) ist ganz offensichtlich von den besonderen amerikanischen Verhältnissen abgezogen (und auch für diese problematisch), in denen rechtsradikale Ideologien (vor Coughlin) sich sehr viel schlechter als Formulierungen und Lösungen sozialökonomischer Proteste und Krisen ausgeben konnten als der deutsche Rechtsradikalismus in entsprechenden Situationen.

²²⁴ Vgl. oben S. 239 und Anm. 27. – Die im folgenden herangezogenen, zum größten Teil unveröffentlichten Ergebnisse der frühen Gallup-Umfragen (American Institute of Public Opinion – AIPO) und Roper-Fortune-Umfragen wurden mir dankenswerterweise mit der finanziellen Hilfe der Harvard-Universität (Cambridge, Mass.) vom Roper Public Opinion Research Center in Williamstown, Mass. zugänglich gemacht. Insbesondere danke ich dessen Leiter, Prof. Ph. K. Hastings für seine Mühen.

²²⁵ Gemäß Brief von Mrs. Carolyn W. Crusius an den Verfasser am 10. Aug. 1971. Mrs. Crusius arbeitete an den ersten Roper-Umfragen mit. Sie bestätigt, daß schriftliche Spezifikationen nicht mehr erhalten sind. Genauere Abgrenzungen sind also wohl nicht möglich.

²²⁶ E. G. Benson u. E. Wicoff, Voters Pick Their Party, in: POQ, Bd. 8, 1944, S. 168–69. (Die Zahlen für die „professionals“ lauteten: 49 und 38, für die Bauern

59 und 54). Die Gruppe „business“ bezog, so scheint es, nur Selbständige ein, zur Gruppe der „professionals“ gehörten auch akademisch gebildete Angestellte. Wo für die Interviewer genau die Grenze zwischen „white-collar“ und „professionals“ verlief, bleibt unklar.

²²⁷ Aufgrund Roper, Study 3, Question III, 7 vom 7. Jan. 1939. Die absoluten Zahlen betrugen 464 für die „salaried minor“, 218 für die „salaried executive“ und 490 für die „wage workers“. (Werte umgerechnet auf: Roosevelt plus Landon = 100, also Stimmen für dritte Kandidaten und ungültige Stimmen eliminiert.)

²²⁸ AIPO, Nr. 224 vom 19. Nov. 1940, Question 8 B. – In ländlichen und kleinstädtischen Bezirken (unter 10 000 Einwohnern) war der Anteil für Roosevelt unter den Angestellten (ohne gehobene Angestellte) sogar höher als unter den gelernten und angelernten Arbeitern. Die Kategorien lauteten im Original: „unskilled workmen“, „clerks“, „professionals“, „proprietors (non-farm)“. Eine genauere Definition der Kategorien ist wiederum nicht möglich.

²²⁹ Selbst wenn man die „white-collar employees“ als eine Gruppe behandelte, unterschieden sie sich in ihrem Zugehörigkeitsgefühl zur Demokratischen Partei mit 40 % nur um 4 % von den gelernten Arbeitern (44 %) aber um 11 % von den businessmen (29 %). Nach Cantril, S. 576.

²³⁰ Die Einordnung der Befragten in eine von vier Einkommenskategorien (economic groups“) wurde den Interviewern überlassen, die dazu Lebensstandardkriterien (Wohngegend, Qualität des Hauses, des Autos, der Kleider usw.) bzw. entsprechende Gesprächsinformationen benutzten „It is a classification of respondents based on how well off and how poorly off they seemed to be financially as shown by the way they live, the things they have and do.“ (Nach undatierter Spezifikation „Economic Level“, die offenbar von den Interviewern benutzt wurde, übersandt vom Roper Public Opinion Research Center mit Schreiben vom 19. April 1971.) A bezeichnete die wohlhabenste, D die ärmste, B und C die beiden mittleren der vier zur Auswahl stehenden Gruppen. Solche Kategorisierung wurde nur von den Roper-Fortune-Umfragern benutzt.

²³¹ Die Frage lautete (März 1938): „On the following things we have found that people differ as to the degree to which government should function. Do you think that the government should... own and operate all, some or none of the factories producing the essentials of life, like clothes, food, etc.?“ (Roper Study 5, Question II, 2). Es antworteten:

	Prozentsatz der Befragten mit der Antwort:			Anzahl der Befragten
	all	some	none	
Einkommensstufe A	1,2	7,7	89,1	324
darin:				
Eigentümer	2,5	7,5	87,5	40
Angestellte (exec.)	2,0	2,0	95,8	48
Angestellte (min.)	–	–	–	–
Fabrikarbeiter	–	–	–	–
Einkommensstufe B	3,2	11,2	80,1	1176
darin:				
Eigentümer	1,6	12,8	82,6	179
Angestellte (exec.)	2,2	6,6	87,4	135
Angestellte (min.)	0,9	12,7	81,8	110
Fabrikarbeiter	–	–	–	–

Einkommensstufe C	6,9	14,2	72,1	2122
darin:				
Eigentümer	8,5	5,5	82,3	198
Angestellte (exec.)	2,8	—	91,4	35
Angestellte (min.)	4,6	15,2	77,4	447
Fabrikarbeiter	10,1	20,3	64,4	59
Einkommensstufe D	10,2	16,9	61,0	1094
darin:				
Eigentümer	6,2	28,1	59,3	32
Angestellte (exec.)	—	—	—	—
Angestellte (min.)	13,1	22,9	55,7	61
Fabrikarbeiter	7,6	12,8	74,3	39

²³² Roper Study 3, Question III, 4 (Nov. 1938). Dagegen waren 64 % der unteren und mittleren Angestellten, aber nur 43,9 % der Fabrikarbeiter.

²³³ Roper Study 5, Question -II, 1 (März 1939). In der vorletzten bzw. letzten ökonomischen Gruppe sprachen sich 72,8 % bzw. 79,4 % der Fabrikarbeiter, aber nur 56,3 % bzw. 65,5 % der Angestellten (min.) für eine solche Verantwortung aus.

²³⁴ Roper Study 9, Question I, 4 (Sept. 1939). Für Roosevelts Fürsorgeprogramm sprachen sich aus:

in Einkommensgruppe A: 30 %	in Einkommensgruppe C: 51 %
in Einkommensgruppe B: 38 %	in Einkommensgruppe D: 64 %
Innerhalb Einkommensgruppe C:	die Angestellten (min.) zu 55 %
	die Fabrikarbeiter zu 70 %
Innerhalb Einkommensgruppe D:	die Angestellten (min.) zu 61 %
	die Fabrikarbeiter zu 80 %

Ähnliche Unterschiede bestanden in der Haltung gegenüber „government spending“, gegenüber dem Townsend-Plan, der staatlich garantierte Altersrenten vorsah, und von Arbeitern stärker begrüßt wurde als von Angestellten, etc.

²³⁵ Roper Study 9, Question I, 4 h und i (Sept. 1939): Im ganzen zustimmend zu Roosevelts „attitude toward business and businessmen“: Einkommensgruppe A: 17 %; B: 28 %; C: 36 %; D: 43 %.

Innerhalb C:	Eigentümer	32 %
	Angestellte (min.)	39 %
	Fabrikarbeiter	43 %
innerhalb D:	Eigentümer	43 %
	Angestellte (min.)	47 %
	Fabrikarbeiter	53 %

Im ganzen zustimmend zu Roosevelts „attitude toward labor and labor unions“: Einkommensgruppe A: 20 %; B: 29 %; C: 41 %; D: 50 %.

Innerhalb C:	Eigentümer	41 %
	Angestellte (min.)	48 %
	Fabrikarbeiter	55 %
innerhalb D:	Eigentümer	42 %
	Angestellte (min.)	64 %
	Fabrikarbeiter	68 %

²³⁶ Vgl. etwa letzte Anmerkung. Das gilt auch für die Wahlergebnisse selbst. Man vergleiche die folgenden Zahlen (für 1940) mit der Aufgliederung nach Beschäftigungsgruppen (oben S. 288 f.):

Einkommensempfänger	% Roosevelt-Stimmen	
	1936	1940
\$ 50 pro Woche und mehr	42	28
\$ 20 bis \$ 50 pro Woche	60	53
weniger als \$ 20 pro Woche (einschließlich Fürsorge)	76	69
Fürsorgeempfänger, Notstandsarbeiter und -angestellte	84	80

Nach D. Katz, *The Public Opinion Polls and the 1940 Election*, in: *POQ*, Bd. 5, 1941, S. 71. (Roosevelt-Stimmen plus Willkie-Stimmen = 100). Die Verluste Roosevelts von 1936–1940 waren also bei den Wohlhabendsten am deutlichsten, bei den Ärmsten am unbedeutendsten.

²³⁷ Roper, *Study 4- Question I*, 7 (Jan. 1939). Für Roosevelt stimmten danach 1936:

	Kategorie C	Kategorie D
Angestellte (min.)	68	80
Fabrikarbeiter	77	80

(Umgerednet auf Roosevelt-Stimmen plus Landon-Stimmen = 100).

²³⁸ Vgl. A. W. Jones, *Life, Liberty and Property*, Toronto 1941, S. 289–99, 326.

²³⁹ Eine genauere Abgrenzung ist auch hier nicht möglich. Neben diesen beiden Angestelltenkategorien, die ungefähr der Roperschen Unterscheidung „salaried-executives“ und „salaried-minor“ entsprach, wurde auch von Gallup eine Gruppe „professionals“ geführt, die akademisch gebildete Angestellte und Freiberufliche zusammenfaßte und im folgenden unberücksichtigt bleibt.

²⁴⁰ Die Summe aus Ja- und Nein-Anteilen ist weniger als 100, da die unentschiedenen und ausbleibenden Antworten nicht aufgeführt sind. Weitere, hier nicht wiedergegebene Beschäftigungsgruppen waren: „professionals“, „businessmen“, WPA-Beschäftigte, z. T. auch Hausfrauen, Studenten und Pensionäre. – Frage 1: AIPO Nr. 113, qu. 1 v. 26. 2. 1938; Frage 2: AIPO Nr. 113, qu. 4 v. 26. 2. 1938; Frage 3: AIPO Nr. 145, qu. 11 v. Dez. 1938; Frage 4: AIPO Nr. 121 qu. 6 c v. Mai 1938; Frage 5: AIPO Nr. 150, qu. 1 v. 2. 3. 1939; Frage 6: AIPO Nr. 105, qu. 3 v. 30. 11. 1937; Frage 7: AIPO Nr. 105, qu. 1 v. 30. 11. 1937.

²⁴¹ Drei Möglichkeiten wurden zur Wahl gestellt: 1. Gesetze, die Neger zum Wohnen in bestimmten Distrikten zwingen; 2. ungeschriebenes Einverständnis und sozialer Druck, um Neger aus weißen Wohngebieten herauszuhalten; 3. weder Gesetze noch sozialer Druck, sondern völlige Wohnfreiheit der Neger. Es entschieden sich für:

	Mögl. 1	Mögl. 2	(2 + 1)	Mögl. 3
Einkommensgruppe A:	38	50	88	9
B:	40	48	88	9
C:	44	43	87	9
D:	48	35	83	12

In Einkommensgruppe C:				
Eigentümer (ohne Landwirte)	45	38	83	14
Angestellte (min.)	40	48	88	9
Fabrikarbeiter	41	37	84	11
In Einkommensgruppe D:				
Eigentümer (ohne Landwirte)	54	29	83	14
Angestellte (min.)	53	39	82	8
Fabrikarbeiter	51	39	90	10

(Nach Roper, Study 9, Question III, 4 (Sept. 1939).)

²⁴² Darin spiegelt sich eine bemerkenswerte Übereinstimmung zwischen unteren/mittleren Angestellten – und oberen Arbeiterschichten in der Haltung zu gewerkschaftlichen Aktivitäten. Dies bestätigt auch eine Roper-Umfrage vom Oktober 1937 (Cantril, S. 546, no. 2), nach dem die „minor salaried workers“ in ihrer Stellungnahme zum angeblichen, vom CIO ausgehenden Zwang sehr viel mehr den Fabrikarbeitern als den höheren Angestellten glichen.

²⁴³ Nach Roper, Study 2, Question II, 3 (Frage nach Ablehnung des Geschlechtsverkehrs von Frauen vor der Ehe) und AIPO Nr. 135 (Okt. 1938).

²⁴⁴ Vgl. oben S. 245 f.

²⁴⁵ Das bestätigt Kornhauser, S. 254 ff. aufgrund einer Untersuchung von mehreren Tausend Bewohnern Chicagos (1937): „The largest gap is rather between the business group together with the associated professions of engineering and law, on the one hand, and the worker groups composed of manual laborers and the lower levels of white-collar employees, on the other.“

²⁴⁶ Vgl. ebd., S. 254–55.

²⁴⁷ Ein sowohl antikapitalistischer, wie antisozialistischer Mittelstandsprotest war den amerikanischen Erfahrungen so fremd, daß auch aufmerksame Beobachter die deutsche Szene falsch beurteilten. So verkannte L. Corey den sich von der Arbeiterschaft absetzenden, antisozialistischen – aber doch zugleich auch anti-elitären und z. T. antikapitalistischen – Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verband als eine Organisation, die sich auf die Position des „top-capitalist management“ gestellt habe (The Middle Class, in: Antioch Review, Bd. 5, März 1945, S. 68–87, S. 84, Anm. 10).

²⁴⁸ Für besser als die ihrer Väter bzw. Mütter (im Falle unverheirateter Frauen) hielten ihre gegenwärtigen Erfolgchancen (in %):

	Einkommensgruppe		
	B	C	D
Eigentümer (ohne Landwirte)	60,1	56,6	53,7
„professionals“	66,3	60,6	–
Angestellte (exec.)	67,8	(66,6)	–
Angestellte (min.)	70,8	72,7	63,6
Fabrikarbeiter	–	46,1	52,0
Durchschnitt insgesamt	64,4	62,4	50,4

B bezeichnet die zweithöchste, D die niedrigste unter vier Einkommensgruppen. Roper, Study 13, Question 7 A (Dez. 1939).

²⁴⁹ Ebd., Question 13.

²⁵⁰ Vgl. vor allem oben Tab. 2-4 auf S. 97. Die folgende Tabelle wiederum nach Hutchinson, dort. S. 202. Die Angaben beziehen sich auf die weißen Erwerbstätigen allein und bezeichnen die Über- bzw. Unterrepräsentation von Einwanderern und ihren Kindern in der jeweiligen Berufsgruppe. Entsprechende Angaben für 1930 und 1940 fehlen.

	1910				1920				1950			
	männl.		weibl.		männl.		weibl.		E		K	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Anteil an allen weißen Erwerbstätigen (in %)	24,7	19,8	20,2	28,5	22,4	21,0	16,1	30,3	9,9	7,5	21,8	24,0
„Professionals“, Techniker u. ä.	63	103	41	93	64	108	45	85	76	110	64	86
Eigentümer (ohne Lw.), Leitende Angestellte und Beamte	107	111	102	104	114	105	133	94	131	111	133	98
Büroangestellte u. ä.	44	158	32	142	44	148	38	125	56	119	44	111
Kaufmännische Angestellte	73	129	57	136	72	122	66	110	71	107	82	95
Gelernte Arbeiter	120	117	125	136	118	112	142	124	114	103	135	118
Angelernte Arbeiter (operatives)	154	116	124	124	142	109	145	116	102	105	159	117
Ungelernte Arbeiter (ohne Lw. u. Dienstleistungsber.)	182	81	139	108	167	81	133	89	132	95	143	93
Arbeiter im Dienstleistungsbereich (service workers)	149	117	169	82	162	104	182	80	189	106	164	81

E = Einwanderer

K = Kinder aus Einwanderer- oder „gemischten“ Ehen (second generation)

100 bedeutet, daß eine Herkunftsgruppe soviel Anteil an einer Beschäftigungskategorie hat wie es ihrem Anteil an allen (nicht schwarzen) Erwerbstätigen entspricht; Zahlen unter 100 zeigen Unter-, Zahlen über 100 Überrepräsentation an.

Die Tabelle macht deutlich, daß die Zahl der Einwanderer in Prozent aller Erwerbstätigen zwischen 1920 und 1950 stark sank, nachdem der Strom der Einwanderer als Folge des Ersten Weltkriegs und der sich anschließenden Gesetze zur Einwandererbeschränkung (1921 und 1924) deutlich abschwoll; dazu die Zahlen in: Historical Statistics, S. 56-59 (jährliche Einwandererzahlen, nach Herkunftsländern aufgegliedert). Doch der Anteil der „second generation“ an den Erwerbstätigen sank noch nicht. Die Tabelle zeigt auch, daß der Zugang von Einwanderern zu Angestelltenberufen sich in diesen vierzig Jahren nur wenig verbesserte und die Überrepräsentation der „second generation“ in diesen Bereichen nur wenig abnahm.

Die folgende Tabelle (nach Hutchinson, S. 228 ff.) zeigt, welche Herkunftsgruppen unter jenen männlichen Einwanderern und Einwanderersöhnen („foreign stock“), die 1950 in den ausgewählten Angestelltenberufen tätig waren, über- bzw. unterrepräsentiert waren; die Tabelle beschränkt sich auf jene Herkunftsgruppen, die mehr als 1 % der Erwerbstätigen stellten.

Herkunftsland der Familie	Dtl.	Italien	Polen	Rußld.	Irland	Engld.	Kanada
Anteil an allen männlichen weißen							
Erwerbstätigen (in %)	3,53	3,05	2,00	1,67	1,58	1,26	1,09
Buchhalter	90	96	78	144	100	107	100
Stenographen, Sekretär(innen)	135	111	90	133	210	151	107
Andere Büroangestellte	108	127	123	110	201	133	119
Kaufmännische Angestellte (Einzelhandel)	72	122	97	246	92	101	93
Kaufmännische Angestellte (ohne Einzelhandel, Versicherungen und Makler)	103	74	88	288	121	127	117

(England schließt Wales ein, Kanada gilt ohne Französisch-Kanada).

Kapitel E: Kapitalismus, Angestellte und Demokratie

¹ Vgl. oben S. 243 f. u. R. Brady, *The Spirit and Structure of German Fascism*, New York 1937; Auszug in dt. Übers. in: Nolte, *Theorien*, S. 277–96.

² Anders die für die Angestellten unbewiesene Annahme von Dahrendorf, *Gesellschaft*, S. 425, 430, daß es auch in den USA „deutliche Tendenzen zu einer antidemokratischen Politik der traditionellen Mitte“ (und dazu rechnet er auch die Angestellten) gegeben habe, daß diese jedoch nur in Deutschland – aufgrund seiner spezifischen Verspätungen, Verwerfungen, seiner politischen Kultur und des Versagens seiner Eliten – durchgeschlagen und zur Massenbasis einer faschistischen Bewegung geworden seien. Diese unzutreffende Gedankenführung ist im übrigen die Konsequenz aus der allgemeinen sozialökonomischen Erklärung der Rechtsneigung im „neuen Mittelstand“, wie sie am Anfang dieser Arbeit – vgl. oben S. 17 ff. – skizziert wurde.

³ Vgl. oben S. 17 ff.

⁴ Vgl. oben S. 438, Anm. 45 u. 46 für Beispiele des „Exports“ der deutschen Angestellteninterpretation in die USA in den 30er Jahren. Auch die wohl wichtigste Studie über amerikanische Angestellte – Mills, – scheint mir zu stark von Interpretationsmustern geprägt, die für deutsche und andere europäische Angestelltenschaften zutreffender sind als für amerikanische.

⁵ Generell dazu vgl. R. Vierhaus, *Auswirkungen der Krise um 1930 in Deutschland. Beiträge zu einer historisch-psychologischen Analyse*, in: W. Conze u. H. Raupach (Hg.), *Die Staats- und Wirtschaftskrise des Deutschen Reichs 1929/33*, Stuttgart 1967, S. 155–75, bes. S. 158.

⁶ Vgl. Gurr, Kap. 2–4; J. C. Davies, *Toward a Theory of Revolution*, in: ASR, Bd. 27, 1962, S. 5–19 (dt. in W. Zapf [Hg.], *Theorien des sozialen Wandels*, Köln 1970², S. 399–417).

⁷ Vgl. mit weiterer Literatur als gute Einführungen: Kassalow, *Trade Unions*, bes. S. 6–28; Lösche, *Industriegewerkschaften*, bes. S. 190–201.

⁸ Vgl. Gordon, *Assimilation*; S. Lieberman, *Ethnic Patterns in American Cities*, New York 1963; Handlin, *The Uprooted*; R. L. McCormick, *Ethno-Cultural Interpretations of Nineteenth-Century American Voting Behavior*, in: PSQ, Bd. 89, 1974, S. 351 bis 377; als kritischen Literaturbericht: R. J. Vecoli, *European Americans: From Mythology to Reality*, in: Cartwright/Watson, S. 81–112.

⁹ Vgl. G. Rosenblum, *Immigrant Workers: Their Impact on American Labor Radicalism*, New York 1973; C. Griffen, *Workers Divided: The Effect of Craft and Ethnic Differences in Poughkeepsie*, New York, 1850–1880, in: S. Thernstrom u. R. Sennett (Hg.), *Nineteenth-Century City*, New Haven 1969, S. 49–97; Gutman, *Work*; J. A. Ryan (Hg.), *White Ethnics: Their Life in Working Class America*, Englewood Cliffs, N. J. 1973.

¹⁰ Vgl. oben S. 34.

¹¹ Vgl. oben S. 169.

¹² Vgl. oben S. 123 f. H. M. Gitelman, *No Irish Need Apply: Patterns and Responses to Ethnic Discrimination in the Labor Market*, in: *LH*, Bd. 14, 1973, S. 56–82; Har- even, *Laborers*.

¹³ Vgl. oben S. 34 f.

¹⁴ Hier liegt die große Rolle des „nativism“ in den USA begründet. Vgl. Higham, *Strangers*. Generell: J. A. Kahl, *The American Class Structure*, New York (1953) 1957, S. 221–50; als gute gegenwartsbezogene Studie über South Chicago: W. Kornblum, *Blue Collar Community*, Chicago 1974; Hamilton, *Class*, S. 198 f., 214 f., 216 f.

¹⁵ Vgl. oben S. 267 ff. Zur deutschen Entwicklung: Kocka, *Unternehmensverwaltung*, S. 540 ff.

¹⁶ Vgl. oben S. 217 und Anm. 130 auf S. 425 (Kaelbles Aufsatz vor allem).

¹⁷ So das demnächst in dieser Reihe erscheinende Buch von Speier, *Angestellte*; weiterhin vgl. als Betonung der internationalen Ähnlichkeit der Mobilitätsraten: Lipset/Bendix, *Social Mobility*, bes. Kap. II; vgl. auch S. M. Miller, *Comparative Social Mobility: A Trend Report and Bibliography*, in: *Current Sociology*, Bd. 9, 1960, S. 1 bis 89 (mit leicht abweichenden Ergebnissen); eine leicht größere Mobilität in den USA im Vergleich zu Europa erwartet Thernstrom, *The Other Bostonians*, S. 259; dies scheint zu bestätigen: Crew, *Definitions*, bes. S. 54 f.

¹⁸ Vgl. D. Crew, *Regionale Mobilität und Arbeiterklasse. Das Beispiel Bochum 1880–1901*, in: *GG*, Bd. 1, 1975, S. 99–120, hier S. 102 f.

¹⁹ Vgl. vor allem Griffen, S. 62; Chudacoff, *Mobile Americans*, S. 86 f., 92 f.; Goldstein, *Migration*, dort S. 404 für 1910–1950. Die Zusammenstellung bei Thernstrom (*The Other Bostonians*, S. 230) trennt auch nicht zwischen den seßhafteren Selbständigen und den weniger seßhaften Angestellten, stützt aber die These, daß im 19. und frühen 20. Jahrhundert die Seßhaftigkeit der bessergestellten Bürger die der Arbeiter (bes. der ungelernten) übertraf, während ungefähr seit den 1920er Jahren die Arbeiter größere Seßhaftigkeit zeigten als die in nicht-manuellen Berufen Tätigen; relativ zur Wanderungsrate von Arbeitern dürfte also die der unteren/mittleren Angestellten im 20. Jahrhundert zugenommen haben. Generell zum Phänomen der Mobilität in den USA und seinen vielfältigen Auswirkungen und Implikationen die Interpretation von Berthoff.

²⁰ Vgl. oben S. 162; sowie die sehr anregende Studie von A. Hirschman, *Exit, Voice, and Loyalty. Response to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Mass. 1970, S. 106 ff.

²¹ Vgl. oben S. 294.

²² Horatio Alger (1834–1899) schrieb etwa 100 sehr viel gelesene Romane dieser Art. Vgl. E. P. Hoyt, *Horatio's Boys: The Life and Works of Horatio Alger*, Radnor, Pa. 1974.

²³ Vgl. Lipset/Bendix, *Social Mobility*, S. 76–113; Thernstrom, *The Other Bostonians*, S. 256–61; sehr gut der Vergleich eines aus Deutschland emigrierten Sozialwissenschaftlers: K. Lewin, *Social-Psychological Differences*, S. 3–33; vgl. auch O. Handlin, *The Newcomers: Negroes and Puerto Ricans in a Changing Metropolis*, Cambridge, Mass. 1959.

²⁴ Zur Definition und zeitlichen Eingrenzung von „Industriekapitalismus“, „Industrieller Revolution“ und „bürgerlicher Gesellschaft“ vgl. oben S. 25 f. sowie: G. A. Ritter u. J. Kocka, *Deutsche Sozialgeschichte. Dokumente und Skizzen*. Bd. II: 1870 bis 1914, München 1974, S. 62 ff.

²⁵ Vgl. oben S. 43 f., und Kap. A., Anm. 67–69 auf S. 352; zu meinem Gebrauch des Begriffs „Modernisierung“ vgl. Kocka, *Theorien*, hier S. 27–29; ausführlicher mit Literatur: H.-U. Wehler, *Modernisierungstheorie und Geschichte*, Göttingen 1975.

²⁶ Vgl. oben S. 34, 38.

²⁷ Vgl. oben S. 359, Anm. 14a zur Umschreibung von „professional“ mit Literatur. Weiter vor allem: H. A. Hesse, *Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung*, Stuttgart 1968 [1972² mit neuem Untertitel], S. 40–42 zur Aufzählung der „professions“ in Großbritannien und den USA; S. 45 f., 68 f. zur nicht ganz einheitlichen Definition des angelsächsischen Begriffs; S. 49 zu seiner Unübersetzbarkeit; S. 50, 54 zum traditionell hohen Ansehen dieser Gruppen; S. 64 f. gute Literaturauswahl; S. 52 zum Zusammenhang zwischen sozialreformerischen Hoffnungen auf Konfliktlösung und Professionalisierung. Hesse zitiert S. u. B. Webb, *Industrial Democracy*, London 1902, S. 825 f., die eine „professionalization of labour“ mit sozialreformerischer Absicht vorschlagen. Man vgl. damit Hintze, *Beamtenstand* (1911), S. 120: Hintze empfiehlt die Verbeamtung der Arbeiter als Mittel gegen Sozialdemokratie und Revolution. – Zu Ähnlichkeit und Unterschieden zwischen Gewerkschaften und professionellen Organisationen vgl. auch R. M. Blackburn, *Union Character and Social Class. A Study of White-Collar Unionism*, London 1967, S. 24–27; G. S. Bain u. a., *Social Stratification and Trade Unionism. A Critique*, London 1973, S. 70–78.

²⁸ Aufgrund einer Umfrage nach Roper Study 13, Question VI (vgl. zur Quelle Kap. D, Anm. 224 ff.). Die Frage lautete: If you had a choice which would you prefer: (a) A steady job earning just enough to get by on, but with no prospect for advancement? (b) A job which pays a high wage, but with a fifty-fifty chance of getting promoted or fired? (c) Depends; (d) Don't know. In Prozent der eingehenden Antworten sprachen sich aus:

	Männer			Frauen		
	für (a)	für (b)	(N)	für (a)	für (b)	(N)
„professionals“	13	83	(167)	16	75	(57)
Eigentümer (ohne Lw.)	20	75	(450)	25	69	(64)
Untere/mittlere Angestellte	18	78	(413)	24	73	(196)
Höhere Angestellte	9	87	(152)	7	93	(27)
Fabrikarbeiter	45	53	(110)	41	59	(17)
Sonstige Arbeiter (ohne Lw.)	33	63	(405)	43	52	(159)

²⁹ Nur ein Teil dieses Arguments und zudem geistesgeschichtlich eng bei Hartz, S. 3 ff., 234 ff., der betont, daß die Herausbildung einer bürgerlich-feudalen Klassenfront und damit eines bürgerlichen Klassenbewußtseins Voraussetzungen der Entstehung eines scharfen bürgerlich-proletarischen Klassengegensatzes und damit eines proletarischen Klassenbewußtseins wie einer starken proletarischen Arbeiterbewegung waren; er begründet so, warum eine solche in den USA so schwach blieb. Hier soll dagegen betont werden, daß jene älteren feudal-ständischen und bürokratisch-militärischen Traditionen in Deutschland relativ ungebrochen fortwirkten, u. a. weil es nie zu einer erfolgreichen bürgerlichen Revolution gegen das Ancien Régime und gegen feudale Privilegien gekommen war. Teile des Arguments auch bei Lösche, *Industriegewerkschaft* S. 190–92, 195, 242, hier bes. Anm. 786 mit interessanten Hinweisen auf Argumente

von Marx und Engels, die den oben vorgetragenen Gedankengang zum Teil stützen; sowie Kassalow, Trade Unions, S. 6–28. – Ansätze zu dieser Argumentation finden sich häufig, doch eine systematische Analyse der deutschen Arbeiterbewegung in dieser Perspektive steht aus; sie wäre zweifellos lohnend.

³⁰ Vgl. Wehler, Der Aufstieg des Organisierten Kapitalismus, pass.; bes. S. 49.

³¹ Zum Begriff der bürgerlichen Gesellschaft, wie er hier benutzt wird, und zum „Defizit an Bürgerlichkeit“ im Deutschen Reich vgl. genauer: Ritter/Kocka, Deutsche Sozialgeschichte, Bd. II, S. 62–70; Stern, Failure, bes. die Einleitung und Teil 1; Dahrendorf, Gesellschaft.

³² Vgl. Hamilton, Class, S. 336 ff.; ders., Marginal Middle Class.

³³ 90 % der weiblichen kaufmännischen Angestellten waren 1925 ledig, knapp 2/3 von ihnen waren 25 Jahre alt und jünger; weniger als 7 % von ihnen zählten 40 Jahre und mehr. Von 100 in der Industrie beschäftigten verheirateten weiblichen Angestellten in Bayern waren 47 % mit Beamten oder Angestellten, 36 % mit Arbeitern und 17 % mit Selbständigen verheiratet; für bayrische verheiratete weibliche Angestellte in Handel und Verkehr betrugen dieselben Zahlen 36 %, 40 % und 24 %. Nach Hamm, Berufsmerkmale, S. 32, 63; Sozialer Auf- und Abstieg im Deutschen Volk (= Beiträge zur Statistik Bayerns, H. 117), München 1930, S. 93, 115 ff.

³⁴ Vgl. oben S. 52 f. zu den drei Verbandsgruppen und ihrer zahlenmäßigen Entwicklung sowie die Literaturangaben in Kap. A, Anm. 83 ff.; demn. vor allem Speier, Angestellte; zum DHV: I. Hamel, sowie die Arbeiten von A. Krebs u. L. E. Jones in Kap. A, Anm. 92; zum Afa-Bund jetzt U. Kadritzke; über den GDA bereitet H. J. Priamus, Bochum, eine Dissertation vor; als Wahluntersuchung jetzt vor allem die oben in Kap. A, Anm. 97 angekündigte Untersuchung von R. Hamilton.

³⁵ Vgl. Hamm, S. 52 (zur Herkunft), 43 (zur Verteilung auf Wohngegenden), 56 (zum Bildungshintergrund), 41 (Mitgliederzahlen). Dazu und zum folgenden verdanke ich auch Informationen und Anregungen einem Arbeitspapier von M. Prinz u. U. Semler („Die Basis der Angestelltenverbände“), das im Sommer 1975 innerhalb des oben Kap. A, Anm. 98 genannten Seminars angefertigt wurde.

³⁶ Vgl. Hamm, S. 45; 1928 stellten Frauen in der christlichen Gewerkschaftsbewegung 19 %, in der sozialdemokratischen 15 % und in der liberalen 7 % der Mitglieder. Vgl. Statist. Jb. f. d. Dt. Reich, Jg. 49, 1930, S. 576 f.

³⁷ Vgl. Hamm, S. 42; allerdings blieben selbst im ZdA die Großstädter ein wenig unterrepräsentiert, denn deren Anteil an allen kaufmännischen Angestellten betrug 68 %; s. auch: Kadritzke, S. 351.

³⁸ Aufgrund von Hamm, S. 44 und bisher nicht veröffentlichten Schätzungen, die mir Hans Speier freundlicherweise im Manuskript zugänglich machte (demn. in: Speier, Angestellte), ergibt sich folgende Tabelle:

in	DHV	ZdA		GDA
	männl.	männl.	weibl.	männl. + weibl.
Industrie	36,2	24,5	15,6	{ 34
Bergbau	1,6	1,0	–	
Großhandel	19,6	8,5	6,8	17,6
Einzelhandel	15,3	8,1	33,3	13,8
Genossenschaften	1,1	10,7	27,4	1,1
Private Versicherungen	1,7	4,2	1,5	1,7
Sozialversicherungen	{ 2,3	13,2	3,0	{ 11,8
Behörden		22,0	5,2	
Sonstige		21,9	7,2	

Vgl. auch Kadritzke, S. 369–73, der allerdings den großen Anteil kaufmännischer Industrieangestellter und Großhandelsangestellter in DHV und GDA nicht recht zur Kenntnis nimmt (bes. S. 369 f., 379).

³⁹ Die folgende Tabelle nach Hamm, S. 10:
Von 100 Mitgliedern jedes Verbandes bezogen Gehalt:

RM	DHV	GDA	VWA	ZdA	GDA
	m	m	w	w	m + w
bis 100	25	5	21,3	26	28
101–150		13	33	53	31
151–200		15	27	22	20
201–300		34	16	17,5	16
darüber	24	33	2,7	3,5	3
	100	100	100	100	100

Allzusehr vereinfacht und mißleitend: Preller, S. 192.

⁴⁰ Nach dem oben Anm. 35 genannten Arbeitspapier von Prinz/Semler auf der Basis von: Hamm, S. 33; Speier, Angestellte (im Erscheinen); W. Bohnstedt, Zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der deutschen Angestellten, in: Soziale Praxis, Jg. 41, 1932, Ht. 12, S. 366–70; Ht. 13, S. 407–12; M. Schleder, Zwei Erhebungen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Angestellten, in: Arbeit und Beruf, Nr. 10, Aug. A v. 25. 5. 1932.

⁴¹ W. Geisler, Die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten, Diss. Gießen 1930; H. Schnaas, Der Arbeitsmarkt der Angestellten und die Arbeitsmarktpolitik der Angestelltenorganisationen unter bes. Berücksichtigung der Nachkriegszeit, Diss. Münster 1929; Kadritzke, S. 375 ff.; vgl. auch H. Fallada, Kleiner Mann, was nun?, Berlin 1932.

⁴² Vgl. Croner, Angestelltenbewegung, hier S. 107 ff.; Fischer, Die Angestellten, S. 44 ff.; Kocka, Zur Problematik, hier S. 808 f. – Vgl. auch Geiger, Die soziale Schichtung, S. 102 zum eher funktional-beruflich-spezialistisch ausgerichteten Selbstverständnis der technischen Angestellten.

⁴³ Vgl. F. Beckert, Das Berufsbildungswesen der Angestelltenverbände, Hamburg 1931, zit. nach S. 161; vgl. auch Thiel [DHV], S. 1–10: „Vor der Standwerdung“ und „Die Standwerdung der Kaufmannsgehilfen“, 39–44: „Unser volks- und standespolitisches Wollen“; sowie: U. Semler, Die Angestelltenschaft. Einige Aspekte zu ihrer Bildungsstruktur im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts (Arbeitspapier im oben Kap. A, Anm. 98 genannten Seminar). – Die relativ „modernen“ Verbrauchsgewohnheiten, durch die sich die Privatangestellten in der späten Weimarer Republik von Beamten und Arbeitern graduell unterschieden (dazu jetzt mit interessanten Ergebnissen: Coyner, sind mit solchen traditionsorientierten beruflichen Selbstidentifikationen und den damit zusammenhängenden Protestpotentialen durchaus vereinbar.

⁴⁴ Vgl. oben S. 22 ff., 39 ff.

⁴⁵ Vgl. Hobsbawm, Industry; H. Perkin, The Origins of Modern English Society, 1780–1880, London 1969; S. G. Checkland, The Rise of Industrial Society in England 1815–1885, London 1964; R. Lewis u. A. Maude, The English Middle Class (1949), New York 1950, S. 15, 18 f. (zur Bedeutung der „gentry“- und „gentleman“-Tradition für die englischen Mittelschichten). Ein sehr interessanter, vielleicht die englische Entwicklung ein wenig zu sehr harmonisierender Vergleich (mit Literatur): M. R. Gordon, Domestic Conflict and the Origins of the First World War: The British and the German

Cases, in: JMH, Bd. 46, 1974, S. 192–226. – Siehe auch für den allgemeineren Zusammenhang: Gerschenkron, S. 5–30.

⁴⁶ Am besten weiterhin: Lockwood, *Blackcoated Worker* (jedoch ohne Behandlung der technischen Angestellten); vorzüglich auch: Klingender (unter Betonung der Geschichte der Bankangestellten und der Situation der 30er Jahre); weiterhin: J. R. Dale, *The Clerk in Industry. A Survey of the Occupation Experience, Status, Education, and Vocational Training of a Group of Male Clerks Employed by Industrial Companies*, Liverpool 1962 (historische Ausführungen und Intensivstudie von 208 „clerks“ auf der Basis von Interviews 1956/57). Zu den Angestellten-Gewerkschaften neben Lockwood, Kap. V, bes.: G. Routh, *White-Collar Union in the United Kingdom*, in: Sturmthal, *White-Collar*, S. 165–204; daneben: G. S. Bain, *The Growth of White-Collar Unionism*, New York 1970; R. Lumley, *White-Collar Unionism in Britain. A Survey of the Present Position*, London 1973; Material zur Geschichte der Verkäufer enthält: Whitaker; Blackburn, (vor allem S. 130–93: Geschichte der Bankangestellten und der Bank Officers' Guild); weiterhin auch: B. Humphreys, *Clerical Unions in the Civil Service*, London 1958; A. Spoor, *White-Collar Union. Sixty Years of NALGO [National Association of Local Government Officers]*, London 1967. S. auch K. Prandy, *Professional Employees. A Study of Scientists and Engineers*, London 1965; A. Tropp, *The School Teachers*, London 1957; W. J. Reader, *Professional Men: The Rise of the Professional Classes in 19th Century England*, London 1966.

⁴⁷ Vgl. R. Price, *An Imperial War and the British Working Class: Working-Class Attitudes and Reactions to the Boer War 1899–1902*, London 1972, S. 8–10, 153, 199, 217, 219, 228 f., 241; Klingender, S. 82; J. Bonham, *The Middle Class Vote*, London o. J. [1954?], S. 71, 74, 94, 129 u. 153 f.

⁴⁸ Vgl. Crozier, *World*, S. 7 (Anm.), 39 f.

⁴⁹ Vgl. M. Crozier, *White-Collar Unions – The Case of France*, in: Sturmthal, *White-Collar*, S. 90–126, hier S. 97 f. zur vergleichsweise geringeren Bedeutung des Angestellten-Arbeiter-Unterschieds in England; Whitaker, S. 21 f., 30; Dale, S. 46 (zur „Lancashire Commercial Clerks Association“ von 1802); Klingender, S. 110 (Aufstellung von Gewerkschaften, die 1934 Angestellte organisierten); Routh, *White-Collar* S. 171 f. (Aufstellung von Angestelltenverbänden 1961).

⁵⁰ Vgl. Klingender, S. 73, 76, 77, 85 ff.; D. H. Aldcroft, *The Inter-War Economy: Britain, 1919–1939*, New York 1971, S. 41 (zur relativen Milde der Depression in England); Lockwood, *Blackcoated Worker*, S. 41–57; Lewis/Maude, S. 247 ff.

⁵¹ Vgl. schon Masterman, *Condition*, S. 69–73; ders., *England after the War*, New York 1923, S. 71–121, bes. 106 ff.; Hobsbawm, *Industry*, S. 236 f.; Dale, S. 29 ff.; Runciman, *Relative Deprivation*, S. 78 ff., 109–11, 115, der aber betont, daß diese Haltungen in der Angestelltenschaft mehr nach 1945 auftauchen als in der Zwischenkriegszeit, in der die Nivellierungstendenzen noch nicht so stark gewesen seien; vgl. auch Raynor, S. 53 sowie Lewis/Maude, S. 87 f. zur entsprechenden Darstellung des Angestellten in Romanen und in Theaterstücken.

⁵² Vgl. Lockwood, *Blackcoated Worker*, Kap. V u. S. 194 f.; Blackburn, S. 154, 134 f. u. 148 ff.; J. Henry Lloyd, *Guilds and the Salary Earner*, London 1921; L. Benjamin, *The Position of the Middle-Class Worker in the Transition to Socialism*. Published by the Labour Party, London 1935, S. 22: Liste der Angestelltenverbände, die bereits 1935 dem TUC beigetreten waren; für die Zeit um 1960: Routh, *White-Collar*, S. 169 f. (Angestellte in Arbeitergewerkschaften), 170, 192 (Organisationsgrad im öffentlichen Bereich sehr viel höher als in der Privatwirtschaft), 173 (die meisten dem TUC angeschlossen), 179, 180 f. (Streiks von Verkäufern und Lehrern vor 1914), 181 f. (zum Ersten Weltkrieg). Die Ähnlichkeiten zwischen Arbeiter- und Angestelltengewerk-

schaften heute und in den letzten Jahrzehnten betonen (bzw. überbetonen): Bain u. a., *Social Stratification*.

⁵³ So Lockwood, *Blackcoated Worker*, S. 194 f.; s. auch Anm. 1 auf S. 195; Klinger, S. 81 f.; vgl. auch C. Cross, *The Fascists in Britain*, London 1961; R. Benewick, *The Fascist Movement in Britain* (1969), London 1972², S. 108–32, bes. S. 121 ff.

⁵⁴ Die Aussage über die 20er Jahre aufgrund eines Londoner Stadtteil-Vergleichs bei Bonham, S. 150, 153, 154, 156, 158; S. 154 zum Anwachsen der Labour-Stimmen 1935 und 1945 in „Blackcoats“. – Ebd., S. 129 die Stimmenverteilung nach sozio-ökonomischen Gruppen 1945, 1950 u. 1951 auf Umfrage-Basis. Betrachtet man die „intermediate group“ (Verkäufer, Briefträger, Telegraphisten, Polizisten, Kellner) für sich, so überwog darin 1945 u. 1950 – aber nicht mehr ganz 1951 – der Labour-Anteil (S. 129, 125). Vgl. auch M. Kahan u. a., *On the Analytical Division of Social Class*, in: *British Journal of Sociology*, Bd. 17, 1966, S. 122–32: Die Unterschiede in der Stimmverteilung zwischen unteren und mittleren Angestellten sind ausgeprägter als die zwischen Arbeitern und Angestellten; dies unterstützt implizit: Lewis/Maude, S. 88, 106.

⁵⁵ Dazu oben S. 30 ff.; Moulin/Aerts; Marbach; zu mittelständischen Organisationen dieser Art in Frankreich als Reaktion auf die Volksfront vgl. H. Mougin, *Un projet d'enquête sur les classes moyennes en France*, in: R. Aron u. a., *Inventaires III. Classes moyennes*, Paris 1939, S. 287–341, hier S. 327–41; zum Rechtsvergleich: Français; im übrigen: Crozier, *World*; ders., *White-Collar Unions*; M. Collinet, *Essai sur la condition ouvrière (1900–1950)*, Paris 1951; ders., *Structure des classes salariées en France depuis cinquante ans*, in: *Revue internationale du travail*; Bd. 67, 1953, S. 229 bis 253; C. Gide, *Travail intellectuel et travail manuel*, Paris 1901; Girod, *Etudes*; C. Marengo, *Employés des banques*, Paris 1959.

⁵⁶ Der Rechtsvergleich nach Français, bes. S. 11, 155–78; S. 359 zu gesetzlichen (1922 und 1924) und unternehmensinternen Privilegien der Angestellten vor den Arbeitern in Italien und Belgien mit dem Interesse oder doch der Funktion, die Herausbildung einer einheitlichen Arbeitnehmerorganisation zu erschweren; zu den deutschen Parallelen oben S. 50; zur österreichischen Angestelltenversicherung, die noch vor der deutschen eingerichtet wurde (1906) vgl.: E. Lederer, Die österreichische Sozialversicherungsvorlage, in: *Schmollers Jb.*, Bd. 39, 1909, S. 1643–72.

⁵⁷ Vgl. z. B. Chilly, S. 18, 21; A. Desqueyrat, *Classes moyennes*, Paris 1939, S. 25; dagegen G. Izard, *Les classes moyennes*, Paris 1938, S. 11; Moulin/Aerts, S. 172.

⁵⁸ Vgl. Crozier, *White-Collar Unions*, S. 103–09; P. Verdin, *La fondation du syndicat des employés de commerce et de l'industrie*, Paris 1929; R. P. S. Piat, Jules Zirnheld, Président de la C.F.T.C., Paris 1948; T. B. Caldwell, *The Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie (1887–1919)*. A Pioneer French Catholic Trade Union of White Collar Workers, in: *IRSH*, Bd. 11, 1966, S. 228–266; P. Delon, *Les employés. De la plume d'oie à l'ordinateur. Un siècle de lutte. Origines et activité de la Fédération C.G.T.*, Paris 1969, S. 52 ff.

⁵⁹ Vgl. Crozier, *World*, S. 43–54; ders., *White-Collar Unions*, S. 109–114; ders., *Les attitudes politiques des employés et des petits fonctionnaires*, in: M. Duverger (Hg.), *Partis politiques et classes sociales en France*, Paris 1955, S. 85–99; ders., *L'ambiguïté de la conscience de classe chez les employés et les petits fonctionnaires*, in: *Cahiers internationaux de sociologie*, Bd. 28, 1955, S. 78–97; ders., *Le rôle des employés et des petits fonctionnaires dans la structure française contemporaine*, in: *Transactions of the Third World Congress of Sociology*, Amsterdam 1956, Bd. 3, S. 311 bis 319; B. Laurent, *Postes et Postiers*, Paris 1922. – Zur deutschen Entwicklung: Hintze, *Beamtenstand*; K. Ritter v. Scherf, *Die Entwicklung der Beamtenbewegung*

und ihre Interessenvertretung, Diss. Greifswald (1919); Lotz, A., Geschichte des deutschen Beamtentums, Berlin 1909.

⁶⁰ Vgl. Crozier, World, S. 48 f.; abweichend S. Hoffmann, Aspects du Régime de Vichy, in: Revue française de science politique, Bd. 6, 1956, S. 44–69, hier S. 48: Über die Beteiligung der „fractions plus réduites des fonctionnaires des administrations publiques ou syndicales, des employés et travailleurs indépendants“, die sich von der linken Politik und der Stärkung der Arbeiterbewegung seit 1936 erschreckt fühlten und sich von der radikalsozialistischen Partei abwandten. Wenig hilfreich für Fragen nach der sozialen Basis der französischen Rechtsgruppen ist: R. Rémond, The Right Wing in France. From 1815 to de Gaulle, Philadelphia (1966) 1969² (1. frz. Aufl. 1963); S. 273–307 über die Rechtsgruppen der 20er und 30er Jahre und zur Frage, warum in Frankreich keine starke faschistische Bewegung entstand; weiter: P. J. Larmour, The French Radical Party in the 1930s, Stanford 1964, E. J. Weber, Action française. Royalism and Reaction in Twentieth Century France, Stanford 1962. S. Hoffmann, Le mouvement poujade, Paris 1956 (S. 9 zum historischen Kontext). Die sicher nicht gerade links orientierte, ziemlich unentschiedene und schwankende, der einzelnen Person viel politischen Entscheidungsspielraum belassende, unideologische und ziemlich unpolitische Stimmung in diesen Gruppen beschreiben: Crozier, World, Teil 3; C. Baudelot u. a., La petite bourgeoisie en France, Paris 1974, S. 293–301.

⁶¹ Insgesamt vgl. H. Lüthy, Frankreichs Uhren gehen anders, Stuttgart 1954; S. Berger, The French Political System, New York 1974, S. 3 ff.; das antiobrigkeitsstaatliche Mißtrauen der Franzosen erwähnt z. B. R. Lowenthal, Secessio Plebis, in: The Twentieth Century, Mai 1951, S. 350–62, hier S. 361 f.; zur Arbeiterbewegung in vergleichender Perspektive: Kassalow, Trade Unions, S. 100–29. Weiter: D. S. Landes, Der entfesselte Prometheus, Köln 1973, bes. S. 225 f., 354–61; C. P. Kindleberger, Economic Growth in France and Britain, 1851–1950, Cambridge, Mass. 1964, S. 36–208, 311–23; J. H. Clapham, The Economic Development of France and Germany, 1815 to 1914, (1921) Cambridge 1936⁴, Kap. 10 bis 13 pass.

⁶² Vgl. die Aufsätze über Australien, Österreich, Japan, Schweden und die vergleichende Zusammenfassung des Hg. in: Sturmthal; White-Collar, Bain u. a., Social Stratification; Kassalow, Trade Unions, S. 195–232 (mit weiterer Literatur zu verschiedenen Ländern: S. 225–32); D. Lockwood, Der Angestellte: Eine international vergleichende Darstellung, in: H. Bayer (Hg.), Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management, Berlin 1961, S. 145–69; International Labour Office, Bibliography on Non-Manual Workers, Geneva 1959; International Labour Office, [Reports for the] Advisory Committee on Salaried Employees and Professional Workers. General Report. First Item on the Agenda, Geneva 1951 u. 1954; Francais; E. G. Erdmann, Das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung an der Verwaltung der Betriebe der gewerblichen Wirtschaft. Ein internationaler Rechtsvergleich, Köln 1952; E. Lakenbacher, Die österreichischen Angestelltengewerkschaften. Geschichte und Gegenwart, Wien 1967; H. Oesch, Wesen und Ziele der schweizerischen Mittelstandsbewegung, Diss. Zürich 1928; Marbach; Croner, Die Angestellten; E. Dahlstroem, Management, Unions and Society. A Study of Salaried Employees Attitudes, Stockholm 1954; F. Höök, Salaried Employees and the Industrial Transformation, Stockholm 1955; E. M. Kassalow, Professional Unions in Sweden, in: Industrial Relations, Bd. 8, 1969, S. 119–34; Vogel; M. Maruyama, The Ideology and Dynamics of Japanese Fascism, in: ders., Thought and Behaviour in Modern Japanese Politics, Oxford 1969, S. 25–83, hier S. 57–65; S. Punekar u. M. G. Savur, Management White-Collar Relations, Bombay 1969.

⁶³ Als brauchbare Übersicht über die Entwicklung der deutschen Angestelltenorganisationen in der Bundesrepublik vgl. G. Hartfiel, Germany, in: Sturmthal, White-Collar, S. 127–64, bes. 133–60.

⁶⁴ Vgl. H. Maier u. H. Bott, Die NPD. Struktur und Ideologie einer „nationalen Rechtspartei“, München 1968², S. 14; H. D. Klingemann u. F. U. Pappi, Die Wählerbewegungen bei der Bundestagswahl am 28. Sept. 1969, in: PVS, Bd. 11, 1970, S. 111 bis 138, bes. S. 124: 1969 gaben 48 % der Arbeiter, 47 % der Facharbeiter, 45 % der Angestellten und 15 % der Selbständigen (ohne Landwirtschaft) ihre Zweitstimmen für die SPD ab. 1961 betrugen die Zahlen noch: 41 %, 46 %, 22 % und 11 %. Zur Wahl 1972 vgl. F. U. Pappi, Parteiensystem und Sozialstruktur in der Bundesrepublik, in: PVS, Bd. 14, 1973, S. 191–225, hier S. 199.

⁶⁵ Vgl. Dahrendorf, Gesellschaft. Ähnliches läßt sich mit bezug auf andere traditionelle Belastungen der Demokratie in Deutschland feststellen: mit bezug auf die Macht der Junker, die Kraft des Militarismus, den extremen Nationalismus und bestimmte obrigkeitstaatliche Tendenzen.

⁶⁶ Die These vom Fortbestehen der Bedingungen die den Faschismus hervorgebracht haben, in der Gegenwart sehr einflußreich bei: T. W. Adorno, Was bedeutet: Aufarbeitung der Vergangenheit?, in: ders., Eingriffe, Frankfurt 1963, S. 125–47, bes. S. 125; explizit und implizit ist diese These Teil vieler marxistischer Analysen der jüngeren Vergangenheit und Gegenwart (West)Deutschlands.

⁶⁷ Vgl. S. Lens, The Crisis of American Labor, New York 1959; J. Barbash, American Unions. Structure, Government and Politics, New York 1967; sehr gut zur Grundlage dieser Integration, soweit sie im New Deal gelegt wurde: Lösche, Industriegewerkschaften.

⁶⁸ Vgl. M. Kilson, Blacks and Neo-Ethnicity in American Political Life, in: N. Glazer u. D. Moynihan (Hg.), Ethnicity. Theory and Experience, Cambridge, Mass. 1975, S. 236–66; ebd., S. 141–74: D. Bell, Ethnicity and Social Change. – Vgl. M. D. McCulloch, S. 169: Seit dem Zweiten Weltkrieg finden sich Schwarze in den Angestelltenbereichen von General Electric, davor nicht; s. auch Mills, S. 248. – 1966 waren in New York 5,2 % der „white collar employees“ schwarz; von 4249 New Yorker Unternehmen hatten 1967 43 % keine Schwarzen unter den Angestellten. Nach J. S. Morgan u. R. L. Van Dyke, White-Collar Blacks: A Breakthrough?, New York 1970.

⁶⁹ Vgl. Thernstrom, The Other Bostonians; Kaelble, Sozialer Aufstieg, S. 535–42.

⁷⁰ Vgl. A. A. Blum, Management and the White-Collar Union (= AMA Research Study, Nr. 63), New York 1964, bes. S. 11 f. (zur differenzierenden Behandlung von Angestellten und Arbeitern); sowie: NICB, Personnel Practices in Factory and Office: Manufacturing (= Personnel Policy Study, Nr. 194), New York 1964; ders., Office Personnel Practices: Nonmanufacturing (= Personnel Policy Study, Nr. 197), New York 1965; A. A. Blum, The Office Employees, in: ders. u. a., White-Collar, S. 3–45, hier S. 26 f., 29; ebd., S. 12 f. zur Lohn-Gehalts-Entwicklung.

⁷¹ Vgl. ebd., S. 30 f.; Bain u. a., Social Stratification: Literaturbericht und Kritik an einer Vielzahl von Veröffentlichungen, die Angestelltengewerkschaften und -verbände behandeln und ihre Unterschiede zu Arbeitergewerkschaften erwähnen.

⁷² Vgl. Blum, Office Employees, S. 35 f., 39 f.

⁷³ Vgl. McCulloch (ausführliches Literaturverzeichnis); Hamilton, Marginal Middle Class; M. Oppenheimer, What Is the New Working Class?, in: New Politics, Bd. 10, 1972, S. 29–43; M. K. Benét, The Secretarial Ghetto, New York 1973; Blum u. a., White Collar (mit Literaturverzeichnis); Hamilton, Restraining Myths, S. 99–146. – Auch die Diskussion um die „postindustrial society“ hat das Interesse an den „white collar workers“ neu belebt. Vgl. D. Bell, The Post-Industrial Society: The Evolution of an Idea, in: Survey, Bd. 17, 1971, S. 102–68; S. P. Huntington, Postindustrial Politics: How Benign Will It Be?, in: Comparative Politics, Bd. 7, 1974, S. 163–91.

⁷⁴ Vgl. Blum, Office Employees, S. 3, 6 f.; Troy, White-Collar, hier S. 186 ff. (auch zu den besonderen Organisationsbedingungen im öffentlichen Bereich und den von der

gewerkschaftlichen Organisation gesetzlich ausgenommenen Beschäftigungskategorien).

⁷⁵ Zur Fortsetzung der Tendenzen zur Routinisierung, arbeiterähnlichen Fremdbestimmung, Veränderungen in der Bezahlungsweise, Dequalifizierung und Mechanisierung im unteren und mittleren Bürobereich, der sich dadurch immer deutlicher vom Bereich der gehobenen und leitenden Angestellten unterscheidet, vgl. McCulloch; sowie generell: Braverman, Kap. 15 u. 16. – Die weitere Zunahme des Frauenanteils im unteren und mittleren Bürobereich – sehr im Unterschied zu den meisten Produktionsbereichen, hat jedoch den geschlechtsspezifischen Unterschied zwischen Büro und Werkstatt vertieft. – Wie sehr gewisse Organisationstendenzen im höheren Angestelltenbereich, so im Fall von Ingenieuren und ihren professionellen Verbänden, in den 40er und frühen 50er Jahren defensive Reaktionen gegen die drohende Einbeziehung durch ausgreifende Industriegewerkschaften waren, zeigt: Kuhn, *Engineers*, hier S. 90 ff.; der Taft Hartley Act von 1948 verringerte diese Gefahr entscheidend. – Der in den USA (wie in Frankreich und England) sehr viel höhere Organisationsgrad im öffentlichen Bereich scheint darauf hinzuweisen, daß Unternehmerwiderstand gegen Angestellten-gewerkschaften, der in der amerikanischen Industrie immer noch sehr stark ist, aber in den meisten Behörden fehlt, ein wichtiger Grund für den geringen Organisationsgrad der amerikanischen Angestellten ist.

⁷⁶ Vgl. McCulloch, S. 255–71 zur Zunahme von Unzufriedenheiten und zur Intensivierung von gewerkschaftlichen Neigungen in der Elektroindustrie während der 60er Jahre, sowie seine Zusammenfassung S. 386–418; zu den relativ radikalen Lehrern: W. A. Wildman, *Teachers and Collective Bargaining*, in: Blum u. a., *White-Collar*, S. 126–65, bes. S. 133 ff.; zu den Verkäufern: Estey, *Retail Clerks*; zu „professionellen“ Angestellten: E. C. Ladd u. S. M. Lipset, *Professors, Unions and American Higher Education*, Berkeley 1973; A. Etzioni (Hg.), *The Semi-Professions. Teachers, Nurses, Social Workers*, New York 1969; Huntington, S. 181.

⁷⁷ Vgl. oben S. 277 f.; McCulloch, S. 197, 209, 249 f., 264 ff. zur Stagnation der FWISU.

⁷⁸ Das weist im einzelnen nach: Hamilton, *Class*, S. 198 f., 214 ff., 218, 378, 402 bis 407, 452 ff. und 460–67 (zur Wahlbasis von George Wallace 1968); etwas deutlicher ist der Unterschied zwischen „manuals“ und „nonmanuals“ in kleineren Städten und im Süden der USA (S. 244–46, 356 f.); s. auch ders., *Restraining Myths*, S. 99 bis 146.

⁷⁹ Vgl. Lipset, *Political Man*, S. 87–114; zusammen mit Hamilton, *Class*, S. 434–67 (als Kritik an Lipsets einflußreicher These vom „working class authoritarianism“, aber zugleich mit Daten, die – bes. S. 434 ff. – die größere Liberalität der „nonmanuals“ in Fragen der Menschen- und Bürgerrechte zeigten); sowie: J. D. Wright, *The Working Class Authoritarianism and the War in Vietnam*, in: *Social Problems*, Bd. 20, Herbst 1972, S. 133–49 (mit der wichtigsten Literatur).

⁸⁰ Insbesondere in Italien könnte ein anderer Fall gegeben sein, auf den die anfangs referierte Argumentation zum Verhältnis von Kapitalismus, Kleinbürgertum und Faschismus einigermaßen zutrifft. Vgl. oben Kap. A, Anm. 9 zu G. Zibordi u. F. Turati; zur starken Vertretung von Kleinbürgern in der frühen faschistischen Bewegung: J. Petersen, *Wählerverhalten und soziale Basis des Faschismus in Italien zwischen 1918 und 1928* (unveröff. Referat am 30. Historikertag in Braunschweig, Okt. 1974), S. 15 ff.; A. Lyttelton, *The Seizure of Power. Fascism in Italy 1919–1929*, London 1973, S. 55 f., 61, 67 f., 71; vgl. auch L. Salvatorelli, *Nationalfascismo*, Torino 1923, z. T. in dt. Übers. in: Nolte, *Theorien*, S. 118–37, bes. S. 126 f.; Felice, S. 157. – Da sich die industrielle Entwicklung in Italien auf einer deutlich früheren Stufe befand als in den hier untersuchten Ländern, spielten die Privatangestellten dort notwendig eine ungleich schwächere Rolle, befanden sie sich auch in einer anderen, nur schwer vergleichbaren Situation. Die oft erwähnte kleinbürgerliche Unterstützung des aufsteigen-

den italienischen Faschismus dürfte entsprechend stärker durch kleine Selbständige, Mitglieder der freien Berufe (insbesondere in den kleinen Städten) und Beamte gewährleistet worden sein.

⁸¹ Auf den diskussionsgeschichtlichen Zusammenhang, der diese Verallgemeinerung der deutschen Erfahrung gerade für sozialdemokratische, marxistisch orientierte Autoren der 20er und 30er Jahre attraktiv gemacht haben mag, wurde oben S. 20 f. verwiesen.

⁸² Vgl. oben S. 35–39.

⁸³ Vgl. Moore, *Social Origins*; Winkler, *Mittelstand*.

⁸⁴ Dies sehr stark bei E. Nolte, *Der Faschismus in seiner Epoche*, München 1963 u. ö.; ders., *Die Krise des liberalen Systems und die faschistischen Bewegungen*, München 1968. Dazu – und zu weiterer Faschismus-Literatur – die zutreffende Kritik bei: W. Schieder, *Faschismus und kein Ende?*, in: NPL, Bd. 15, 1970, S. 166–87.

⁸⁵ Vgl. oben S. 27 f.; sowie als kurze Darstellungen und Kritiken dieser orthodoxen marxistisch-leninistischen Position, die ihre klassische Formulierung 1933 durch Komintern erhielt: Schieder, „Faschismus“, hier Sp. 454–59; Bracher, *Zeitgeschichtliche Kontroversen*, S. 13–18. Kritik an diesem verkürzten Faschismus-Verständnis ist auch früh und eindringlich innerhalb der marxistischen Tradition geübt worden: vgl. z. B. P. Togliatti, *Lektionen über den Faschismus* (1935), Frankfurt 1973; auch die in Kap. A, Anm. 9 aufgeführten Titel von H. de Man, L. Trotzki, E. Bloch, D. Guérin u. O. Bauer; ein jüngeres Beispiel: Kühnl, *Probleme der Interpretation*, bes. S. 271–78.

⁸⁶ So etwa in den in Kap. A, Anm. 9 u. 10 genannten Titel von de Man, Trotzki, Lasswell, Reich, Bloch, Sternberg, Guérin, Bauer, Lipset, Kofler, Sauer, Dahrendorf, Bracher, Schweitzer, Schoenbaum, Winkler, Schieder u. vor allem A. J. Mayer; weiterhin: Kühnl (wie letzte Anm.); ders., *Probleme einer Theorie über den internationalen Faschismus* in: PVS, Bd. 16, 1975, S. 89 ff.; W. Alff, *Der Begriff Faschismus und andere Aufsätze zur Zeitgeschichte*, Frankfurt 1971, S. 19, pass.; E. Hennig, *Thesen zur deutschen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte 1933–1938*, Frankfurt 1973, S. 26 f.; H. Grebing, *Aktuelle Theorien über den Faschismus und Konservatismus*, Eine Kritik, Stuttgart 1974, S. 82 ff.; H. C. F. Mansilla, *Faschismus und eindimensionale Gesellschaft*, Neuwied 1971, S. 45, 71, pass.; zuletzt R. Saage, *Faschismustheorien. Eine Einführung*, München 1976, S. 85–130. Vgl. auch die Lit. bei Kocka, *Zur Problematik* (Anmerkungen); Kadritzke, S. 365 ff. u. v. a.

⁸⁷ M. Horkheimer, *Die Juden in Europa*, in: Zs. f. Sozialforschung, Jg. 8, 1939, S. 115–37, hier S. 116. – Dieses Diktum informiert einen großen Teil der Faschismus-Diskussion der letzten Jahre; als Überblick, Rabinbach; Wippermann.

⁸⁸ Ansatzweise ist die Neigung zum rechtsgerichteten Protest in der Angestellten-schaft auch von anderen Autoren mit weiterwirkenden vormodernen Traditionen in Verbindung gebracht worden. Vgl. z. B. Geiger, *Die soziale Schichtung* (1932), S. 109 bis 122; Speier, *The Salaried Employee in Modern Society*, hier S. 128; doch fehlt sowohl die systematische Ausarbeitung dieses Gedankens wie der Versuch, ihn zu einer Erfassung internationaler Ähnlichkeiten und Unterschiede zu verwenden. – In der Regel übersehen, ignorieren oder minimieren aber auch jene Autoren, die das Kleinbürgertum und insbesondere die Angestellten als wichtigen Teil der Massenbasis des aufsteigenden Faschismus ernst nehmen, jene spezifischen vorindustriellen, vorkapitalistischen und vorbürgerlichen Wurzeln dieses „mittelständischen“ Protestpotentials; vgl. die in Anm. 86 zit. Titel von Mansilla, Alff, Kühnl, Grebing und Lipset als Beispiele.

⁸⁹ Viele Ansätze zu dieser Interpretationsweise sind vorhanden, die vorkapitalistischen Wurzeln des Faschismus sind früh und oft gesehen worden, wenn auch noch kaum systematisch (und schon gar nicht in bezug auf den „neuen Mittelstand“) in konkret-vergleichender historischer Analyse herausgearbeitet oder zureichend in die Theoriebildung eingebracht worden. Ansätze vor allem bei: Winkler, *Extremismus*; K.

Hildebrand, Hitlers Ort in der Geschichte des preußisch-deutschen Nationalstaats, in: HZ, Bd. 217, 1973, S. 584–632, bes. S. 630; H. A. Turner, jr., Faschismus und Kapitalismus in Deutschland, Göttingen 1972, bes. S. 157–182; F. Stern, Kulturpessimismus als politische Gefahr, Bern 1963 (The Politics of Cultural Despair, 1961); Dahrendorf, Gesellschaft; sehr früh: Bloch, Erbschaft, bes. S. 104–42, wd. in: Nolte, Theorien, S. 182–204; A. F. K. Organski, Fascism and Modernization, in: Woolf, S. 19–41; und in vielen anderen Schriften. Die notwendige Betonung der vorindustriellen, vorkapitalistischen Wurzeln und Momente des Faschismus darf umgekehrt nicht von jenen seiner Bedingungen ablenken, die aus den Spannungen, Konflikten und Krisen des industriekapitalistischen Systems selbst folgen und diesem immanent sind.

Quellen- und Literaturverzeichnis

*I. Unveröffentlichte Quellen**

- AFL-CIO-Library, Washington, besonders: hektographiertes Material zu einzelnen Angestelltengewerkschaften (File „Labor History – International Unions“)
- Baker Library, Harvard School of Business Administration, Cambridge, Mass.: Material zur Entwicklung der (American) Waltham Company im 19. Jh.
- Ford Archives, Dearborn, Mich.: Material zur Entwicklung des Unternehmens
- General Electric Company, Central Library, Schenectady, N. Y.: Material zur Entwicklung des Unternehmens
- Interview mit Herrn Samuel J. Meyers, Vizepräsident der Retail Clerks Union (früher RCIPA), 8. 12. 1970 in Washington
- The Roper Public Opinion Research Center, Williams College, Williamstown, Mass. (Datenbank): Umfrageergebnisse (Rohmaterial) von Gallup- und Roper-Erhebungen 1936–40
- State Historical Society of Wisconsin, Madison, Wisc., McCormick Collection: Entwicklung der McCormick/International Harvester Unternehmen (Landwirtschaftliche Maschinen), spätes 19. u. frühes 20. Jh.
- Wayne State University, Detroit, Mich., Labor History Archives: Material zur Frühgeschichte der ALPA und der Newspaper Guild
- Westinghouse Electric Corporation, Central Library, East Pittsburgh: am 4. 12. 1970 übersandtes Material zur Entwicklung der FWISU bzw. NFSU

*II. Periodische Publikationen***

- American Institute of Bank Clerks, Bulletin, Bd. 1 ff., New York 1902 ff.; ab Bd. 9 (1907) u. d. T.: American Institute of Banking, Bulletin
- American Labor Legislation Review, Bd. 1 ff., New York 1911 ff.
- American Management Association [AMA], Special Papers, Nr. 1 ff., New York 1924 ff.
- Dies., Survey Reports, Nr. 1 ff., N. Y. 1923 ff. (z. T. hektographiert)
- Dies., Convention Address Series, Nr. 1 ff., New York 1922 ff.
- The American Socialist Quarterly Bd. 1–4, New York 1932–1935 = American Socialist Monthly Bd. 5–6, 1936–37 = Socialist Review, Bd. 6 ff., 1937 ff.
- Common Sense [CS], Bd. 1 ff., New York 1932/33 ff.
- The Draftsman, Bd. 1–4, Cleveland, Ohio, 1902–1905; vorher u. d. T.: Draftsman's Bulletin (Aug.–Dez. 1901); ab 1906 u. d. T.: (Browning's) Industrial Magazine
- The Draftsman, Bd. 1, Philadelphia 1927/28
- Factory and Industrial Management, Bd. 1 ff., New York 1891 ff.

* Die einzelnen Quellen aus den hier nur grob umschriebenen Quellenbeständen werden, soweit sie Verwendung fanden, in den entsprechenden Anmerkungen genauer identifiziert.

** Einzelne Bände und Artikel vieler anderer Periodica wurden benutzt; sie werden jedoch nur als solche in den Anmerkungen und in den folgenden Abschnitten des Literaturverzeichnisses ausgewiesen.

- Federal Emergency Relief Administration (FERA), Monthly Reports, Washington 1933–1936
- Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians, The Bulletin, Bd. 1–5, 1934–38
- General Electric (Hg.), The G. E. Monogram. A Magazine for the Sales Organization. Bd. 1 ff., Schenectady, N. Y. 1923 ff.
- General Electric (Hg.), Schenectady Work News, Bd. 1 ff., Schenectady, N. Y. 1917 ff.
- General Electric News. General Office, Bd. 1 ff., Schenectady, N. Y. 1944 ff.
- General Electric Test Alumni Association, P. T. M., Bd. 1 ff., Schenectady, N. Y. 1926 ff.
- Guild Reporter. Hg. v. American Newspaper Guild, Bd. 1 ff., New York 1933 ff.
- The Ledger. Office and Professional News [UOPWA], Bd. 1 ff., New York 1935 ff.; 1939–40 u. d. T.: UOPWA News
- The Literary Digest, New York 1929–1939
- [Massachusetts] Bureau [of Statistics] of Labor, Annual Reports, Bd. 1–44, Boston 1870–1913 [unter leicht wechselnden Titeln]
- Monthly Labor Review [MLR]. Hg. v. U. S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics [BLSt.], Bd. 1 ff., Washington 1915 ff.
- National Association of Office Managers, Proceedings of Annual Conference, Philadelphia 1920 ff.
- National Labor Relations Board [NLRB], Annual Reports, Bd. 1 ff., Washington 1936 ff.
- Ders., Decisions and Orders, Bd. 1 (1935/36) ff., Washington 1936 ff.
- New Masses. A Magazine of Workers and Literature, Bd. 3 ff., New York 1928 ff.
- The Public Opinion Quarterly. School of Public Affairs, Bd. 1 ff., Princeton, N. J. 1937 ff.
- Retail Clerks' National (ab 1899: International) Advocate. Official Organ of the Retail Clerks' National (ab 1899: International) Protective Association [RCIPA], Bd. 1–44, Cleveland, Ohio 1896–1940
- Retail Clerks' National (ab 1899: International) Protective Association [RCIPA], Proceedings of the First (Second, Third ... – Nineteenth) Annual Convention, 1891–1939
- The Retail, Wholesale & Department Store Employee [URWEA], Bd. 1 ff., Philadelphia 1937 ff.
- Saturday Evening Post, Philadelphia 1927/28–1939/40
- Survey, Bd. 65–75, New York 1929–1939
- U. S. Bureau of the Census, Census of Manufactures, 1879, 1889, 1899, 1904, 1909, 1914, 1919, 1921–1939 (alle zwei Jahre), Washington
- U. S. Commissioner of Labor, Annual Reports, Bd. 1–31, Washington 1886–1917
- U. S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics [BLSt.], Bulletin, Nr. 249–694, Washington 1919–1942
- The World Tomorrow, Bd. 11–22, New York 1928–39

*III. Veröffentlichte Quellen und Literatur zur Geschichte der amerikanischen Angestellten**

- Adams, K. E., Women Professional Workers. A Study Made for the Women's Educational and Industrial Union, Chautauqua, N. Y. 1921
- Adams, K. J., Humanizing a Great Industry [= Armour & Co.], o. O. o. J. [ca. 1919]

* Einschließlich einzelner Angestelltenberufsgruppen, Angestelltengewerkschaften, des gewerblichen, kaufmännischen und technischen Ausbildungswesens, der Berufsberatung, der Personalverwaltung der Unternehmen und der „professions“.

- Ahern, E., *Collective Bargaining in the Office*, New York 1948
- Ainsworth, D. H., *Recollections of a Civil Engineer; Experiences in New York, Iowa etc.*, Newton, Iowa 1901
- Air Line Pilots Association International [ALPA], *News and Progress. Bulletin*, Bd. 1, 1932 (Nr. 3) (Labor Archives, Wayne State University, Detroit)
- Air Line Pilots Association International [ALPA], *Stenographic Report of Excerpts of the Proceedings of an Organization Meeting*, 27 July 1931 (Masch.schriftlich, Labor Archives, Wayne State University, Detroit)
- Aitken, H. G. J., *Taylorism at the Watertown Arsenal*, Cambridge, Mass. 1960
- Akins, L. V., *Automobiles and Selling* (= AMA, Survey Report, Nr. 23), New York 1926
- Alexander, J. W., *The Merchant's Clerk, Cheered and Counsell'd*, New York 1856
- Allen, F. J., *Business Employments*, Boston 1916
- Allen, I. R., *Personnel Efficiency, Applied Salesmanship and Sales Administration*, Chicago 1921
- Allinson, M., *The Public Schools and Women in Office Service*, Boston 1914
- The ALPA Story. A Study of the History, Purposes, Functions and Organization of the Air Line Pilots Association International (AFL-CIO) by the ALPA Public Relations Department, o. O. (1957²) 1966
- American Management Association [AMA] (Hg.), *Business Suggestions from Employees* (= Survey Report, Nr. 13) New York 1924
- Dies. (Hg.), *Discipline and Maintenance* (= Survey Report, Nr. 2), New York 1923
- Dies. (Hg.), *Disseminating Information Among Employees* (= Survey Report, Nr. 20), New York (1922) 1925
- Dies. (Hg.), *Methods of Transfer and Promotion in Business Organizations* (= Survey Report, Nr. 8), New York 1920 (1926)
- Dies. (Hg.), *The Negro in Industry* (= Survey Report, Nr. 5), New York 1923
- Dies. (Hg.), *Payment to Employees When Absent On Account of Jury and Military Duty* (= Survey Report, Nr. 18), New York 1925
- Dies. (Hg.), *Pensions for Industrial and Commercial Employees* (= Survey Report, Nr. 21), New York (1922) 1925
- Dies. (Hg.), *Personal Telephone Calls* (= Survey Report, Nr. 12), New York 1924
- Dies. (Hg.), *Personnel Administration in College Curricula; Report of Committee on Relations with Colleges* (= Special Paper, Nr. 11), New York 1925
- Dies. (Hg.), *Personnel Administration in Companies of 1000 or Less Employees* (= Convention Address Series, Nr. 10), New York 1924
- Dies. (Hg.), *Personnel Terminology. Definition of Terms Relating to Personnel Management* (= Special Paper, Nr. 10), New York 1925
- Dies. (Hg.), *Practical Approaches to Labor Relations Problems*, New York 1945
- Dies. (Hg.), *Rewards for Inventions*, New York 1925
- Dies. (Hg.), *Vacations for Office Employees* (= Survey Report, Nr. 4), New York 1923
- Dies. (Hg.), *Wage Payment - in Cash or by Check* (= Survey Report, Nr. 6), New York 1923
- Dies. (Hg.), *The Unionization of Foremen*, New York 1945
- American Federation of Teachers. Commission on Educational Reconstruction, *Organizing the Teaching Profession: The Story of the American Federation of Teachers*, Glencoe, Ill. 1955
- The American Society of Mechanical Engineers, *50 Years Progress in Management 1910-1960. The Development of the Art and Science of Man as Reflected in the Cumulative „Ten Years' Progress in Management“. Reports Sponsored by the Management Division of ASME and Published in the Transactions of the Society*, New York 1960

- Anderson, M., Clerical Worker and Industrial Change, in: *The American Federationist*, Bd. 39, Sept. 1932, S. 1025-28
- Andrew, D. M., *Measured Characteristics of Clerical Workers*, Minneapolis 1934
- Annual Reports of the Board of Direction of the Mercantile Library Association of the City of New York from 1821 to 1838, New York 1860
- Appel, H. M., *Why Salesmen Get Fired*, New York 1937
- Archer, F. C., *The Origin and Extent of Standards in Clerical Work*, Minnesota 1952
- Armstrong, G. S., *An Engineer in Wall Street*, New York 1962
- Aspley, J. C., *Getting the Most Out of Salesmen*, New York 1935
- Ders., *Modern Sales Management Practices*, Chicago 1919²
- Auerbach, J. S., *Lawyers and Social Change in Modern America*, New York 1975
- Baarslag, K., *History of the National Federation of Post Office Clerks*, Washington D. C. 1945
- Baer, L., *Retail Selling Methods. Everyday Sales Problems and Their Solution*, New York 1923
- Baker, H., *Current Policies in Personnel Relations in Banks*, Princeton, N. J. 1940
- Ders., *Personnel Programs in Department Stores*, Princeton, N. J. 1935
- Baker, J. C., *The Compensation of Executive Officers of Retail Companies 1928-1935*, Boston 1937
- Baker, R. O., *The International Alliance of Theatrical Stage Employees and Moving Picture Operators of the United States and Canada*, Lawrence, Kansas 1933
- Baldwin, W. H., *Travelling Salesmen. Their Opportunities and their Dangers. An Address . . .*, Boston 1874
- Bambrick, J. J., Jr. u. a., *Unionization Among Engineers*, (= National Industrial Conference Board, *Studies in Personnel Policy*, Nr. 155) New York 1956
- Barbash, J., *Unions and Telephones. The Story of the Communications Workers of America*, New York [1952]
- Barber, B., *Some Problems in the Sociology of the Professions*, in: *Daedalus. Journal of the American Academy of Arts and Sciences*, Herbst 1963, S. 669-88
- Barcus, J. S., *Science of Selling for Canvassers, Drummers and Clerks*, New York [1894] 1917
- Baritz, L., *The Servants of Power. A History of the Use of Social Science in American Industry*, Middletown, Conn. 1960
- Barlow, M. L., *History of Industrious Education in the United States*, Peoria, Ill. 1967
- Barrett, H. J., *Modern Methods in the Office. How to Cut Corners and Save Money*, New York 1918
- Barry, C., *The White-Collar Worker in the 20th Century*, in: *BLSt. (Hg.), Occupational Outlook Quarterly*, May 1961, S. 15-22
- Barzun, J., *Teacher in America*, Boston 1946
- Bean, B. C., *How to Persuade and Convince. A Manual of Principles and Practice Showing How to Get, Arrange and Use Talking and Selling Points*, Detroit 1913
- Beatty, A. J., *Corporation Schools*, Bloomington, Ind. 1918
- Beckley, D. K. u. W. B. Logan, *The Retail Salesperson at Work*, New York 1948
- Belcher, A. E., *What I Know about Commercial Travelling. Who We Are; What We Do, and How We Do It*, Toronto 1883
- Benedict-Roche, A., *Salesmanship and Women*, New York 1914²
- Benge, E. J., *Cutting Clerical Costs*, New York 1931
- Bennett, C. A., *History of Manual and Industrial Education up to 1870*, Peoria, Ill. 1926
- Bennett, C., *Scientific Salesmanship. Readings in Salesmanship*, St. Louis, Missouri 1933
- Bergen, H. B., *Employer-Employee Relations in the Office*, New York 1939

- Ders., *Salary Administration* in Henry L. Doherty & Co., (AMA, Office Executives' Series, Nr. 34), New York 1928
- Ders., *Social Status of the Clerical Worker*, in: *Journal of Applied Psychology*, Bd. 11, Feb. 1927, S. 42-46
- Bergewin, R., *Industrial Apprenticeship*, New York 1947
- Bibliography on Foreman Training. A Selected List of References on Recent Books, Pamphlets, and Magazine Articles (= Federal Board for Vocational Education, Bulletin, Nr. 128), Washington 1928
- Bills, M. A. u. a., *Measuring Office Output* (AMA, Office Executives' Series, Nr. 32), New York 1928
- Bills, M. A., *Measuring, Standardizing and Compensating for Office Operations* (= AMA, Office Management Series, Nr. 44), New York 1929
- Dies., *Social Status of the Clerical Worker*, in: *Journal of Applied Psychology*, Bd. 9, Dez. 1925, S. 424-27
- Bingham, W. V., *Classifying and Testing for Clerical Jobs*, in: *Personnel Journal*, Bd. 14, 1935, S. 163-72
- Blackford, K. M. H. u. A. Newcomb, *The Job, the Man, the Boss*, Garden City, N. J. 1914
- The Blacks and the „New Class“*. Editorial, in: *Social Policy*, Bd. 2, 1970, S. 5 ff.
- Blank, D. A. u. G. J. Stigler, *The Demand and Supply of Scientific Personnel*, New York 1957
- Bliven, B., Jr., *The Wonderful Writing Machine*, New York 1954
- Bloomfield u. Bloomfield. *Counsellors of Law. Consultants in Industrial Relations, Employee Vacation Plans*, Boston 1923
- Bloomfield, D., *Labor Maintenance: A Practical Handbook of Employee's Service Work*, New York 1920
- Ders., *The Modern Executive*, New York 1924
- Ders. (Hg.), *Problems in Personnel Management*, New York 1923
- Ders. (Hg.), *Selected Articles on Employment Management*, New York 1919
- Bloomfield, Meyer (Hg.), *Readings in Vocational Guidance*, Boston 1915
- Ders., *The Vocational Guidance of Youth*, Boston 1911
- BLSt., *Description of Occupations. Office Employees . . .*, Washington 1918
- Blum, A. A., *Management and the White-Collar Union*, New York 1964
- Ders., *The Office Employee*, in: ders. u. a., *White-Collar Workers*, New York 1971, S. 3-45
- Ders. u. a., *White Collar Workers*, New York 1971
- Boettiger, L. A., *Employee Welfare Work*, New York 1923
- Bollens, L. F., *White Collar or Noose? The Occupation of Millions*, New York 1947
- Bossard, J. H. S. u. J. F. Dewhurst, *University Education for Business. A Study of Existing Needs for Business*, Philadelphia 1931
- Boubman, J. R., *Principles of Retail Merchandising*, New York 1936
- Brandis, A., *Business a Profession*, Boston 1914
- Braun, R. J., *Teachers and Power. The Story of the American Federation of Teachers*, New York 1972
- Brewer, J. M., *The Vocational Guidance Movement. Its Problems and Possibilities*, New York 1919
- Brewer, J. M. u. R. W. Kelly, *A Selected Bibliography of Vocational Guidance*, Cambridge, Mass. 1917
- Briggs, E. P., *Fifty Years on the Road: The Autobiography of a Travelling Salesman*, Philadelphia 1911
- Brisco, N. A. u. J. W. Wingate, *Retail Buying*, New York 1925
- Brisco, N. A. u. a., *Store Salesmanship*, New York 1934

- Brissenden, P. F. u. E. Frankel, *Labor Turnover in Industry. A Statistical Analysis*, New York 1922
- Brockett, L. P., *The Commercial Traveller's Guide Book*, New York 1871
- Broderick, J. T., *Pulling Together*, Schenectady, N. Y. 1922
- Brookman, N. C., *The History of the American Bar Association: A Bibliographic Essay*, in: *The American Journal of Legal History*, Bd. 6, Juli 1962
- Brown, E. L., *Nursing as a Profession*, New York 1936
- Dies., *The Professional Engineer*, New York 1936
- Brower, F. B., *Welfare Provisions of White Collar Contracts*, in: *Conference Board Management Record*, Bd. 11, Nr. 4, Apr. 1949, S. 144-46
- Brussel, E. van, *Behind the Counter. A Book for Salesclerks*, New York 1938
- Burns, R. K., *The Comparative Economic Position of Manual and White-Collar Employees*, in: *The Journal of Business*, Bd. 27, Chicago 1954, S. 257-67
- Burr, J. u. a., *White-Collar Restiveness - a Growing Challenge (= Industrial Relation Counselors, Inc., Industrial Relations Monograph, Nr. 22)*, New York 1963
- Burstall, A. F., *A History of Mechanical Engineering*, London 1963
- Bush, A., *The Education of a Retail Sales Force. A Problem in Retail Store Management*, Washington 1924
- The Business Profession (= The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Bd. 28, Nr. 1), Juli 1906
- Butler, E. B., *Saleswomen in Mercantile Stores*, Baltimore 1909
- Buxton, G. F., *A Report of Foremanship Conferences; 7 Years' Services to the Industries of Indiana 1923-1930*, o. O. o. J. [1931]
- Byrne, H. A., *Women Office Workers in Philadelphia (= US Department of Labor. Women's Bureau, Bulletin, Nr. 96)*, Washington 1932
- Dies., *Women Who Work in Offices (= US Departemt of Labor, Women's Bureau, Bulletin, Nr. 132)*, Washington 1935
- Cabe, J. C., *Foreman's Unions. A New Development in Industrial Relations*, Urbana, Ill. 1947
- Cahill, M. F. u. A. C. Ruggers, *Office Practice*, New York 1917
- Calder, J., *The Foreman. Summary of the Industrial Conference on „Human Relations in Industry“ under the Auspices of the Industrial Department of the YMCA*, Silver Bay, N. Y. 1920, S. 48-54
- Calhoun, D. H., *The American Civil Engineer. Origins and Conflict*, Cambridge, Mass. 1960
- Ders., *Professional Lives in America: Structure and Aspiration, 1750-1850*, Cambridge, Mass. 1965
- Calvert, M. A., *The Mechanical Engineer in America 1830-1910. Professional Cultures in Conflict*, Baltimore 1967
- Carey, J. L., *The Rise of the Accounting Profession. From Technician to Professional 1896-1936*, New York 1969
- Carlton, W., [pseud.], *One Way Out. A Middle-Class New-Englander Emigrants to America*, Boston 1911
- Carpenter, A. v. Haller, *Glimpses of the Life and Time of A. v. H. Carpenter (General Passenger and Ticket Agent, Chicago, Milwaukee & St. Paul R. R.)*, Chicago 1890
- Carr-Saunders, A. M. u. P. A. Wilson, *The Professions (1933)*, London 1964
- Castelow, W. E., *Only a Drummer. A Short History of the Commercial Travelling Salesman's Life*, o. O. 1903
- Chaney, L. K., *The Way Up; a Guide for the Office Worker*, New York 1960
- Charters, W. W. u. I. B. Whitley, *Analysis of Secretarial Duties and Traits*, Baltimore 1924
- Childs, G. S., *Office Administration*, New York 1919

- Clermont, H. J., *Organizing the Insurance Workers. A History of Labor Unions of Insurance Employees*, Washington 1966
- Coates, R. D., *Teachers' Unions and Interest Group Politics*, Cambridge, Mass. 1972
- Cogen, C., *White Collar & Professional Organization*, in: *Labor Today*, Bd. 2, 1963/64, S. 24–25
- Cole, R. J., *A Survey of Employee Attitudes*, in: *The Public Opinion Quarterly*, Bd. 4, Sept. 1940, S. 497–506
- Collective Bargaining by the American Newspaper Guild, in: *MLR*, Bd. 50, 1940, S. 825–42
- Common Causes of Discharge of Office and Clerical Workers, in: *MLR*, Bd. 36, Feb. 1936, S. 346
- Comstock, L. M., *Modern Retail Methods, Records and Accounting*, New York 1925
- Conant, L., Jr., *A Critical Analysis of Industrial Pension Systems*, New York 1922
- Conference on Welfare Work. Held at the Waldorf-Astoria, New York City, March 16, 1904. Under the Auspices of The Welfare Department of the National Civic Federation, New York 1904
- Copley, F. B., Frederick W. Taylor. *Father of Scientific Management*, 2 Bde., New York 1923
- Corbett, R., *The Man Who Sells*, New York 1924
- Cordiner, R. J., *New Frontiers for Professional Managers*, New York 1956
- Counts, G. S., *The Social Status of Occupations: A Problem in Vocational Guidance*, in: *School Review*, Bd. 33, Jan. 1925, S. 16–27
- Cowdrick, E. S., *Manpower in Industry*, New York 1924
- Coyle, G. L., *Present Trends in the Clerical Occupations*, New York 1928
- Dies., *What Can the Office Worker Learn From the Factory Worker?*, in: *The American Federationist*, Bd. 36, 1929, S. 917–18
- Dies., „White Collars“ and Trade Unions, in: *The American Federationist*, Bd. 35, 1928, S. 1211–15
- Crowdson, C. N., *Tales of the Road*, Chicago 1905
- Croxton, F. C. u. a., *Average Wage and Salary Payments in Ohio, 1918–1932*, in: *MLR*, Bd. 38, 1934, S. 143–59; Fortsetzung in: ebd., Bd. 42, 1936, S. 706 bis 717
- Dies., *Average Annual Wage and Salary Payments in Ohio, 1916–1932* (= *BLSt.*, Bull., Nr. 613), Washington 1935
- Curtin E. R., *White-Collar Unionization* (= *NICB, Studies in Personnel Policy*, Nr. 220), New York 1970
- Dale, E., *The American Foreman Unionizes*, in: *The Journal of Business of the University of Chicago*, Bd. 19, Jan. 1946, S. 25–30
- Ders., *The Development of Foremen in Management* (= *AMA, Research Report*, Nr. 7), New York 1945
- Dartnell Corporation, *Personnel Policies and Salary Administration in 200 Offices*, Chicago 1949
- Dies., *Survey of Retailing Practices. Practical Plans and Methods for Meeting the New Competition*, 2 Bde., New York 1937
- David, D. K., *Retail Store Management Problems*, Chicago 1922
- David, D. K. u. M. P. Mc Nair, *Problems in Retailing*, Chicago 1926
- Davies, M., *Woman's Place is at the Typewriter: The Femininization of the Clerical Labor Force*, in: *Radical America*, Bd. 8, Nr. 4, Juli/Aug. 1974, S. 1–28
- Davis, H. L., *Supervision* (= *AMA, Office Executives' Series*, Nr. 8), New York 1925
- Delehanty, G. E., *Nonproduction Workers in U. S. Manufacturing*, Amsterdam 1968
- Diemer, H. u. a., *The Foreman and His Job. The First Work Manual of the Modern Foremanship Course. Being the Expression of Practical Foreman*, Chicago 1921

- Ders., *Leadership. The Third Work Manual of the Modern Foremanship Course*, Chicago 1921
- Doherty, W. C., *Mailman*, U.S.A., New York 1960
- Donham, W. B., *The Unfolding of Collegiate Business Training*, in: *Harvard Graduates' Magazine*, März 1921, S. 333-47
- Donovan, F. R., *The Saleslady*, Chicago 1929
- Van Doren, W. H., *Mercantile Morals, or: Thoughts for Young Men Entering Mercantile Life*, New York 1852
- Doubman, J. R., *Principles of Retail Merchandising*, New York 1936
- Douglas, A. W., *Travelling Salesmanship*, New York 1919
- Douglas, P. H., *American Apprenticeship and Industrial Education*, New York 1968
- Douty, H. M., *Prospects for White-Collar Unionism*, in: *MLR*, Jan. 1969, S. 31 ff.
- Droke, M., *Making a Success of Salesmanship*, Chicago 1922
- The Duties of Employers and Employed Considered with Reference to Principals and Their Clerks or Apprentices*, New York 1849
- The Early Closing of Stores*, in: *Hunt's Merchant's Magazine*, Bd. 37, Juli 1857, S. 131-32
- Edwards, A. M., *Growth and Significance of the White-Collar Class*, in: *The American Federationist*, Jan. 1938
- Ders., *The „White-Collar Workers“*, in: *MLR*, Bd. 36, 1934, S. 501 ff.
- Effects of Depression on Office Workers*, in: *MLR*, Bd. 33, 1931, S. 1057-59
- Elmer, C., *A Study of Women in Clerical and Secretarial Work in Minneapolis*, Minneapolis 1925
- Emmet, W. LeR., *The Autobiography of an Engineer*, Albany, N. Y. 1930
- Employee Representation on the Pennsylvania Railroad System. The Joint Work of its Officers and Employers*, Philadelphia 1922
- Employment and Earnings in the Engineering Profession 1929 to 1934* (= *BLSt.*, Bulletin, Nr. 682), Washington 1941
- The Engineering Schools of the United States (XVI). The Demand and Supply of Engineers*, in: *Engineering News*, Bd. 28 (1892), S. 111-14
- Erickson, E., *The Employment of Women in Offices* (= *U. S. Department of Labor. Women's Bureau Bulletin*, Nr. 120), Washington 1934
- Estey, M., *Early Closing: Employer-Organized Origin of the Retail Labor Movement*, in: *LH*, Bd. 13, 1972, S. 560-70
- Ders., *The Retail Clerks*, in: A. A. Blum u. a., *White-Collar Workers*, New York 1971, S. 46-82
- Experiences of the Pennsylvania Railroad System with Employee Representation*, o. O., 1922
- Farrington, F., *Store Management - Complete*, Chicago 1911
- Ders., *The Successful Salesman*, Chicago 1918
- Ders., *Talks by the Old Storekeeper*, Delhi, N. Y. 1906
- Federation of Architects, Engineers, Chemists & Technicians (CIO). Minutes of the Third Annual Convention*, Detroit, Mich. 1937
- The Filene Co-operative Association, Business Course [13 Lectures]*, o. O. 1916
- Fisher, B. M., *Industrial Education; American Ideals and Institutions*, Madison, Wisc. 1967
- Fisk, J. W., *Retail Selling. A Guide to the Best Modern Practice*, New York 1916
- Ders., *Salesmanship. A Text Book on Retail Selling*, New York 1914
- Fitzpatrick, J. P., *The White Collar Worker on Wall Street; a Sociological Study of Employer-Employee Relationship*. Ph. D. Thesis, Harvard University 1948
- Fleming, R. D., *Labor Conditions and Wages in Street Railway, Motor and Wagon Transportation Services in Cleveland*. Ph. D. Thesis, University of Pennsylvania, Menasha, Wisc. 1916

- Fletcher, R., A Quarter Century of Progress in Engineering Education, in: Society for the Promotion of Engineering Education, Proceedings, Bd. 4, 1897, S. 31-50
- Foote, N. N., The Professionalization of Labor in Detroit, in: AJS, Bd. 58, 1953, S. 371-80
- Fowler, N. C., How to Sell, Chicago 1915
- Frankel, L. K. u. A. Fleisher, The Human Factor in Industry, New York 1920
- Frederick, J. G., Are White Collar Workers a Burden on Business?, in: Forbes Magazine, 15. Sept. 1926
- Fri, J. L., Retail Merchandising. Planning and Control, New York 1925
- Galloway, L., Factory and Office Administration, New York 1917, S. 358 ff.
- Ders., Office Management. Its Principles and Practice. Covering Organization, Arrangement, and Operation with Special Consideration of the Employment, Training, and Payment of Office Workers, New York [1918] 1919
- Gantt, H. L., Applied Motion Study, New York 1917
- Garceau, O., The Political Life of the AMA [American Medical Association], Cambridge, Mass. 1941
- Gilb, C. L., Hidden Hierarchies. The Professions and Government, New York 1966
- Gifford, W. S., Does Business Want Schölers?, in: Harper's Magazine, Mai 1928, S. 669-74
- Gilbreth, L., The Psychology of Management, New York 1914
- Gilman, N. P., A Dividend to Labor: A Study of Employers' Welfare Institutions, Boston 1899
- Ginder, C. E., Living with White Collar Unions, in: Management Review, Bd. 50, Feb. 1961, S. 42-44
- Gildersleeve, G. N., Women in Banking. History of the National Association of Bank Women, Washington 1959
- Godfrey, H., Cooperation Between Industry and the Colleges, in: Educational Review, Bd. 60, Juni 1920, S. 42-51
- Goffe, W. T., Problems in Retail Selling Analyzed. What Some of the Problems Are and How to Overcome Them Day to Day, o. O. 1913
- Goldstein, B., Unionism Among, Salaried Professionals in Industry, in: ASR, Bd. 20, 1955, S. 199-205
- Gomsrude, N. S., The Implication of Our Changing Workforce for Wage and Salary Administration. White Collar and Blue, in: The Personnel Job in the 1960's (= AMA Management Report, Nr. 63), New York 1961, S. 30-36
- Goode, W. J., The Librarian: From Occupation to Profession (1961), in: H. W. Vollmer u. D. L. Mills, Professionalization, Englewood Cliffs, N. J. 1966, S. 34-43
- The Goodyear Tire & Rubber Co., Akron, Ohio, The Work of the Labor Division, Akron 1920
- Gordon, L., White Collar Workers Organize, New York (UOPWA) 1938
- Gordon, R. A. u. J. E. Howell, Higher Education for Business, New York 1959
- Gould, M. P., Where Have My Profits Gone?, Elmira, N. Y. 1912
- Gowin, E. B. u. W. A. Wheatley, Occupations. A Textbook in Vocational Guidance, Boston 1916
- Graham, J., The Evolution of Business Education in the U. S., Los Angeles 1933
- Grant, F. A., Attendance in the Office (= AMA, Office Executives' Series, Nr. 22), New York 1926
- Greene, J. H., Principles and Methods of Retailing, New York 1924
- Greenman, R. C., The Worker, the Foreman and the Wagner Act, New York 1939
- Grimshaw, R., The Modern Foreman, New York 1921
- Griswald, G., Humanized Employee Relations: Studebaker an Example, in: The Public Opinion Quarterly, Bd. 4, Sept. 1940, S. 487-96

- Hahn, L. u. P. White, *The Merchants' Manual*. Published under the Auspices of the National Retail Dry Goods Association, New York 1924
- Hall, S. R., *Short Talks on Retail Selling*, New York 1915
- Hamilton, R., *The Salaried Middle Class. Some Reconsiderations*, in: ders., *Restraining Myths. Critical Studies of U.S. Social Structure and Politics*, New York 1975, S. 99–146
- Harding, A., *The Revolt of the Actors*, New York 1929
- Harrington, N., *The Retail Clerks*, New York 1962
- Hartwell, D., *Telling the Employees*, in: *POQ*, Bd. 5, März 1941, S. 93–101
- Haskins, C. W., *Business Education and Accountancy*, New York 1904
- Ders., *The Scope of Banking Education. An Address Before the New York Chapter of the American Institute of Bank Clerks*, New York 1901
- Hawkins, N. A., *Certain Success*, Detroit 1920³
- Haynes, J. E., *The „Rank and File Movement“ in Private Social Work*, in: *LH*, Bd. 16, 1975, S. 78–98
- Heald, M., *Business Thought in the Twenties; Social Responsibility*, in: *American Quarterly*, Bd. 13, 1901, S. 126–39
- Health and Recreation Activities in Industrial Establishments 1926 (= *BLSt.*, Bulletin, Nr. 458), Washington 1928
- Healy, M. G. u. M. McNamara, *The Profession of Teaching*, in: *Occupations*, Bd. 14, Jan. 1936, S. 328–37
- Henig, H., *The Brotherhood of Railway Clerks*, New York 1937
- Heye, C. (Hg.), *The Foreman's Handbook*, New York 1943
- Hicks, C. J., *My Life in Industrial Relations. Fifty Years in the Growth of a Profession*, New York 1941
- Higinbotham, H. N., *The Making of a Merchant*, Chicago (1902) 1906²
- Hill, S., *Technicians in Revolt*, in: *New Masses*, Bd. 12, Sept. 1934, S. 16–18
- Hirschler, D., *The Art of Retail Selling. A Textbook for Salespeople*, New York 1909
- Hitchcock, E. A., *My Fifty Years in Engineering*, Caldwell, Idaho 1939
- Hollander, H., *Quest for Excellence*, Washington 1968
- Holman, W. C., *Ginger Talks. The Talks of a Sales Manager to His Men*, Chicago 1908
- Homans, G. C., *Status Among Clerical Workers*, in: *Human Organization*, Nr. 12, 1953, S. 5–10
- Hood, F. C., *The Employment Relation*, Boston [1919]
- Hopkins, G. E., *The Airline Pilots: A Study in Elite Unionization*, Cambridge, Mass. 1971
- Hoppock, R., *Job Satisfaction*, New York 1935
- Horlick, A. St., *Counting-Houses and Clerks. The Social Control of Young Men in New York, 1840–1860*. Ph. D. Thesis, University of Wisconsin, 1969
- Van Horn, C. W. G., *Compensating Technical and Professional Personnel. The Problems and Some Possible Solutions*, in: *The Personnel Job in the 1960's* (= *AMA Management Report*, Nr. 63), New York 1961, S. 37–47
- Horner, W. M., *Training for a Life Insurance Agent*, Philadelphia 1917
- Hotchkin, W. R., *The Manual of Successful Storekeeping*, o. O. 1915
- Huddle, F. P., *Unionization of Foremen*, Washington 1944
- Hughes, E. C., *Professions in Transition*, in: ders., *Men and Their Work*, Glencoe, Ill. 1958, S. 131–38
- Humphreys, B., *Clerical Unions in the Civil Service*, London 1958
- Hunt, F., *Worth and Wealth. A Collection of Maxims, Morals and Miscellanies for Merchants and Men of Business*, New York 1856

- Hutchings, P. R., Office Workers Look at Their Trade, in: *The American Federationist*, Bd. 54, März 1947, S. 11–13
- Hyman, A. A., Significant Factors Relate to the Growth and Potential of the American Federation of State, County, and Municipal Employees, AFL-CIO, Ph. Thesis, University of Pennsylvania 1963
- Industrial Bureau. Merchants' Association of New York, How New York Employers Treat Absence for Sickness (= AMA Survey Report, Nr. 22), New York 1925
- Industrial Representation Plan and Memorandum of Agreement Respecting Employment and Living and Working Conditions, Applicable to the Mining Camps of the Colorado Fuel and Iron Company [ca. 1915]
- International Council of Office Employees (AFL), Proceedings. First Annual Convention, Detroit, Mich. 1943
- International Federation of Draftsmen's Unions (AFL), Report of Convention Held in Washington, Mai 1918 (masch.schriftl., AFL-CIO- Bibl. Washington)
- International Federation of Draftsmen's Unions (AFL), 2nd Convention, Proceedings, New York 1919 (masch.schriftl., AFL-CIO-Bibl. Washington)
- International Federation of Technical Engineers', Architects' and Draftsmen's Unions, Report of President. Seventh Annual Convention, Washington 1924 (masch.schriftl., AFL-CIO-Bibl. Washington)
- Dies., President's Report and Resumé of Action. Tenth Annual Convention, Washington 1927
- International Federation of Technical Engineers', Architects' and Draftsmen's Unions (AFL), Constitution and By-Laws 1937
- Dies., Resumé of Action Taken at the 15th Annual Convention, Washington 1932 (masch.schriftl., AFL-CIO-Bibl. Washington)
- Dies., Synoptic Report of Proceedings of the Twentieth Convention, Washington, Sept. 1937 (masch.schriftl., AFL-CIO-Bibl. Washington)
- Dies., Report of Proceedings. 21st Annual Convention, Philadelphia 1938 (masch.schriftl., AFL-CIO-Bibl. Washington)
- Dies., [Silver Anniversary] 1918–1943, Washington 1943
- Jackson, D. C., Engineering's Part in the Development of Civilization. The American Society of Mechanical Engineers, New York 1939
- James, E. J., Education of Business Men III: A Plea for the Establishment of Commercial High Schools. [An Address Before the Convention of the American Bankers' Association . . .], New York 1893
- Jefferson, H. M. u. a., Training Office Employees (= AMA, Office Executives' Series, Nr. 6) New York 1925
- Kahler, G. E. u. A. C. Johnson, The Development of Personnel Administration, 1923 bis 1945, Madison, Wisc. 1971
- Kassalow, E. M., New Union Frontier: White-Collar Workers, in: *Harvard Business Review*, Nr. 40, Jan./Feb. 1962, S. 41–52
- Ders., Professional Unions, in: *Industrial Relations*, Bd. 8, 1969, S. 119–34
- Ders., White-Collar Unionism in the U.S., in: A. Sturmfthal (Hg.), *White Collar Trade Unions: Contemporary Developments in Industrial Societies*, Urbana, Ill. 1966, S. 305–64
- Keates, F., *What Every Clerk Must Know*, Philadelphia 1920
- Kefauver, G. N. u. J. R. Wiehoff, Analyses of General Books on Occupations, in: *The Vocational Guidance Magazine*, Bd. 8, Cambridge, Mass., Mai 1930, S. 355–65
- Kelday, G. J., *Job Analysis – Occupational Rating*, New York 1922
- Kelly, R. W., *Guidance and Instructor in Education*, New York 1918
- Kett, J. F., *The Formation of the American Medical Profession. The Role of Institutions, 1780–1860*, New Haven 1968

- Kincaid, W. W., Co-ordination of Executive Activities. The Major Management Problem (= AMA Convention Address Series, Nr. 2), New York 1923
- Kirstein, G. G., Stores and Unions. A Study of the Growth of Unionism in Dry Goods and Department Stores, New York 1950
- Kleingartner, A., Professionalism and Engineering Unionism, in: Industrial Relations, Bd. 8, 1969, S. 224-35
- Knapp, J. W., Store Management and Business Organization, 2 Bde., New York 1927
- Kocka, J., Amerikanische Angestellte in Wirtschaftskrise und New Deal 1930-40, in: VfZ, Jg. 21, 1972, S. 333-75
- Ders., Die Organisation amerikanischer Angestellter in Wirtschaftskrise und New Deal, in: H. A. Winkler (Hg.), Die große Krise in Amerika. Vergleichende Studien zur politischen Sozialgeschichte 1929-1939, Göttingen 1973, S. 40-80
- Kolker, K. K., The Changing Status of the Foreman, in: Bulletin of the Business Historical Society, Bd. 22, Nr. 3, Juni 1948, S. 84-105
- Kornhauser, W. u. W. O. Hagstrom, Scientists in Industry: Conflict and Accommodation, Berkeley 1962
- Kramer, L., Labor's Paradox. The American Federation of State, County, and Municipal Employees, AFL-CIO, New York 1962
- Kritzberg, B., An Unfinished Chapter in White-Collar Unionism. The Formative Years of the Chicago Newspaper Guild, Local 71, American Newspaper Guild, AFL-CIO, in: LH, Bd. 14, 1973, S. 397-413
- Kruzas, A. T., Business and Industrial Libraries in the U. S., 1820-1940, New York 1965, 133 ff.
- Kuhn, J. W., Engineers and Their Unions, in: A. A. Blum u. a., White-Collar Workers, New York 1971, S. 83-125
- Labor Looks at the White-Collar Worker. Proceedings of Conference on Problems of the White Collar Worker (AFL-CIO), Washington 1957
- Labor Relations in Cleveland. A Declaration of Principles Establishing a Proper Basis Therefore. Report of the Committee on Labor Relations of the Cleveland Chamber of Commerce, Cleveland 1920
- La Dame, The Filene Store. A Study of Employees' Relation to Management in a Retail Store, New York 1930
- Ladd, E. C. u. S. M. Lipset, Professors, Unions and American Higher Education, Berkeley 1973
- Laidler, H. W., The White Collar Worker, in: The American Socialist Review, Bd. 3, 1934, S. 53-58
- Lamb, J. P., A Statistical Analysis of Personnel (= AMA Office Executives' Series, Nr. 21), New York 1926
- Larrowe, C. P., A Meteor on the Industrial Relations Horizon: The Foreman's Association of America, (= Labor and Industrial Center, Michigan University, Reprint Nr. 39), 1961/62
- Latimer, M. W., Industrial Pension Systems in the U. S. and Canada, New York 1932
- Lauck, W. J., Seniority Rules of the National Agreement. Before U. S. Railroad Labor Board, Exhibit Nr. 14, [1920]
- Layton, E. T., Jr., The Revolt of the Engineers. Social Responsibility and the American Engineering Profession, Cleveland 1971
- Leab, D. J., Toward Unionization: The American Newspaper Guild and the Newark Ledger Strike of 1934-35, in: LH, Bd. 11, 1970, S. 3-22
- Ders., A Union of Individuals. The Formation of the American Newspaper Guild, 1933-1936, New York 1970
- Leavitt, F. M., Examples of Industrial Education, Boston 1912
- Lee, E., Supervision and Discipline. A Plan for Closer Industrial Relations (= AMA, Convention Address Series, Nr. 4), New York 1923

- Leffingwell, W. H. (Hg.), *Making the Office Pay. Tested Office Plans, Methods, and Systems . . .*, Chicago 1918
- Ders., *Office Management. Principles and Practices*, Chicago 1925
- Ders., *Scientific Office Management. A Report on the Results of Applications of the Taylor System of Scientific Management to Offices*, Chicago 1917
- Leigh, R., *The Human Side of Retail Selling. A Textbook for Salespeople in Retail Stores*, New York 1921
- Leitch, J., *Man to Man. The Story of Industrial Democracy*, New York 1919
- Leiter, R. D., *Musicians and Petrillo*, New York 1953
- Lesser, A., *Aims and Content of Engineering Economy*, in: *Journal of Engineering Education*, Bd. 44, 1953, S. 307-13
- Lewisohn, S. A., *The New Leadership in Industry*, New York 1926
- Ders. u. P. T. Moon (Hg.), *Constructive Experiments in Industrial Cooperation Between Employers and Employees. A Series of Addresses . . .* (= *Proceedings of the Academy of Political Science in the City of New York*, Bd. 9, Nr. 4, Jan. 1922), New York 1922
- Life Office Management Association, *Clerical Salaries in the Life Insurance Business . . .*, Fort Wayne, Ind. 1932
- Lindsay, S. M., *Railway Employees in the United States* (*Bulletin of the Department of Labor*, Nr. 37), Washington Nov. 1901
- Ling, C. C., *The Management of Personnel Relations. History and Origins*, Homewood, Ill. 1965
- Link, H. C., *Education and Industry*, New York 1923
- List of Salaries and Pay of Corporation Leaders as Revealed by Trade Board Table, in: *New York Times*, 27. Feb. 1934
- Lott, M. R., *Housing Employees* (= *AMA, Convention Address Series*, Nr. 9), New York 1924
- Lutz, R. R., *Wage Earning and Education* (= *Cleveland Education Survey, Summary*), Cleveland 1916
- Lytle, C. W., *Job Evaluation Methods*, New York 1946
- Mac Andrew, C., *Alienation and the Office Worker; the Job Orientations of a Selected White Collar Group*, Chicago 1955
- Mac Donald, W., *The Intellectual Worker and His Work*, New York 1923
- Macpherson, F. H., *An Experience in Industrial Democracy*, o. O. [Detroit] 1919
- Mac Queens, S., *The Retail Clerk and His Union*, in: *The Commerce Journal*, Bd. 2, Jan. 1949, S. 40-42
- Maher, A. G., *Bookkeepers, Stenographers and Office Clerks in Ohio, 1914 to 1924* (= *U. S. Department of Labor. Women's Bureau, Bulletin*, Nr. 95), Washington 1932
- Mann, C. R., *A Study of Engineering Education. Prepared for the Joint Committee on Engineering Education of the National Education Societies*, New York 1918
- Manson, G. E., *Occupational Interests and Personality Requirements of Women in Business and the Professions* (= *Michigan Business Studies*, Bd. 3, Nr. 3), Ann Arbor 1931
- Martin, T. D., *Building A Teaching Profession. A Century of Progress 1857-1957*, Middletown, Conn. 1957
- Mason, R. S., *Should the Office and Factory Be Separated?* (= *AMA, Office Executives' Series*, Nr. 37), New York 1928
- Massachusetts Board of Education, *Annual Report (1869-70)*, Boston 1870
- Massachusetts Bureau of Statistics of Labor, *The Apprenticeship System*, Boston 1906
- Massachusetts Commission Appointed to Investigate the Existing Systems of Manual Training and Industrial Education, *Report*, Boston 1893

- The [Massachusetts] Commission on Industrial and Technical Education, Reports, Boston 1906 und 1907
- Maverick, L. A., *The Vocational Guidance of College Students* (= Harvard Studies in Education, Bd. 8), Cambridge, Mass. 1926
- Maxwell, W., *The Training of a Salesman*, Philadelphia 1919
- McClelland, F. C., *Office Training and Standards*, Chicago 1919
- McColloch, White Collar. *Electrical Machinery, Banking and Public Welfare Workers*, 1940–1970. Ph. D. Thesis, University of Pittsburgh 1975
- McEwen, J. L., *An Analysis of the Early Organizing Problems of the Retail Clerks International Association (AFL)*. Ph. D. Thesis, Graduate School of Business Administration, New York 1950
- McIsaac, A. M., *The Order of Railroad Telegraphers. A Study in Trade Unionism and Collective Bargaining*, Princeton, N. J. 1933
- Melman, S., *The Rise of Administrative Overhead in the Manufacturing Industries of the U. S. 1899–1947*, in: *Oxford Economic Papers. New Series* Nr. 3, 1951, S. 62 bis 112
- Merrill, L., *Which Side Are You On? Raises or Reaction for White Collar Workers?*, [New York] (UOPWA) ca. 1944
- Ders., *A Salary Policy to Win the War*, [New York] (UOPWA), Sept. 1943
- Ders., *Wage-Hour Legislation and the White Collar Worker*, New York (UOPWA) 1940
- Ders., *The White Collar Workers and the Future of the Nation* (Testimony Before the Sub-Committee on Wartime Health Education, Jan. 25–29, 1944), Washington 1944
- Ders., *You Can Get It. How White Collar Workers Can Win Higher Pay*, New York (UOPWA) [ca. 1946]
- Merritt, R. H., *Engineering in American Society 1850–1875*, Lexington 1969
- Metcalfe, H., *The Shop-Order System of Accounts*, in: *American Society of Mechanical Engineers, Transactions*, Bd. 7, New York 1886, S. 440–68
- Methods of Compensation for Department Store Employees. A Survey by Industrial Relations Bloomfield's Labor Digest*, Boston 1921
- [Metropolitan Life Insurance Company], *Industrial Betterment or Movements for Improving the Condition of the Employed. The Get-Together Club*, New York 1901
- Metropolitan Life Insurance Company. *Home Office New York, Vacation for Industrial Workers*, New York [1930]
- Miller, V., *Professional and Skilled Occupations*, in: *Annals*, Nr. 138, Sept. 1913, S. 10 bis 18
- Miller, S., Jr., *Brief Outline of the National Federation of Post Office Clerks*, New York 1940
- Mills, C. W., *Note on White Collar Unionism*, in: *Labor and Nation*, März/April 1949, S. 17 ff.
- Ders., *The Middle Class in Middle-Sized Cities*, in: *ASR*, Bd. 11, 1946, S. 520–29
- Ders., *White Collar. The American Middle Classes*, Oxford 1951, Paperback Ausgabe (1956) 1969; dt.: *Menschen im Büro. Ein Beitrag zur Soziologie der Angestellten*, Köln-Deutz 1955
- Mills, J., *The Engineer in Society*, New York 1946
- Mitchell, J., *Measuring Office Output. Summary of Studies* (= AMA, Office Executives' Series, Nr. 35), New York 1928
- Mitchell, T., *Consider the Woolworth Workers*, New York (New York League of Women Shoppers) 1940
- Möller, P., *Aus der amerikanischen Werkstattpraxis. Bericht über eine Studienreise in den Vereinigten Staaten von America*, Berlin 1904
- Mohn, K. B., *Salaries of Office Workers in Selected Large Cities*, Washington 1948

- Monroe, F., The Story of the National Federation of Post Office Clerks, in: The Union Postal Clerk, Aug. 1936, S. 2-4
- Moore, B. V., Attitudes of Prospective and Actual Executives on Social Issues in Personnel Policies, in: G. W. Hartmann u. T. Newcomb (Hg.), Industrial Conflict: A Psychological Interpretation, New York 1939, S. 287-98
- Ders., Personnel Selections of Graduate Engineers. The Differentiation of Apprentice Engineers for Training as Salesmen, Designers, and Executives of Production, o. O. 1921
- Morgan, J. S. u. R. L. Van Dyke, White-Collar Blacks: A Breakthrough?, New York 1970
- Morse, N. C., Satisfaction in the White-Collar Job, Ann Arbor 1953
- Morris, S., Stalled Professionalism: The Recruitment of Railway Officials in the United States, 1885-1940, BHR, 47, Herbst 1973, S. 317-34
- Multigraph Co. (Hg.), Multigraph Industrial Democracy, Cleveland [1919]
- Munsterberg, H., Psychology and Industrial Efficiency, Boston 1913
- Mussmann, W. W., Foremen's Clubs, in: Management Record, Nov. 1946, S. 375
- Nadworny, M. J., Scientific Management and the Unions, 1900-1932, Cambridge, Mass. 1955
- The National Association of Foremen, A Present Day Necessity. The Foremen's Club. Its Purpose and Organization, Dayton, Ohio (1938) 1946²
- National Association of Letter Carriers (AFL-CIO), Seminar Booklet, o. O. o. J. (ca. 1960)
- National Cash Register Factory, Dayton, Ohio, U.S.A. As seen by English Experts of the Mosley Industrial and Educational Commissions. With Notes by Officers of the Company ..., compiled by Alfred A. Thomas, o. O. 1904
- National Cash Register Co., The NCR. Office Pyramid Edition, 15. März 1904, o. O. [National Cash Register Co.], The Model Factory of the World, o. O. o. J. [1900]
- National Industrial Conference Board, Employee Magazines in the United States, New York 1925
- Ders., Clerical Salaries in the United States, New York 1926
- Ders., Effect of the Depression on Industrial Relations Programs, New York 1934
- Ders., Industrial Pensions in the U. S., New York 1925
- Ders., Industrial Relations, New York 1931
- Ders., Industrial Relations Programs in Small Plants, New York 1929
- Ders., Office Personnel Practices: Non-manufacturing (= Personnel Policy Study, Nr. 197), New York 1965
- Ders., Salary and Wage Policy in the Depression, New York 1932
- Ders., Unions of White Collar Employees, New York 1943
- Ders., What Employers Are Doing for Employees. A Survey of Voluntary Activities for Improvement of Working Conditions in American Business Concerns, New York City 1936
- Ders., White Collar Union Contracts, New York 1958
- Ders., White Collar Unionization; Union Strategy and Tactics, Analysis of Contracts, Problems after Unionization, New York 1949
- National Labor Relations Board, Hearings, 40 Bde., Washington 1940
- Ders., Division of Economic Research, Collective Bargaining in the Newspaper Industry, Washington D. C. 1939
- Ders., Written Trade Agreements in Collective Bargaining, Washington 1940
- National Personnel Association (Hg.), Developing Men for Executive Positions, New York 1922
- Ders., Employees' Publications, New York 1922
- Ders., Industrial and Public School Relations, New York 1922
- Ders., Training the Personnel of Small Offices, New York 1922

- Ders., *Psychological Tests and Rating Scales in Relation to Training*, New York 1922
- Ders., *Psychological Tests. Supplement to Report of Committee on Psychological Tests*, New York 1922
- Ders., *Shop Training*, New York 1922
- Ders., *Trade Apprenticeship Progress*, New York 1922
- National Retail Dry Goods Association, *Preliminary Report on Commission and Bonus Methods. The Committee for the Study of Wage Problems*, New York 1920
- Ders., *Address and Reports. Second Annual Convention. Store Managers' Division*, May 13–15, 1925, Atlantic City, o. O. o. J.
- Ders. *Proceedings. Fourth Annual Convention. Store Managers' Division*, May 10 bis 13, 1927, Chicago o. O. o. J.
- Ders., *Proceedings. Sixth Annual Convention. Store Managers' Group*, May 20–23, 1929, Chicago, o. O. o. J.
- Nearing, S., *Poverty and Riches. A Study of the Industrial Régime*, Philadelphia 1916
- Nelson, D., „A Newly Appreciated Art“: The Development of Personnel Work at Leeds & Northrup, 1915–1923 in: BHR, Bd. 44, 1970, S. 520–35
- Nelson, D. u. S. Campbell, *Taylorism versus Welfare Work in American Industry: H. L. Gantt and the Baucrofts*, in: BHR, Bd. 46, 1972, S. 1–16
- Nestor, O. W., *A History of Personnel Administration 1890 to 1910*. Ph. D. Thesis, University of Pennsylvania 1954
- Newcomer, M., *Professionalization of Leadership in the Big Business Corporation*, in: BHR, Bd. 29, 1955, S. 54–63
- N.F.S.U. Expands, in: *Business Week*, 19. Mai 1945, S. 106–07
- Nicholls, F. G. u. a., *A New Conception of Office Practice, Based on an Investigation of Actual Office Requirements*, Cambridge, Mass. 1927
- Nonproduction Workers in Factories, 1919–56*, in: MLR, Bd. 80, 1957, S. 435–40
- North, D. C., *Agenda for a History of Management Policies Towards Labor in the U. S.*, in: JEH, Bd. 16, 1956, S. 206–11
- Northrup, H. R., *Boulwarism. The Labor Relations Policies of the General Electric Company*, Ann Arbor 1964
- Ders., *Industrial Relations with Professional Workers*, in: *Harvard Business Review*, Bd. 26, Sept. 1948, S. 543–59
- Ders., *Unionization of Professional Engineers and Chemists*, New York 1946
- Ders. u. G. R. Storholm, *Restrictive Labor Practices in the Supermarket Industry*, Philadelphia 1967
- Noyes, C. E., *The Profession of Management*, in: *The Antioch Review*, Bd. 5, März 1945, S. 16–23
- Nussbaum, B. M., *Training for Better Foremanship*, New York 1922
- O'Connor, J., *Tests of Clerical Employees (AMA, Office Executives' Series, Nr. 20)*, New York 1926
- Office Employees in this Depression*, in: *The American Federationist*, Bd. 38, August 1931, S. 927–28
- O'Leary, I. P., *Department Store Occupations*, Cleveland 1916
- Oppenheimer, M., *What Is the New Working Class*, in: *New Politics*, Bd. 10, 1972, S. 29–43
- Ders., *White Collar Revisited*, in: *Social Policy*, Bd. 1, Juli/August 1970, S. 27–32
- Ders., *Women Office Workers: Petty-Bourgeoisie or New Proletarians*, in: *Social Scientist*, Nr. 40/41, Trivandrum, Kerala (Indien), Nov./Dez. 1975, S. 55–75
- Our „White Collar“ Army Grows, in: *The Literary Digest*, Bd. 102, Aug. 1929, S. 10
- Otey, E. L., *Employers' Welfare Work (= BLSt, Bull., Nr. 123)*, Washington 1913
- Ozanne, R., *A Century of Labor – Management Relations at McCormick and International Harvester*, Madison 1967

- Ders., *Wages in Practice and Theory: McCormick and International Harvester, 1860 to 1960*, Madison 1968
- Parsons, A. B., *History of the Institute*, in: ders. (Hg.), *American Institute of Mining and Metallurgical Engineers. Seventy-Five Years of Progress in the Mineral Industry, 1871–1946*, New York 1947
- Parsons, C. C., *Office Organization and Management*, Chicago 1918
- Parsons, F., *Choosing a Vocation*, New York 1909
- Pell, O., *The Office Worker – Labor's Side of the Ledger*, o. O., League for Industrial Democracy [1936] 1938²
- Perkins, A. F., *Vocations for the Trained Woman. Opportunities Other Than Teaching*, New York 1910
- Perls, P. H., *Eine amerikanische Musterfabrik*, in: *Werkstatt-Technik*, Bd. 1, 1907, S. 420–24
- A Plan for Collective Bargaining and Co-operative Welfare. Philadelphia Rapid Transit Company, o. O. 1918
- The Plight of the White Collar Army, in: *The Literary Digest*, Bd. 105, Juni 1930, S. 69–70
- Plunkett, M. L., *Trend and Earnings Among White-Collar Workers During the War*, Washington 1944
- Potter, T. M., *An Analysis of the Work of General Clerical Employees*, New York 1944
- Powers, F. B., *Fifty Years of Union History. An Article About the Commercial Telegraphers' Union*, in: *The American Federationist*, July 1952, S. 22–24
- The President's Organization of Unemployment Relief. Second Brief Report on Made Work for White-Collar Unemployed, Washington, 10. März 1932
- Proceedings of Employment Managers' Conference. Held Under the Auspices of the National Society for the Promotion of Industrial Education and the Minneapolis Civic and Commerce Association, 19. u. 20. Januar 1916 (= *BLSt.*, *Bull.*, Nr. 196), Washington 1916
- Proctor, W. M., *Intelligence and Length of Schooling in Relation to Occupational Levels*, in: *School and Society*, Nr. 42, 1935, S. 783–86
- Pruette, L. (Hg.), *Women Workers Through the Depression. A Study of White Collar Employment Made by the American Woman's Association*, New York 1934
- Ray, F., *White Collary*, in: *The New Republic*, Bd. 42, 1925, S. 154–55
- Rabinovitz, M., *The Trade Union and Office Worker*, in: *The American Federationist*, Bd. 38, Nov. 1931, S. 1382–87
- Read, T. T., *The Beginnings of Engineering Education*, in: *The Journal of Engineering Education*, Dez. 1939, S. 348–53
- Reigner, C. G., *Beginnings of the Commercial Schools*, in: *Education. A Monthly Magazine*, Bd. 42, Boston 1921, S. 133–44
- R. F. R. (Reed, F. R.), *Experience of a New York Clerk*, New York 1877
- Retail Clerks National (ab 1899: International) Protective Association [RCIPA], *Constitution and By-Laws 1891, 1901, 1907, 1915, 1918, 1924, 1935, 1939, 1967*
- Ders., *Official Souvenir*, Buffalo, N. Y. 1903
- Retail Clerks National Protective Association of America, *Prospectus*, o. O. 1892
- Report of the Joint Commission on the Reclassification of Salaries in the Washington Federal Service. Submitting a Classification of Positions on the Basis of Duties and Qualifications and Schedules of Compensation for the Respective Classes, o. O. [März] 1920
- Retail Clerks Union [früher RCIPA], *Historical Highlights of Retail Clerks International Association*, bearb. v. S. J. Meyer (Vizepräsident), o. O. o. J. (masch.schriftl., Bibl. der Retail Clerks Union, Washington)
- Retail Salespeople, *Unite!*, in: *The American Federationist*, Bd. 39, 1932, S. 63–65

- Retail, Wholesale and Department Store Union (CIO), [später: URWEA], First National Convention. Proceedings, New York 1937
- Revised Report on Salaries of Civil Engineers, in: Civil Engineering, Bd. 4, August 1934, S. 424–25
- Rice, C., Fifty Years of the A.S.M.E., in: Mechanical Engineering, Bd. 52, April 1930, S. 261–76
- Rice, E. L. The Adding Machine. A Play in Seven Scenes, Garden City, N. J. 1923
- Richardson, D., The Long Day. The Story of a New York Working Girl. As Told by Herself, New York 1905
- Riegel, J. W., Salary Determination. Common Policies and Selected Practices in Forty American Corporations (= Bureau of Industrial Relations. University of Michigan, Report Nr. 2), 1940
- Ripley, C. M., Life in a Large Manufacturing Plant, Schenectady, N. Y. 1919
- Roberts in the Office, in: The New Republic, May 1938, S. 70 ff.
- Rockefeller, J. D. Jr., Address to the Joint Meeting of the Officers and the Representatives of the Employees of the Colorado Fuel & Iron Company, Pueblo, 2 Okt. 1915, o. O. o. J.
- Ders., The Personal Relation in Industry, New York 1923
- Ross, M., Stars and Strikes. Unionization of Hollywood, New York 1941
- Rossi, W. u. D. J. Powers Rossi, Personnel Administration: A Bibliography, Baltimore 1925
- Rowland, F. L. u. a., Extra Incentive Wage Plans for Office Employees (= AMA Office Executives Series, Nr. 11), New York 1925
- Ruggles, A. M., A Diagnostic Test of Aptitude for Clerical Office Work. Based on an Analysis of Clerical Operations, New York 1924
- Russell, F. A., The Management of the Sales Organization, New York 1922
- St. Louis AFL Retail Stores Employees Union, 20 Years of Progress 1934–54 (Local Union 655), o. O. o. J.
- Salaries and Working Conditions of Newspaper Editorial Employees, in: MLR, Bd. 40, Mai 1935, S. 1137–48
- Salaries of Clerical Workers in New York State, July 1935, in: MLR, Bd. 42, Jan. 1936, S. 180 f.
- Salisbury, G. R., A Basis for Supervision of Industrial Sales Personnel, Washington 1932
- Saunders, F. W., Letters to a Business Girl, Chicago 1908
- Schell, E. H., Manual for Executives and Foremen, New York 1939
- Schoch, C. T., The Professional Union – A Contradiction, in: The Journal of Engineering Education, Bd. 45, Dez. 1954, S. 345–57
- Schools of Commerce in American Universities, in: The Journal of Political Economy, Bd. 31, Feb. 1913, S. 97–135
- Schulze, J. W., The American Office. Its Organization, Management and Records, New York 1913
- Scigliano, R. G., Trade-Unionism and the Industrial Foreman, in: The Journal of Business, Bd. 27, Okt. 1954, S. 293–300
- Scott, I. D., Banking a Vocation, in: Occupation, Bd. 14, Jan. 1936, S. 323–28
- Scott, J. F., Historical Essays on Apprenticeship and Vocational Education, Ann Arbor 1914
- Scott, W. A., Training for Business at the University of Wisconsin, in: The Journal of Political Economy, Bd. 21, 1913, S. 127–135
- Scully, P., From Peddlers to Merchant Princes. A History of Selling in America, Chicago 1967
- Seaver, E., The Company, New York 1930

- Selecman, E. H., *The General Agent or Methods of Sales Organization and Management*, Chicago 1910
- Shaw, A. C., „T-H“ or Among the Dynamo Builders of Lynn, in: *The Electrical Engineer*, 29. Juni 1892, S. 647–61
- Shelp, B. B., *Office Methods*, New York 1918
- Shepard, J. M., *Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers*, Cambridge, Mass. 1971
- Shepherd, W. G. u. S. G. Levin, *Managerial Discrimination in Large Firms*, in: *The Review of Economics and Statistics*, Bd. 55, Nr. 4, Nov. 1973
- Sheppard, J. J., *The Place of High School in Commercial Education*, in: *The Journal of Political Economy*, Bd. 31, 1913, S. 209–42
- Shlakman, V., *Business and the Salaried Worker*, in: *Science & Society*, Bd. 15, 1951, S. 97–127
- Dies., *Status and Ideology of Office Workers*, in: *Science & Society*, Bd. 16, 1952, S. 1 bis 26
- Dies., *White Collar Unions and Professional Organization*, in: *Science & Society*, Bd. 14, 1950, S. 214–36
- Shryock, R. H., *Medical Licensing in America 1650–1965*, Baltimore 1967
- The Significance of White-Collars*, in: *The World Tomorrow*, Bd. 16, 1933, S. 198
- Sloan, A. P., Jr., *Adventures of a White Collar Man*, New York 1941
- Snyder, C. D., *White-Collar Workers and the UAW*, Urbana, Ill. 1973
- The Society for the Promotion of Engineering Education*, *Bulletins 1–15: Report of the Investigation of Engineering Education, 1923–1929*, Bd. 2, Pittsburgh, Pa. 1934
- [*The Society of Commercial Travellers*], *The System of Commercial Travelling in Europe and the US: Its History, Customs and Laws*, New York 1869
- Solomon, B., *The Growth of the White-Collar Work Force (= Chicago University Industrial Relations Center, Research Reprint Series, Nr. 51)*, Chicago 1954
- Ders. u. R. K. Burns, *Unionization of White-Collar Employees. Extent, Potential and Implication*, in: *The Journal of Business*, Bd. 36, Nr. 2, Apr. 1963
- Sterling, B. S., *The Labor Movement in a Government Industry. A Study of Employee Organization in the Postal Service*, New York 1924
- Stewart, B. M., *Development of Industrial Relations in the United States*, New York 1949
- Story of a Newspaper Union*, in: *The American Federationist*, Nov. 1940, S. 11
- Strauss, G., *Professional or Employee-Oriented: Dilemma for Engineering Unions*, in: *Industrial and Labor Relations Review*, Bd. 17, Ithaca, N. Y. 1964, S. 519–33
- Ders., *White-Collar Unions are Different!*, in: *Harvard Business Review*, Bd. 32, Sept./Okt. 1954, S. 73–82
- Sullivan, M. L., *Employment Conditions in Department Stores in 1932–33. A Study in Selected Cities of Five States (US Dept. of Labor. Women's Bureau, Bulletin, Nr. 125)*, Washington 1936
- Taylor, G., *The Telefon Girl*, in: *The Survey*, Bd. 24, Apr. 1910, S. 1910, S. 60–64
- Taylor, H. J., *Office Working Conditions and Extra Compensation Plans (= AMA, Office Executives' Series, Nr. 30)*, New York 1928
- Tead, O. u. H. C. Metcalf, *Personnel Administration*, New York 1920
- Terry, S. H., *The Retailer's Manual. Embodying the Conclusions of Thirty Years' Experience in Merchandizing*, Newark, N. J. 1869
- Thomas, A. T., *A Brief Exhibit of Some Training Schools of the National Cash Register Co.*, Dayton, Ohio, 1904
- Thomas, N., *The Significance of White Collars*, in: *The World Tomorrow*, Bd. 16, 1933, S. 198–99

- Tolman, M. H., Positions and Responsibility in Department Stores and Other Retail Selling Organizations. A Study of Opportunities for Women (= Studies in Occupations, Nr. 5), New York 1921
- Tolman, W. H., Industrial Betterment, New York 1900
- Ders., Social Engineering. A Record of Things Done by American Industrialists Employing Upwards of One and One-Half Million of People, New York 1909
- Troy, L., White-Collar Organization in the Federal Service, in: A. A. Blum u. a., White Collar Workers, New York 1971, S. 166–210
- Uhrbrock, R. S., Attitudes of 4430 Employees, in: The Journal of Social Psychology, Bd. 5, Worcester, Mass. 1934, S. 365–77
- Ulriksson, V., The Telegraphers. Their Craft and Their Unions, Washington 1953
- Unemployment-Benefit Plans in the United States and Unemployment Insurance in Foreign Countries (= BLSt., Bull., Nr. 544), Washington 1931
- Unions for Officer Workers, in: The American Federationist, Juli 1932, S. 734 ff.
- Unions for Technicians, in: The New Republic, Jan. 1934, S. 195–96
- United Office and Professional Workers of America (UOPWA), Proceedings. Second Convention, Washington 1938
- Dies., Proceedings. Third Convention, Chicago 1940
- Dies., The Case of Mary X, [New York ca. 1941]
- Dies., Constitution 1942, o. O. o. J.
- Dies., C. I. O. and the White Collar Worker, New York [ca. 1941]
- Dies., It's Here at Least, [New York ca. 1942]
- Dies., Organizing an Office. How Local 16 Organized the Office Employees of Doughnut Corporation (= Publication Nr. 120), New York 1941
- Dies., Push Salaries Up! [New York] 1944²
- United Retail and Wholesale Employees (CIO) [URWEA], Proceedings. Biennial Convention, Dez. 1939, Detroit, Mich.
- Dies., Constitution 1937, 1939 und 1942² (Universitätsbibliothek Madison, Wisc.)
- U. S. Department of Labor. Women's Bureau, Office and Office Workers in 1940, Washington 1940
- Dass., Office Work in Los Angeles 1940, Washington 1942
- U. S. Personnel Classification Board, Salaries for Routine Clerical Work in Private Industry, Washington 1929 u. 1931
- Veenstra, T. A., Housing Status of Salaried Workers Employed in Pittsburgh, Pittsburgh, Pa. 1932
- Viteles, M. S., Industrial Psychology, New York 1932
- Vogel, W. P., Jr., The Newspaper Guild, in: CS, Bd. 5, Juli 1936, S. 22–23
- Wakeman, W. H., The Management of Men in Mills and Factories, in: The Engineering Magazine. Devoted to Industrial Progress, Bd. 8, New York 1895, S. 48–53
- Walker, A. K., Should the Department Store Worker Organize?, in: The American Federationist, Bd. 34, 1927, S. 1322–24
- Walton, R. E., The Impact of the Professional Engineering Union: A Study of Collective Bargaining Among Engineers and Scientists and its Significance for Management, Cambridge, Mass. 1961
- Waters, E., Unionization of Office Employees, in: The Journal of Business, Nr. 27, Okt. 1954, S. 285–92
- Weaver, E. W., Vocations for Girls, New York 1913
- Webster, C. R., The Clerk's Magazine: Containing the Most Useful and Necessary Forms of Writings, Which Commonly Occur Between Man and Man. . . , Albany 1803
- Welfare Work for Employees in Industrial Establishments in the United States (BLSt., Bull., Nr. 250), Washington 1919

- Wesley, E. B., NEA [National Education Association]: The First Hundred Years. The Building of the Teaching Profession, New York 1957
- White Collar Employment, Trends and Structure, in: MLR, Bd. 84, Jan. 1961, S. 11 bis 18
- The White-Collar Enigma in the U. S., in: Industrial and Labor Relations, Mai 1967, S. 297 ff.
- White-Collar Slavery, by an Ex-Slave, in: Forum 87, Apr. 1932, S. 242–47
- White-Collar Strikes, in: Nation, New York, Jan. 1935, S. 49–50
- White-Collar Union Drive, in: Business Week, New York 1939, S. 20 f.
- White Collar Unions on Their Way, in: Business Week, Aug. 1939, S. 30–36
- White Collar Work Under the WPA, in: MLR, Bd. 45, 1937, S. 1364–70
- White Collar Workers, in: The American Federationist, Bd. 40, Aug. 1933, S. 792 f.
- White Collar Workers Start to Organize, in: The Commonwealth, Bd. 30, New York 1939, S. 426
- Whitehead, H., Principles of Salesmanship, New York 1917
- Wickenden, W. E., Cooperation with Engineering Colleges. By the Committee on Relations with Engineering Colleges [National Personnel Association], New York 1922
- Ders., Is Management a Profession? (= AMA, Special Paper, Nr. 3), New York 1924
- Wildman, W. A., Teachers and Collective Negotiations, in: A. A. Blum u. a., White Collar Workers, New York 1971, S. 126–65
- Wofle, D., America's Resources of Specialized Talent. A Current Appraisal and a Look Ahead. The Report of the Commission on Human Resources and Advanced Training, New York 1954
- Wood, N. J., Industrial Relations Practices of American Management, 1900–1933, in: BHR, Bd. 34, 1960, S. 403–20
- Works of Westinghouse Electric & Manufacturing Company, o. O. 1904
- Works Progress Administration WPA], Government Aid During the Depression to Professional, Technical and Other Service Workers, Washington 1936
- Yoakum, C. S., Business and the Young Accountant. Vocational Experiences of the College Graduate, (= Michigan Business Studies, Bd. 2), Ann Arbor 1929
- Yoder, D., Personnel and Labor Relations, New York 1938
- Zimand, S., The Open Shop Drive. Who is Behind it and Where is it Going?, New York 1921
- Zitron, C. L., The New York City Teachers Union 1916–1964, New York 1969
- Zundel, R. G., Conflict and Co-operation Among Retail Unions, in: The Journal of Business, Bd. 27, Okt. 1954, S. 301–11

IV. Sonstige veröffentlichte Quellen und Literatur zur amerikanischen Geschichte (bes. Sozialgeschichte des 19. u. 20. Jahrhunderts)

- Aaron, D. (Hg.), America in Crisis, New York 1952
- Abbott, E., The Wages of Unskilled Labor in the United States, 1850–1900, Chicago 1905
- Abrams, R. M., Conservatism in a Progressive Era. Massachusetts Politics 1900–1912, Cambridge, Mass. 1964
- Adam, H., An Australian Looks at America, Sydney 1927
- Adamic, L., Dynamite: The Story of Class Violence in America, New York 1934
- Ders., My America. 1928–1938, New York 1938
- Adams, G. Jr., Age of Industrial Violence 1910–15: The Activities and Findings of the United States Commission on Industrial Relations, New York 1966
- Adams, H., The Education of Henry Adams (1918), New York 1931

- Adams, T. S. u. H. L. Summer, Labor Problems. A Text Book, New York 1905 (1914⁸)
- Addams, J., The Second Twenty Years at Hull House. September 1909 to September 1929, New York 1930
- Aikin, C., National Labor Relation Board Cases, London 1937
- Aikman, D., The New Decadents; Babbit Starts to Reform in: Harper's, Bd. 153, 1926, S. 453-56
- Aitkin, H. G. (Hg.), Explorations in Enterprise, Cambridge, Mass. 1965
- Alexander, C. C., The Ku Klux Klan in the Southwest, Lexington 1965
- Allen, F., Only Yesterday, New York (1931) 1964
- Allen, R., Reluctant Reformers. Racism and Social Reform Movements in the United States (1974), Garden City, N. J. 1975
- Altmeyer, A. J., The Formative Years of Social Security, Madison 1966
- American Association of University Women, Summaries of Studies on the Economic Status of Women (= US Dept. of Labor Women's Bureau, Bulletin, Nr. 134) Washington 1935
- American Federation of Labor History, Encyclopedia, Reference Book, 2 Bde., Washington 1919-24
- American Institute of Public Opinion, The Gallup Political Almanac for 1946, Princeton N. J. 1946
- American Labor Year Book, Bd. 1-13, New York 1916-32
- Amerikareise deutscher Gewerkschaftsführer, Berlin 1926
- Analysis of Unemployment in Philadelphia, April 1931, in: MLR, Bd. 34, Mai 1932, S. 1038-40
- Anderson, D. u. P. E. Davidson, A Study in the Background of Political Education, Stanford 1943
- Annual Estimates of Unemployment in the United States. 1900-1954, in: National Bureau of Economic Research (Hg.), The Measurement and Behavior of Unemployment, New York 1956
- Appel J. A., The Business Biography of John Wanamaker, New York 1930
- Appel, J. J. (Hg.), The New Immigration, New York 1971
- Arieli, Y., Individualism and Nationalism in American History, Baltimore 1966
- Arnold, H. L. u. F. L. Faurote, Ford Methods and Ford Shops, New York 1919
- Arnold, Th. W., The Folklore of Capitalism, New Haven 1937
- Aronowitz, S., Does the United States Have a New Working Class? in: Fischer, G. (Hg.), The Revival of American Socialism, New York 1971, S. 188-216
- Ders., False Promises: The Shaping of American Working Class Consciousness, New York 1973
- Ash, R., Social Movements in America, Chicago 1972
- Asher, R., Business and Worker's Welfare in the Progressive Era: Workmen's Compensation Reform in Massachusetts, 1880-1911, in: BHR, Bd. 43, 1969, S. 452-75
- Atherton, L., Main Street in the Middle Border, Bloomington 1940
- Ders., The Pioneer Merchant in Mid-America (1939), in: A. D. Chandler u. a. (Hg.), The Changing Economic Order, New York 1968, S. 113-24
- Ders., The Southern Country Store 1800-1860, Baton Rouge 1949
- Auerbach, J. S., The Influence of the New Deal, in: Current History Bd. 48, Juni 1965, S. 334-39, 365
- Ders., Labor and Liberty: The La Follette Committee and the New Deal, Indianapolis 1965
- Ders., New Deal, Old Deal, or Raw Deal: Some Thoughts on New Left Historiography, in: The Journal of Southern History, Bd. 35, 1969, S. 18-30
- Aurand, H. W., From the Molly Maguires to the United Mine Workers: The Social Ecology of an Industrial Union, 1869-1897, Philadelphia 1971

- Aveling, E. u. E. Marx, *Working Class Movement in America*, London 1891²
- Baker, R. P., *Labor History, Social Science, and the Concept of the Working Class*, in: LH, Bd. 14, 1973, S. 98–105
- Baker, R. S., *Capital and Labor Hunt Together*, in: McClure's, Bd. 21, Sept. 1903, S. 463 ff.
- Bakke, E. W., *Citizens without Work. A Study of the Effects of Unemployment upon the Workers' Social Relations and Practices*, New Haven 1940
- Ders., *The Unemployed Worker*, New Haven 1940
- Balicer, B., *What is Happening to the Middle Class Worker*, in: CS, Bd. 7, Jan. 1938, S. 15–18
- Baltzell, E. D., *The Philadelphia Gentleman*, Glencoe, Ill. 1958
- Bancroft, G., *The American Labor Force: Its Growth and Changing Composition*, New York 1958
- Barbash, J., *American Unions. Structure, Government and Politics*, New York 1967
- Bartlett, R. A., *The New Country. A Social History of the American Frontier 1776 bis 1890*, London 1974
- Baruch, B., *American Industry in War*, New York 1941
- Baughman, J. P. (Hg.), *The History of American Management*, Englewood Cliffs, N. J. 1969
- Beard, C. A. u. M. R. Beard, *America in Midpassage*, New York 1939
- Bell, D., *The End of Ideology*, Glencoe, Ill. 1960
- Ders., *Marxian Socialism in the United States*, Princeton, N. J. 1967
- Ders., *The Post-Industrial Society: The Evolution of an Idea* in: Survey, Bd. 17, 1971, S. 102–68
- Ders., *Ethnicity and Social Change*, in: N. Glazer u. D. Moynihan (Hg.), *Ethnicity. Theory and Experience*, Cambridge, Mass. 1975, S. 141–74
- Ders. (Hg.), *The Radical Right. The New American Right*, Garden City 1963²
- Bell, L. V., *The Failure of Nazism in America. The German American Bund, 1936 to 1941*, in: PSQ, Bd. 85, 1970, S. 85–99
- Ders., *In Hitler's Shadow. The Anatomy of American Nazism*, Port Washington N. Y. 1973
- Bellamy, E., *Looking Backward (1888)*, Cleveland 1946
- Bendix, R., *Higher Civil Servants in American Society. A Study of the Social Origins, the Careers, and the Power-Position of Higher Federal Administrators*, Boulder, Col. 1949
- Ders. u. F. W. Howton, *Social Mobility and the American Business Elite*, in: *British Journal of Sociology*, Bd. 8, 1957, S. 357–69 u. Bd. 9, 1958, S. 1–14
- Bennett, D. H., *Demagogues in the Depression. American Radicals and the Union Party 1932–1936*, New Brunswick, N. J. 1969
- Bensman, J. u. A. J. Vidich, *The American Society. The Revolution of the Middle Class*, Chicago 1971
- Benson, E. G. u. E. Wicoff, *Voters Pick Their Party*, in: POQ, Bd. 8, 1944
- Berg, I. (Hg.), *The Business of America*, New York 1968
- Berle, A. A. Jr., *The 20th Century Capitalist Revolution*, New York 1954
- Bernard, R. u. a., *Voting. A Study of Opinion Formation in a Presidential Campaign*, Chicago 1954
- Bernstein, B. J. (Hg.), *Towards a New Past: Dissenting Essays in American History*, New York 1968
- Ders., *The New Deal: The Conservative Achievements of Liberal Reform*, in: ders. (Hg.), *Towards a New Past. Dissenting Essays in American History*, New York 1968, S. 263–88
- Bernstein, I., *The Lean Years. A History of the American Worker 1920–1933*, Boston 1960

- Ders., *The New Deal Collective Bargaining Policy*, Berkeley 1950
- Ders., *Turbulent Years. A History of the American Worker 1933–1941*, Boston 1970
- Berrett, W., *The Old Merchants of New York*, 5 Bde., New York 1885
- Berthoff, R., *The American Social Order: A Conservative Hypothesis*, in: AHR, Bd. 65, 1959/60, S. 495–514
- Ders., *The Social Order of the Anthracite Region, 1825–1902*, in: *The Pennsylvania Magazine of History and Biography*, Bd. 89, 1965, S. 261–91
- Ders., *An Unsettled People. Social Order and Disorder in American History*, New York 1971
- Ders., *The Working Class*, in: J. Higham (Hg.), *The Reconstruction of American History*, New York 1972
- Besson, W., *Die Politische Terminologie des Präsidenten Franklin D. Roosevelt. Eine Studie über den Zusammenhang von Sprache und Politik*, Tübingen 1955
- Bezanson, A. u. a., *Four Years of Labor Turnover in a Group of Selected Plants in Philadelphia 1921–1924*, Philadelphia 1925
- Billias, G. A. u. G. N. Grob (Hg.), *American History*, New York 1971
- Billington, R. A., *America's Frontier Heritage*, New York 1966
- Ders. (Hg.), *The Frontier Thesis*, New York 1966
- Ders., *Westward Expansion: A History of the American Frontier*, New York 1974⁴
- Bingham, A. M., *Insurgent America. Revolt in the Middle Classes*, New York 1935
- Ders. u. S. Rodman (Hg.), *Challenge to the New Deal*, New York 1934
- Blackmar, F. W. u. E. W. Burgess, *Lawrence Social Survey. To the Lawrence Social Survey Committee, Lawrence Kansas, Topeka 1917*
- Blau, P. M. u. O. D. Duncan, *The American Occupational Structure*, New York 1967
- Bloomfield, M. H., *Alarms and Diversions: The American Mind Through American Magazines 1900–1914*, The Hague 1967
- Bolino, A. C., *The Duration of Unemployment: Some Tentative Historical Comparisons*, in: *Quarterly Review of Economy and Business*, Bd. 6, 1966, S. 31–47
- Bottomore, T. B., *Critics of Society. Radical Thought in North America*, London 1967
- Bow, F. T., *Independent Labor Organizations and the National Labor Relations Act*, New York 1940
- Bowden, W., *Labor in Depression and Recovery, 1929–1937*, in: MLR, Bd. 45, Nov. 1934, S. 1045–81
- Bowman, D. O., *Public Control of Labor Relations. A Study of the National Labor Relations Board*, New York 1942
- Braeman, J. u. a. (Hg.), *Change and Continuity in Twentieth-Century America*, Columbus, Ohio 1968
- Ders. u. a. (Hg.), *The New Deal*, 2 Bde., Columbus, Ohio 1975
- Ders., *The New Deal and the „Broker State“: A Review of the Recent Scholarly Literature*, in: BHR, Bd. 46, 1972, S. 409–29
- Brailsford, H. N., *The Middle Class and Revolution*, in: *The World Tomorrow*, Bd. 16, 1933, S. 465–66
- Brandeis, E., *Labor Legislation*, in: H. J. Commons u. a., *History of Labor in the United States, 1896–1932*, Bd. 3, 1935, New York 1966, S. 456–500
- Dies, Protective Legislation, in: M. Derber u. E. Young (Hg.), *Labor and the New Deal*, Madison 1957, S. 193–237
- Braverman, H., *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York 1974
- Brecher, J., *Strike!*, San Francisco 1972
- Breckinridge, S. P., *Women in the Twentieth Century. A Study of Their Political, Social, and Economic Activities*, New York 1933
- Brody, D., *The Butcher Workmen, A Study of Unionization*, Cambridge, Mass. 1964

- Ders., The Emergence of Mass-Production Unionism, in: J. Braeman u. a. (Hg.), Change and Continuity in Twentieth Century America, Columbus, Ohio 1964, S. 221-62
- Ders., Labor and the Great Depression: The Interpretative Prospects, in: LH, Bd. 13, 1973, S. 231-244
- Ders., The Rise and Decline of Welfare Capitalism, in: J. Braeman u. a. (Hg.), Change and Continuity in Twentieth-Century America, Columbus, Ohio 1968, S. 147-78
- Brooks, R. R., When Labor Organizes, New Haven 1937
- Broome, E. C., A Historical and Critical Discussion of College Entrance Requirements, New York 1903
- Brown, R. D., Modernization and the Modern Personality in Early America, 1600 to 1865, in: JIH, Bd. 2, 1972, S. 201-28
- Brown, R. M., Strain of Violence. Historical Studies of American Violence and Vigilantism, Oxford 1975
- Bruchey, S., The Roots of American Economic Growth, 1607-1861: An Essay in Social Causation, New York 1965
- Ders., Growth of the Modern American Economy, New York 1975
- Buder, S., Pullmann. An Experiment in Industrial Order and Community Planning 1880-1930, New York 1967
- Buenker, J. D., Urban Liberalism and Progressive Reform, New York 1973
- Bunzel, J. H., The American Small Businessman, New York 1962
- Ders., Anti-Politics in America. Reflections on the Anti-Political Temper and its Distortions of the Democratic Process, New York 1967
- Bunting, D., Statistical View of the Trusts: A Manual of Large American Industrial and Mining Corporations Active Around 1900, Westport, Conn. 1974
- Bureau of Applied Economics, Inc., Wages in Various Industries and Occupations. A Summary of Wage Movements 1914-1920, Washington 1920
- Burn, J. D., Three Years Among the Working-Classes in the United States During the War, London 1865
- Burnham, J. C., New Prospectives in the Prohibition „Experiment“ of the 1920s, in: JSH, Bd. 2, 1968, S. 50-68
- Burns, A. E., Work Relief Wage Policies, 1930-36, in: Monthly Report of the FERA, Washington, Juni 1936, S. 22-55
- Burns, J. M., Roosevelt: The Lion and the Fox, New York 1956
- Ders., Roosevelt: The Soldier of Freedom, New York 1970
- Butler, E. B., Women and the Trades. Pittsburgh 1907-1908 (= The Pittsburgh Survey, Bd. 1), New York 1909
- Butts, R. F. u. L. A. Cremin, A History of Education in American Culture, New York 1953
- Byington, M. F., Homestead: The Households of a Mill Town, New York 1910
- Cantril, H., The Psychology of Social Movement, New York 1941
- Ders., Public Opinion, 1935-1946, Princeton 1951
- Carnegie, A., The Empire of Business, Garden City 1902
- Carpenter, N., Nationality, Color, and Economic Opportunity in the City of Buffalo, New York 1927
- Carson, G., The Old Country Store, New York 1954
- Cartwright, W. H. u. R. L. Watson (Hg.), The Reinterpretation of American History and Culture, Washington 1973
- Casey, R. J. u. W. A. S. Douglas, World's Biggest Doers, New York 1949
- Cassel, H., Amerikanisches Geschäftsleben, Berlin 1908
- Catlin, W. B., The Labor Problem in the United States and Great Britain, New York 1926

- Cavan, R. S. u. K. H. Ranck, *The Family and the Depression. A Study of One Hundred Chicago Families*, Chicago 1938
- Cawelti, J. G., *Apostles of the Self-Made Man*, Chicago 1965
- The Century Dictionary and Cyclopedia*, New York (1889) 1906
- Chafe, W. H., *The American Women. Her Changing Social, Economic, and Political Roles, 1920-1970*, New York 1972
- Chalmers, D. M., *Hooded Americanism: The History of the Ku Klux Klan*, Chicago 1968
- Chambers, C. A., *Seedtime of Reform. American Social Service and Social Action, 1918-1933*, Minneapolis 1963
- Chandler, A. D., Jr., *The Beginnings of 'Big Business' in American Industry*, in: BHR, Bd. 33, 1959, S. 1-31
- Ders., *Giant Enterprise: Ford, General Motors and the Automobile Industry*, New York 1964
- Ders., *The Origins of Progressive Leadership*, in: E. Morison (Hg.), *The Letters of Theodore Roosevelt*, Bd. 8, Cambridge, Mass. 1954, S. 1462-65
- Ders., *The Railroads. The Nation's First Big Business*, New York 1965
- Ders., *The Railroads. Pioneers in Modern Corporate Management*, in: BHR, Bd. 39, 1965, S. 16-40
- Ders., *Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprise*, Cambridge, Mass. 1962
- Ders. u. H. Daems, *The Rise of Managerial Capitalism and its Impact on Investment Strategy in the Western World and Japan*, in: H. Daems u. H. van der Wee (Hg.), *The Rise of Managerial Capitalism*, Den Haag 1974, S. 1-34
- Ders. u. L. Galombos, *The Development of Large-Scale Economic Organizations in Modern America*, in: JEH, Bd. 30, 1970, S. 205-17
- Chandler, L. V., *America's Greatest Depression 1929-1941*, New York 1970
- Chapin, R. C., *The Standard of Living Among Workingmen's Families in New York City*, New York 1909
- Characteristics of Company Unions 1935* (= BLSt., Bull., Nr. 635), Washington 1937
- Charles, S. F., *Harry Hopkins and the Depression*, Syracuse, N. Y. 1963
- Chase, M. u. S., *A Honeymoon Experiment*, Boston 1916
- Chase, S., *American Credo*, New York 1962
- Ders., *Technocracy. An Interpretation*, New York 1933
- Ching, C. S., *Review and Reflection. A Half-Century of Labor Relations*, New York 1953
- Chudacoff, H. P., *Mobile Americans. Residential and Social Mobility in Omaha, 1880-1920*, New York 1972
- Clague, E. u. W. Powell, *Ten Thousand Out of Work*, Philadelphia 1933
- Clark, H. F., *Life Earnings. In Selected Occupations in the United States*, New York 1937
- Clark, N., *The Dry Years: Prohibition and Social Change in Washington, Seattle 1965*
- Clark, Th. D., *Pills, Petticoats and Plows*, New York 1944
- Cochran, Th. C., *American Business in the Twentieth Century*, Cambridge, Mass. 1972
- Ders., *The American Business System. A Historical Perspective 1900-1955*, New York (1957) 1962
- Ders., *The Business Revolution*, in: AHR, Bd. 79, 1974, S. 1449-66
- Ders., *The History of a Business Society*, in: JAH, Bd. 54, 1967, S. 5-18
- Ders., *Railroad Leaders, 1845-1890. The Business Mind in Action*, Cambridge, Mass. 1953
- Ders., *Social Change in America. The Twentieth Century*, New York 1972

- Collins, O., *Ethnic Behavior in Industry: Sponsorship and Rejection in a New England Factory*, in: *AJS*, Bd. 51, 1945/46, S. 293–98
- Commission of Industrial Relations, *Final Report*, Washington 1915
- Commission on the Relations of Capital and Labor Employed in Manufactures and General Business, *Report*, Bd. 7, Washington 1901
- Commons, J. R. u. a., *History of Labor in the United States*, Bd. 1–4 (1918–1935) New York 1966
- Conkin, P. K., *FDR and the Origins of the Welfare State*, New York 1967
- Consumers' League of the City of New York, *Annual Reports, 1894–1912*, New York 1894 ff.
- Corbin, J., *The Return of the Middle Class*, New York 1923
- Corey, L., *The Crisis of the Middle Class*, New York 1935
- Ders., *The Middle Class*, in: *Antioch Review*, Bd. 5, März 1945, S. 68–87
- Coser, L. A., *The Functions of Social Conflict*, Glencoe, Ill. 1964²
- Cowdrick, E. S., *Manpower in Industry*, New York 1924
- Cremin, L. A., *The Transformation of the School: Progressivism in American Education 1897–1957*, New York 1961
- Croly, H., *The Promise of American Life* (1909), Archon Books 1963
- Croly, J. C., *The History of the Women's Club Movement in America*, New York 1898
- Crooks, J. B., *Politics and Progress: the Rise of Urban Progressivism in Baltimore, 1895–1911*, Baton Rouge, La. 1968
- Crowther, S., John H. Patterson. *Pioneer in Industrial Welfare*, Garden City, N. Y. 1926
- Cubberley, E. P., *Public Education in the United States. A Study and Interpretation of American Educational History*, Cambridge, Mass. 1934²
- Cuff, R. D., *The War Industries Board. Business-Government Relations During World WAR I*, Baltimore 1973
- Curti, M., *The Making of an American Community*, Stanford 1959
- Ders., *Social Ideas of American Educators*, New York 1935
- Dahrendorf, R., *Die angewandte Aufklärung. Gesellschaft und Soziologie in Amerika*, München 1963
- Daniels, R., *The Bonus March: An Episode of the Great Depression*, Westport, Conn. 1971
- Davidson, P. E. u. H. D. Anderson, *Occupational Mobility in an American Community*, Stanford 1937
- Davis, A. F., *Spearheads for Reform. The Social Settlements and the Progressive Movement 1890–1914*, New York 1967
- Davis, L. E. u. a., *American Economic Growth. An Economist's History of the United States*, New York 1972
- Ders. u. D. C. North, *Institutional Change and American Economic Growth*, London 1971
- Degler, C. N., *Out of Our Past. The Forces that Shaped Modern America*, New York (1959) 1970²
- Deming, S., *A Message to the Middle Class*, Boston 1915
- Denison, E. F., *Revised Estimates of Wages and Salaries in the National Income, 1929–1943*, in: *Survey of Current Business*, hg. v. U. S. Department of Commerce. Bureau of Foreign and Domestic Commerce, Juni 1945
- Dennis, L., *The Coming American Fascism*, New York 1936
- Denton, N., *History of the Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees*, Cincinnati, Ohio 1965
- Depression, Recovery, and Higher Education. A Report by Committee of the American Association of University Professors*, New York 1937

- Derber, M., *The American Idea of Industrial Democracy, 1865–1965*, Urbana, Ill. 1970
- Ders. u. E. Young (Hg.), *Labor and the New Deal*, Madison, Wisc. 1957
- Dewey, D. R., *Employees and Wages*, Washington 1903
- Diamond, S. A., *The Nazi Movement in the United States, 1924–1941*, Ithaca, N. Y. 1974
- Diamond, S. (Hg.), *The Nation Transformed. The Creation of an Industrial Society*, New York 1963
- Ders., *The Reputation of the American Businessman*, Cambridge, Mass. 1955
- Diggins, J. P., *The American Left in the Twentieth Century*, New York 1973
- Directory of Labor Unions in the United States (= BLSt., Bull., Nr. 1127), Washington 1953
- Directory of National and International Labor Unions in the United States (BLSt., Bull., Nr. 1185) Washington 1955
- Dodge, D. S., *Memoirs of William E. Dodge*, New York 1887
- Doherty, R. W., *Status Anxiety and Reform: Some Alternatives*, in: *American Quarterly*, Bd. 19, 1967, S. 329–71
- Dollard, J. D., *Caste and Class in a Southern Town*, New Haven 1937
- Domhoff, G. W., *Who rules America?*, Englewood Cliffs, N. Y. 1967
- Donovan, F., *The Woman Who Waits*, Boston 1920
- Dorfman, J., *The Economic Mind in American Civilization*, Bd. 3, New York 1949
- Douglas, D. W., *American Minimum Wage Laws at Work*, New York 1920
- Douglas, P. H., *Real Wages in the United States 1890–1926*, Boston 1930
- Ders., *Social Security in the United States. An Analysis and Appraisal of the Federal Social Security Act*, New York 1939²
- Ders., *Wages and the Family*, Chicago 1925
- Douglass, E. P., *The Coming of Age of American Business: Three Centuries of Enterprise, 1600–1900*, Chapel Hill, N. C. 1971
- Draper, Th., *The Roots of American Communism*, New York 1957
- Droze, W. H. u. a., *Essays on the New Deal*, Austin, Tex. 1969
- Dubin, R., *Company Unions: Employers' Industrial Democracy*, New York 1927
- Dublin, L. J., *A Family of Thirty Million. The Story of the Metropolitan Life Insurance Company*, New York 1943
- Dubofsky, M., *We Shall Be All: A History of the Industrial Workers of the World*, Chicago 1969
- Ders., *When Workers Organize: New York City in the Progressive Era*, Amherst, Mass. 1968
- Dulles, F. R., *Die Arbeiterbewegung in den USA. Geschichte der amerikanischen Gewerkschaften von ihren Anfängen bis heute*, Zürich 1956
- Durand, J. D., *The Labor Force in the United States, 1890–1960*, New York 1968
- Eastman Kodak Company, *Industrial Relations*, Rochester, N. Y. 1924
- Edwards, A. M., *Comparative Occupation Statistics for the United States, 1870 to 1940*, Washington 1943
- Ders., *A Social-Economic Grouping of the Gainful Workers of the United States*, in: *JASStA*, Bd. 28, 1933, S. 377–91
- Ders., *Social Economic Groups of the United States. Gainful Workers of United States Classified by Social-Economic Groups or Strata*, in: *QPASStA*, Bd. 15, 1917, S. 643–61
- Edwards, J. D., *History of Public Accounting in the United States*, East Lansing, Mich. 1960
- Eckert, A. A., Jr., *Progressivism in America. A Study of the Era from Theodore Roosevelt to Woodrow Wilson*, New York 1974
- Eliot, C. W., *The Value During Education of the Life-Career Motive*, Boston 1910

- Elliot, M. u. G. E. Manson, *Earnings of Women in Business and the Professions*, Ann Arbor, Mich. 1930
- Ellis, C. E., *An Authentic History of the Benevolent and Protective Order of Elks*, Chicago 1910
- Ellis, E. R., *A Nation in Torment: The Great American Depression, 1929–1939*, New York 1970
- Elsner, H., Jr., *The Technocrats. Prophets of Automation*. Syracuse, N. Y. 1967
- Elson, R. T., *Time, Inc.: The Intimate History of a Publishing Enterprise, 1923–1941*, New York 1968
- Ely, R. T., *The Labor Movement in America*, New York 1886
- Emmet, B. u. J. E. Jeuck, *Catalogues and Counters. History of Sears, Roebuck and Company*, Chicago 1950
- Employment and Earnings. Statistics for the U. S. 1909–1968. Based on the 1957 Standard Industrial Classification (= BLSt., Bull. Nr. 1312–16), Washington 1968
- Employment Condition and Unemployment Relief. Fluctuations of Employment in Ohio in 1933 and Comparison with Previous Years, in: MLR, Bd. 40, 1935, S. 279–91
- Epstein, A., *Insecurity: A Challenge to America. A Study of Social Insurance in the United States and Abroad*, New York 1933
- Ders., *The Problem of Old Pensions in Industry. An Up-to-Date Summary of the Facts and Figures Developed in the Further Study of Old Age Pensions*, Harrisburg, Pa. 1926
- Epstein, B. R. u. A. Forster, *The Radical Right: Report on the John Birch Society and Its Allies*, New York 1907
- Erickson, C., *American Industry and the European Immigrant, 1860–1885*, New York 1957
- Estey, M., Trends in Concentration of Union Membership 1897–1962, in: *Quarterly Journal of Economics*, Bd. 80, 1966, S. 343–60
- Evans, G. H., *Business Incorporations in the United States 1800–1943* (= Publications of the National Bureau of Economic Research, Nr. 49), New York 1948
- Fabricant, S., *Employment in Manufacturing 1899–1939. An Analysis of Its Relations to the Volume of Production*, New York 1942
- Ders., *The Trend of Government Activity in the United States since 1900*, New York 1952
- Fainsod, M. u. a., *Government and the American Economy*, New York 1959³
- Falcone, N. S., *Labor Law*, New York 1962
- Faler, P., *Working Class Historiography*, in: *Radical America*, Bd. 3, 1969, S. 56–68
- Faulkner, H. W., *The Decline of Laissez-Faire, 1897–1917*, New York 1951
- Faunce, W. A., Professionalization and Stratification Patterns in an Industrial Community, in: *AJS*, Bd. 72, 1966/67, S. 341–50
- Federal Board for Vocational Education: *Vocational Rehabilitation Series*, Washington, Nov. 1918 ff. (Opportunity Monographs)
- Federal Emergency Relief Administration (FERA), *The Project*, Issued by the Work Division of the FERA, Washington, Jan. 1935
- Ders., *Unemployment Relief Census*, Okt. 1933, Washington 1933
- Feldman, H., *Racial Factors in America Industry*, New York 1931
- Ders., *A Survey of Research in the Field of Industrial Relations. A Preliminary Report to the Advisory Committee on Industrial Relations of the Social Science Research Council*, New York, Juni 1928
- Fels, R., *American Business Cycles*, Chapel Hill, N. C. 1959
- Ferguson, Ch. W., *Fifty Million Brothers. A Panorama of American Lodges and Clubs*, New York 1937

- Ferkiss, V. C., *Populist Influences on American Fascism*, in: *Western Political Quarterly*, Bd. 10, 1957, S. 350-73
- Ferris, E. E., *Pete Crowther: Salesman*, Garden City 1913
- Filene, P. G., *An Obituary for „The Progressive Movement“*, in: *American Quarterly*, Bd. 22, 1970, S. 20-34
- Fine, N., *Labor and Farmer Parties in the United States 1828-1928*, New York 1961
- Fine, S., *The Automobile under the Blue Eagle*, Ann. Arbor, Mich. 1903
- Ders., *Sit-down: The General Motors Strike of 1936-1937*, Ann Arbor, Mich. 1969
- Ders., *Laissez-Faire and the Welfare State, 1865-1901*, Ann Arbor, Mich. (1956) 1964
- Fisher, G. (Hg.), *The Revival of American Socialism*, New York 1971
- Fishlow, A., *American Railroads and the Transformation of the Ante-Bellum Economy*, Cambridge, Mass. 1965
- Fite, G. C., *Farm to Factory: A History of the Consumers Cooperative Association*, New York 1965
- Fleming, R. W., *The Significance of the Wagner Act*, in: M. Derber u. E. Young (Hg.), *Labor and the New Deal*, Madison, Wisc. 1957, S. 121-55
- Flexner, E., *Century of Struggle: The Women's Right Movement in the United States*, Cambridge, Mass. 1959
- Fluctuations in Employment in Ohio 1914-1929 (= BLSt., Bull., Nr. 553), Washington 1932
- Fogel, R. W., *Railroads and American Economic Growth*, Baltimore 1964
- Ders. u. St. L. Engerman (Hg.), *The Reinterpretation of American Economic History*, New York 1971
- Folger, J. K. u. Ch. B. Nam, *Education of the American Population*, Washington 1967
- Foltz, E. B., *The Federal Civil Service as a Career. A Manual for Applicants for Positions and Those in the Civil Service of the Nation*, New York 1909
- Foner, Ph. S., *History of the Labor Movement in the United States*, 4 Bde., New York 1962-1964
- Fraenkel, E., *Das Amerikanische Regierungssystem*, Köln 1960²
- Freedman, E. B., *The New Woman: Changing Views of Women in the 1920s*, in: JAH, Bd. 61, 1974, S. 372-93
- Freidel, F., *Election of 1932*, in: A. M. Schlesinger u. a. (Hg.), *History of American Presidential Elections 1789-1968*, Bd. 3, New York 1971
- Ders., *Franklin D. Roosevelt*. Boston 1952
- Ders., *Franklin D. Roosevelt. Launching in the New Deal*, Boston 1973
- Ders., *The New Deal in Historical Perspective*, in: A. L. Hamby, *The New Deal*, New York 1969, S. 11-31
- Fuchs, V. R., *The Service Economy*, New York 1968
- Fuller, G. H. (Hg.), *Loyal Order of Moose and Mooseheart. A History...*, Mooseheart Press 1918
- Funk, C. E., *Heavens to Betsy! And Other Curious Sayings*, New York 1955
- Furnas, J. C. u. a., *How America Lives*, Oyfod 1941
- Galambos, L., *AFL's Concept of Big Business: A Quantitative Study of Attitudes toward the Large Corporation, 1894-1931*, in: JAH, Bd. 57, 1971, S. 847-63
- Ders., *Competition and Cooperation: The Emergence of a National Trade Association*, Baltimore 1966
- Ders., *The Public Image of Big Business in America, 1880-1940. A Quantitative Study in Social Change*, Baltimore 1975
- Galbraith, J. K., *American Capitalism: The Concept of Countervailing Power*, Boston 1962
- Ders., *The Great Crash 1929*, Boston (1955) 1961²

- Gallup, G. u. C. Robinson, American Institute of Public Opinion Surveys 1935-38, in: POQ, Bd. 2, 1938, S. 373-98
- Gans, H. J., *The Urban Villagers. Group and Class in the Life of Italian-Americans*, Glencoe 1962
- Galenson, W., *The CIO Challenge to the AFL. A History of the American Labor Movement 1935-1941*, Cambridge, Mass. 1960
- Ghent, W. J., *Our Benevolent Feudalism*, New York 1902
- Gibbons, H., *John Wanamaker*, 2 Bde, New York 1920
- Gilboy, E. W., *Applicants for Work Relief*, Cambridge, Mass. 1940
- Ginzberg, E., *The Unemployed*, New York 1943
- Ders. u. H. Berman, *The American Worker in the Twentieth Century. A History Through Autobiographies*, Glencoe 1963
- Gitelman, H. M., No Irish Need Apply: Patterns and Responses to Ethnic Discrimination in the Labor Market, in: LH, Bd. 14, 1973, S. 56-82
- Ders., The Labor Force at Waltham Watch during the Civil War Era, in: JEH, Bd. 25, 1965, S. 214-43
- Ders., *Working Men at Waltham: Mobility in American Urban Industrial Development 1850-1880*, Baltimore 1974
- Glaab, Ch. N., Metropolis and Suburb: The Changing American City, in: J. Braemann u. a. (Hg.), *Change and Continuity in Twentieth-Century America: The 1920's*, Columbus, Ohio 1968, S. 399-437
- Glaab, Ch. N. u. A. T. Brown, *A History of Urban America*, New York 1967
- Glad, P. W., Progressives and the Business Culture of the 1920's, in: JAH, Bd. 53, 1966, S. 75-89
- Glazer, N., *The Social Basis of American Communism*, New York 1961
- Ders. Social Characteristics of American Jews 1654-1954, in: *American Jewish Yearbook*, Bd. 6, 1955, S. 3-41
- Ders. u. D. Moynihan, Beyond the Melting Pot: The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians, and Irish of New York City, Cambridge, Mass. 1970²
- Dies. (Hg.), *Ethnicity. Theory and Experience*, Cambridge, Mass. 1975
- Golab, C., *The Immigrant and the City: The Polish Experience in Philadelphia 1870 to 1920*, Manusk. 1971
- Goldberg, R. A., The Ku Klux Klan in Madison, 1922-1927, in: *Wisconsin Magazine of History*, Bd. 58, Herbst 1974, S. 31-44
- Goldman, E. F., *Rendezvous with Destiny. A History of Modern American Reform*, New York (1952) 1966
- Goldstein, S., Migration and Occupational Mobility in Norristown, Pennsylvania, in: ASR, Bd. 20, 1955, S. 402-08
- Ders., Patterns of Mobility, 1910-1950. The Norristown Study. A Method for Measuring Migration and Occupational Mobility in the Community, Philadelphia 1958
- Gompers, S., *Seventy Years of Life and Labor*, New York 1925
- Gordon, M. M., *Assimilation in American Life*, New York 1964
- Gordon, R. W., The Change in the Political Alignment of Chicago's Negroes During the New Deal, in: JAH, Bd. 56, 1969, S. 584-603
- Gould, R. E., *Yankee Storekeepers*, New York 1946
- Graebner, N. A., Depression and Urban Votes, in: *Current History*, Bd. 23, 1952, S. 234-38
- Graham, O. L., Jr., *Encore for Reform. The Old Progressives and the New Deal*, New York 1967
- Ders., *The Great Campaigns: Reform and War in America, 1900-1928*, Englewood Cliffs, N. J. 1971
- Grayson, H., *The Crisis of the Middle Class*, New York 1955

- Green, M., *The National Civic Federation and the American Labor Movement 1900 to 1925*, Washington 1956
- Green, W., *Social Obligations of Business and Labor*, Washington 1931
- Greer, E., *United States Steel Labor Policies in Gary, Indiana: The Structural Basis of Racism in an Industrial City, 1906-1974*, Manusk. 1975
- Gregory, Ch. O., *Labor and the Law*, New York (1946) 1949²
- Griffen, C., *Workers Divided: The Effect of Craft and Ethnic Differences in Poughkeepsie, New York, 1850-1880*, in: S. Thernstrom u. R. Sennett (Hg.), *Nineteenth Century Cities*, New Haven 1969, S. 49-97
- Grob, G. N., *Organized Labor and the Negro Worker 1865-1900*, in: LH, Bd. 1, 1960, S. 164-76
- Ders., *Workers and Utopia*, Evanston, Ill. 1961
- Grodinsky, J., *Jay Gould. His Business Career, 1865-1892*, Philadelphia 1957
- Ders., *Transcontinental Railway Strategy, 1869-1893*, Philadelphia 1962
- Guérin, D., *Die amerikanische Arbeiterbewegung 1867-1967*, Frankfurt 1970
- Gusfield, J. R., *Prohibition: The Impact of Political Utopianism*, in: J. Braeman u. a. (Hg.), *Change and Continuity in Twentieth-Century America: The 1920's*, Columbus, Ohio 1968, S. 257-308
- Ders., *Symbolic Crusade and the American Temperance Movement*, Urbana, Ill. 1963
- Gutman, H. G., *Work, Culture, and Society in Industrial America, 1815-1919*, in: AHR, Bd. 78, 1973, S. 531-80
- Ders., *The Worker's Search for Power. Labor in the Gilded Age*, in: H. W. Morgan (Hg.), *The Gilded Age*, Syracuse 1963
- Ders., *Work, Culture and Society in Industrializing America; Essays in American Working-class and Social History*, New York 1976
- Haber, S., *Efficiency and Uplift. Scientific Management in the Progressive Era 1890 to 1920*, Chicago 1964
- Haber, W. (Hg.), *Labor in a Changing America*, New York 1966
- Hacker, L. M., *The Course of American Economic Growth and Development*, New York 1970
- Ders., *The World of Andrew Carnegie: 1865-1901*, Philadelphia 1968
- Hadney, S., *Populism to Progressivism in Alabama*, Princeton 1969
- Hadley, A. T., *Ethics of Corporate Management*, in: *The North American Review*, Bd. 184, 1907, S. 120-34
- Hallgren, M. A., *Seeds of Revolt. A Study of American Life and the Temper of the American People During the Depression*, New York 1933
- Hamby, A. L. (Hg.), *The New Deal*, New York 1969
- Hamilton, R. F., *Class and Politics in the United States*, New York 1972
- Ders., *Restraining Myths. Critical Studies of U. S. Social Structure and Politics*, New York 1975
- Hammond, J. W., *Men and Votes. The Story of General Electric*, Philadelphia 1941
- Handlin, O., *Boston's Immigrants 1790-1880. A Study in Acculturation*, New York (1941) 1959²
- Ders., *Al Smith and His America*, Boston 1958
- Ders., *The Newcomers: Negroes and Puerto Ricans in a Changing Metropolis*, Cambridge, Mass. 1959
- Ders., *The Uprooted. The Epic Story of the Great Migrations that Made the American People*, Boston (1951) 1973²
- Ders. u. J. Burchard (Hg.), *The Historian and the City*, Cambridge, Mass. 1963
- Ders. u. M. F. Handlin, *The American College and American Culture. Socialization as a Function of Higher Education*, New York 1970
- Dies., *Facing Life: Youth and the Family in American History*, Boston 1971

- Hansen, A. H., *Industrial Class Alignments in the United States*, in: QPAsA, Bd. 17, 1920, S. 417–25
- Ders., *Industrial Classes in the United States in 1920*, in: JAsA, Bd. 18, 1922, S. 503 bis 506
- Hardman, J. B. S. (Hg.), *American Labor Dynamics. In the Light of Post-War Developments. An Inquiry by Thirty-two Labor Men, Teachers, Editors, and Technicians*, New York 1928 (1968)
- Hareven, T. K. (Hg.), *Anonymous Americans*, Englewood Cliffs, N. J. 1971
- Dies., *The Laborers of Manchester, New Hampshire, 1917–1922: The Role of Family and Ethnicity in Adjustment to Industrial Life*, in: LH, Bd. 16, 1975, S. 249–65
- Harrington, M., *The Other Americans: Poverty in the United States*, New York 1962
- Harris, P. M. G., *The Social Origins of American Leaders: The Demographic Foundation*, in: *Perspectives in American History*, Bd. 3, 1969, S. 154–364
- Harrison, S. M., *Social Conditions in an American City. A Summary of the Findings of the Springfield Survey*, New York 1920
- Hartz, L., *The Liberal Tradition in America. An Interpretation of American Political Thought Since the Revolution*, New York 1955
- Harvey, K. A., *The Best-Dressed Miners: Life and Labor in the Maryland Coal Region 1835–1910*, Ithaca, N. Y. 1969
- Hausknecht, M., *The Joiners. A Sociological Description of Voluntary Association Membership in the United States*, New York 1962
- Havemann, E. u. P. S. West, *They Went to College. The College Graduate in America Today*, New York 1952
- Hawley, E. W., *New Deal und „Organisierter Kapitalismus“ in internationaler Sicht*, in: H. A. Winkler (Hg.), *Die große Krise in Amerika*, Göttingen 1973, S. 9–39
- Ders., *The New Deal and the Problem of Monopoly: A Study in Economic Ambivalence*, Princeton 1969
- Hawes, J., *Lecture to Young Men on the Formation of Character*, Boston 1865²
- Haynes, B. R. u. H. P. Jackson, *A History of Business Education in the United States*, Cincinnati 1935
- Hays, S. P., *The Changing Political Structure of the City in Industrial America*, in: *Journal of Urban History*, Bd. 1, 1974, S. 6–38
- Ders., *The Politics of Reform in Municipal Government in the Progressive Era*, in: *Pacific Northwest Quarterly*, Bd. 55, 1964, S. 157–69
- Ders., *The Response to Industrialism, 1885–1914*, Chicago 1957
- Ders., *Social Analysis of American Political History, 1880–1920*, in: PSQ, Bd. 80, 1965, S. 373–94
- Henderson, J. P., *Changes in the Industrial Distribution of Employment 1919–1959*, Urbana, Ill. 1961
- Heer, C., *Income and Wages in the South*, Chapel Hill, N. C. 1930
- Herrick, C. T., *Concerning Race Suicide*, in: *The North American Review*, Bd. 184, 1907, S. 407–12
- Hession, C. H. u. H. Sardy, *Ascent to Affluence. History of American Economic Development*, Boston 1969, S. 890 ff.
- Hidy, R. W. u. M. E. Hidy, *Pioneering in Big Business, 1882–1911: Standard Oil Company*, New York 1955
- Higham, J. u. a., *History: The Development of Historical Studies in the U. S.*, Englewood Cliffs, N. J. (1955) 1965
- Ders., *Strangers in the Land. Patterns of American Nativism 1860–1925*, New York 1975²
- Ders., *Send These to Me. Jews and Other Immigrants in Urban America*, New York 1975

- Himmelberg, R. F., *The Origins of the National Recovery Administration: Government, Business, and the Antitrust Question 1921–1933*, Fordham 1975
- History of Wages in the United States From Colonial Times to 1928. Revision of Bulletin Nr. 499 with Supplement, 1929–1933 (= BLSt., Bull., Nr. 604), Washington 1934
- Hodge, R. W. u. a., *Occupational Prestige in the United States, 1925–1963*, in: AJS, Bd. 70, 1964, S. 286–302
- Hofstadter, R., *The Age of Reform: From Bryan to F.D.R.* New York 1955
- Ders., *Anti-Intellectualism in American Life*, New York 1962
- Ders., *The Paranoid Style in American Politics*, New York 1966
- Ders., *The Pseudo-Conservative Revolt (1955) und: Pseudo-Conservatism Revisited (1962)*, in: D. Bell (Hg.), *The Radical Right*, Garden City, N. Y. 1963²
- Ders., *Social Darwinism in American Thought, 1860–1915*, Philadelphia 1955²
- Ders. u. S. M. Lipset (Hg.), *Turner and the Sociology of the Frontier*, New York 1968
- Ders. u. M. Wallace (Hg.), *American Violence. A Documentary History*, New York 1970
- Ders. u. C. de Witt Hardy, *The Development and Scope of Higher Education in the United States*, New York 1952
- Hoke, T., *Shirts! A Survey of the New „Shirt“ Organizations in the United States Seeking a Fascist Dictatorship*, New York 1934
- Holcombe, A. N., *The New Party Politics*, New York 1933
- Holtzmann, A., *The Townsend Movement: A Political Study*, New York 1963
- Hooks, J. M., *Women's Occupations Through Seven Decades*, (= *Women's Bureau Bull.*, Nr. 218), Washington 1947
- Hoover, H., *The Memoirs of Herbert Hoover: The Great Depression 1929–1941*, New York 1952
- Ders., *Principles of Mining. Valuation, Organization and Administration. Copper, Gold, Lead, Silver, Tin and Zinc*, New York 1909
- Hopkins, C. H., *History of the YMCA in North America*, New York 1951
- Hopkins, H. L., *The Realities of Unemployment*, Washington o. J. [1936]
- Hourwich, I. A., *Immigration and Labor. The Economic Aspect of European Immigration to the United States*, New York 1922²
- Ders., *The Social-Economic Classes of the Population of the United States*, in: *Journal of Political Economy*, Bd. 19, 1911, S. 188–215, 309–37
- Howard, D. S., *The WPA and Federal Relief Policy*, New York 1943
- Howe, F. C., *Socialized Germany*, New York 1915
- Ders., *Wisconsin. An Experiment in Democracy*, New York 1912
- Howe, I. u. B. J. Widick, *The UAW and Walter Reuther*, New York 1949
- Howe, R. M., *The History of an Advertising Agency: N. W. Ayer & Son at Work 1869–1949*, Cambridge, Mass. 1949
- Ders., *History of Macy's of New York 1858–1919. Chapters in the Evolution of the Department Store*, Cambridge, Mass. 1946
- Hoxie, R. F., *Trade Unionism in the United States*, New York 1921
- Hoyt, E. P., *Horatio's Boys: The Life and Works of Horatio Alger, Jr.*, Radner, Pe. 1974
- Huber, R. M., *The American Idea of Success*, New York 1971
- Hunt, F., *Lives of American Merchants*, Bd. 1, New York 1858
- Hutchinson, E. P., *Immigrants and Their Children, 1850–1950*, New York 1956
- Huthmacher, J. J. u. W. J. Susman (Hg.), *Herbert Hoover and the Crisis of American Capitalism*, Cambridge, Mass. 1973
- Ders., *Massachusetts People and Politics. The Transition from Republican to Democratic Dominance and Its National Implications*, New York (1959) 1969

- Hutton, F. R., *A History of the American Society of Mechanical Engineers from 1880 to 1915*, New York 1915
- Ickes, H. I., *The Secret Diary of . . .*, 3 Bde., London 1955
- Industrial Commission on the Relations and Conditions of Capital and Labor Employment in Manufactures and General Business, Report, 19 Bde., Washington 1901
- Jackson, K. T., *The Ku Klux Klan in the City, 1915–30*, New York 1967
- Jacobson, J. (Hg.), *The Negro and the American Labor Movement*, Garden City, N. Y. 1968
- Jaher, F. C. (Hg.), *The Age of Industrialism in America: Essays in Social Structure and Cultural Values*, New York 1968
- Ders. (Hg.), *The Rich, the Well Born, and the Powerful: Elites and Upper Classes in History*, Urbana, Ill. 1973
- Janowitz, M., *Black Legions on the March*, in: D. Aaron (Hg.), *America in Crisis*, New York 1952, S. 304–25
- Ders. u. D. Wright, *The Prestige of Public Employment: 1929 and 1954*, in: *Public Administration Review*, Bd. 16, 1956, S. 15–21
- Johnson, A. M., *Continuity and Change in Government – Business Relations*, in: J. Braeman (Hg.), *Change and Continuity in Twentieth Century America*, Columbus, Ohio 1964, S. 191–219
- Johnson, E. A., *Bulletins and Articles Published by Bureau of Labor Statistics. A Selected List of References (= BLSt., Bull., Nr. 614)*, Washington 1935
- Dies., *Selected List of the Publications of the Bureau of Labor Statistics. 1938 Edition (= BLSt., Bull., Nr. 661)*, Washington 1939
- Johnson, G. W., *The Average American and the Depression*, in: *Current History*, Bd. 35, 1932, S. 671–75
- Johnson, L. A., *Over the Counter and on the Shelf; Country Storekeeping in America 1620–1920*, Rutland, Vt. 1961
- Jones, A. W., *Life, Liberty and Property. A Story of Conflict and a Measurement of Conflicting Rights*, Philadelphia 1941
- Jones, M. A., *American Immigration*, Chicago 1960
- Josephson, M., *The Robber Barons. The Great American Capitalists 1861–1901*, New York 1934
- Kahl, J. A., *The American Class Structure*, New York (1953) 1957
- Kammen, M., *People of Paradox: An Inquiry Concerning the Origins of American Civilization*, New York 1972
- Kampelman, M. M., *The Communist Party vs. the CIO. A Study in Power Politics*, New York 1957
- Kaplan, D. I. u. M. C. Casey, *Occupational Trends in the United States 1900 to 1950 (= U. S. Bureau of Census, Working Paper, Nr. 5)*, Washington 1958
- Karolides, N. J., *The Pioneer in the American Novel 1900–1950*, Norman, Oklahoma 1967
- Katz, D., *The Public Opinion Polls and the 1940 Election*, in: *POQ*, Bd. 5, 1941
- Katz, M. B., *Class, Bureaucracy and Schools. The Illusion of Educational Change in America*, New York 1971
- Kefauver, G. N. u. a., *The Secondary School Population*, Washington 1933
- Kelley, F., *Minimum Wage Boards*, New York 1911
- Kendrick, J., *Productivity Trends in the United States*, Princeton 1961
- Kenneally, J. J., *Women and Trade Unions, 1870–1920. The Quandary of the Reformer*, in: *LH*, Bd. 14, 1973, S. 42–55
- Kenngott, G. F., *The Record of a City. A Social Survey of Lowell, Massachusetts*, New York 1912
- Key, V. O., Jr., *The Responsible Electorate: Rationality in Presidential Voting, 1936 to 1960*, Cambridge, Mass. 1966

- Kilson, M., Blacks and Neo-Ethnicity in American Political Life, in: N. Glazer u. D. P. Moynihan (Hg.), *Ethnicity. Theory and Experience*, Cambridge, Mass. 1975, S. 236–66
- King, W. J., *The National Income and Its Purchasing Power*, New York 1930
- Kirkendall, R. S., *The Great Depression: Another Watershed in American History?*, in: J. Braeman u. a. (Hg.), *Change and Continuity in Twentieth Century America*, Columbus, Ohio 1964, S. 145–89
- Ders. (Hg.), *The New Deal. The Historical Debate*, New York 1973
- Kirkland, E. C., *Industry Comes of Age. Business, Labor and Public Policy 1860 to 1897*, Chicago 1961
- Kleppner, P., *The Cross of Culture: A Social Analysis of Midwestern Politics, 1850 to 1900*, New York 1970
- Knight, R. E. L., *Industrial Relations in the San Francisco Bay Area 1900–1918*, Berkeley 1960
- Knights, P. R., *The Plain People of Boston, 1830–1860. A Study in City Growth*, New York 1971
- Knowles, L. L. u. K. Prewitt (Hg.), *Institutional Racism in America*, Englewood Cliffs, N. J. 1969
- Koistinen, P. A. C., *The „Industrial-Military Complex“ in Historical Perspective: The Interwar Years*, in: JAH, Bd. 56, 1970, S. 819–39
- Kolb, A., *Als Arbeiter in Amerika. Unter deutsch-amerikanischen Großstadt-Proletariern*, Berlin 1904
- Kolko, G., *Railroads and Regulation, 1877–1916*, Princeton, N. J. 1965
- Ders., *Wealth and Power in America: An Analysis of Social Class and Income Distribution*, Washington 1963
- Komarovsky, M., *The Unemployed Man and His Family*, New York 1940
- Korman, G., *Industrialization, Immigrants and Americanizers: The View from Milwaukee 1866–1921*, Madison, Wisc. 1967
- Kornblum, W., *Blue Collar Community*, Chicago 1974
- Kornhauser, A. W., *Analysis of „Class“ Structure of Contemporary American Society. Psychological Bases of Class Divisions*, in: ders., *Industrial Conflict: A Psychological Interpretation*, New York 1939, S. 199–244
- Ders., *Public Opinion and Social Class*, in: AJS, Bd. 55, 1950, S. 333–45
- Kramer, D., *The American Fascist*, in: *Harper's Magazine*, Bd. 181, 1940, S. 380–93
- Krooss, H. E. u. Ch. Gilbert, *American Business History*, Englewood Cliffs, N. J. 1972
- Kruman, M. W., *Quotas for Blacks: The Public Works Administration and the Black Construction Workers*, in: LH, Bd. 16, 1975, S. 37–49
- Krueger, T. H., *American Labor Historiography, Old and New*, in: JSH, Bd. 5, 1971, S. 277–85
- Kuznets, S., *National Income and Its Composition, 1919–1938*, New York 1941
- Labor Defense. *Manifesto, Resolutions, Constitution*. Adapted by the First National Conference, Held in Chicago, June 28, 1925. Publ. by International Labor Defense, Chicago 1925
- Labor Force, Employment and Unemployment, 1929–39. *Estimating Methods*, in: MLR, Bd. 67, 1948, S. 50–53
- Labor, *Its Relations, in Europe and the United States, Compared*, in: *Hunt's Merchants' Magazine*, Bd. 11, 1844, S. 217–23
- Labor Research Association, *Labor Fact Book III*, New York 1936
- Laidler, H. W., *The NRA in American Economic Development*, in: *The American Socialist Quarterly*, Bd. 3, 1934, S. 26–37
- Ders. u. N. Thomas (Hg.), *New Tactics in Social Conflict. Symposium*, New York 1920
- Lampard, E. E., *American Historians and the Study of Urbanization*, in: AHR, Bd. 67, 1961, S. 49–61

- Lampman, R. J., *The Structure of Top Wealth-Holders in National Wealth, 1922 to 1956*, Princeton 1962
- Lance, E. D. u. J. Legler, *The Government in the American Economy 1815–1902: A Quantitative History*, in: JEH, Bd. 26, 1966, S. 514–55
- Lane, F. u. J. Riemersma (Hg.), *Enterprise and Secular Change*, Homewood, III. 1953
- Lange, W. H., *The American Management Association and Its Predecessors (= AMA, Special Paper, Nr. 17)*, New York 1928
- Lanman, J. H., *American Manufacturers*, in *Hunt's Merchants' Magazine*, Bd. 5, New York 1841, S. 122–45
- Lasch, C., *The New Radicalism in America 1899–1963. The Intellectual as a Social Type*, New York 1965
- Laslett, J. H. M., *Labor and the Left: A Study of Socialist and Radical Influences in the American Labor Movement, 1881–1924*, New York 1970
- Ders., *Socialism and the American Labor Movement: Some New Reflections*, in: LH, Bd. 8, 1967, S. 136–55
- Ders. u. S. M. Lipset, *Failure of a Dream? Essays in the History of American Socialism*, Garden City, N. Y. 1974
- Lauck, W. J. u. E. Sydenstricker, *Conditions of Labor in American Industries. A Summarization of the Results of Recent Investigations*, New York 1917
- Laurie, B. u. a., *Immigrants and Industry: The Philadelphia Experience, 1850–1880*, in: JSH, Bd. 8, 1975, S. 219–48
- Lawson, R. A., *The Failure of Independent Liberalism, 1930–1941*, New York 1971
- Lazerson, M., *Origins of the Urban School in Massachusetts 1870–1915*, Cambridge, Mass. 1971
- Leab, D. J., „United We Eat“: the Creation and Organization of the Unemployed Councils in 1930, in: LH, Bd. 8, 1967, S. 300–15
- Lebergott, S., *Manpower and Economic Growth*, New York 1964
- Legien, C., *Aus Amerikas Arbeiterbewegung*, Berlin 1914
- Leighton, G. R., *And If the Revolution Comes . . .*, in: *Harper's Monthly Magazine*, Bd. 164, 1932, S. 466–76
- Lens, S., *The Crisis of American Labor*, New York 1959
- Ders., *Left, Right and Center: Conflicting Forces in American Labor*, Hinsdale, Ill. 1949
- Lenski, G. E., *American Social Classes: Statistical Strata or Social Groups*, in: AJS, Bd. 58, 1952, S. 131–44
- Ders., *The Religious Factor*, Garden City, N. Y. 1961
- Lescquier, D. D., *History of Labor in the United States, 1896–1932*, New York 1935
- Ders., *The Labor Market*, New York (1919) 1923
- Leuchtenburg, W. E., *Election of 1936*, in: A. M. Schlesinger u. a. (Hg.), *American Presidential Elections 1789–1968*, Bd. 3, New York 1971, S. 2809–2914
- Ders., *Franklin D. Roosevelt's Supreme Court „Packing“ Plan*, in: W. H. Droze u. a., *Essays on the New Deal*, Austin, Tex. 1969, S. 69–115
- Ders., *Franklin D. Roosevelt and the New Deal, 1932–1940*, New York 1963
- Ders., *The New Deal and the Analogue of War*, in: J. Braeman u. a. (Hg.), *Change and Continuity in Twentieth Century America*, Columbus, Ohio 1968, S. 81–143
- Ders., *The Perils of Prosperity, 1914–1932*, Chicago 1958
- Ders., *Progressivism and Imperialism: the Progressive Movement and American Foreign Policy, 1898–1916*, in: *The Mississippi Valley Historical Review*, Bd. 39, 1952/53, S. 483–504
- Lavasseur, E., *L'ouvrier américain. L'ouvrier au travail. L'ouvrier chez lui. Les questions ouvrières*, Paris 1898
- Leven, M. u. a., *America's Capacity to Consume*, Washington 1934
- Levinson, E., *Labor on the March*, New York (1938) 1956

- Lieberson, S., *Ethnic Patterns in American Cities*, New York 1963
- Link, A., What Happened to the Progressive Movement in the 1920's?, in: AHR, Bd. 64, 1959, S. 833-51
- Ders., *The Impact of World War I*, New York 1969
- Lipset, S. M., *The First New Nation*, Garden City, N. Y. 1967
- Ders., *Political Man. The Social Basis of Politics*, Garden City, N. Y. 1963
- Ders., *The Psychology of Voting: An Analysis of Political Behavior*, in: G. Lindzey (Hg.), *Handbook of Social Psychology*, Bd. 2, Reading, Mass. 1954, S. 1124-75
- Ders., *The Sources of the „Radical Right“*, in: D. Bell (Hg.), *The Radical Right*, Garden City, N. Y. 1963², S. 307-71.
- Ders., *Three Decades of the Radical Right*, in: D. Bell (Hg.), *The Radical Right*, Garden, N. Y. 1963², S. 373-446
- Ders. u. R. Bendix, *Social Mobility in Industrial Society*, Berkeley 1959
- Ders. u. L. Lowenthal (Hg.), *Culture and Social Character*, New York 1961
- Ders. u. E. Raab, *The Politics of Unreason: Right-Wing Extremism in America 1790 to 1970*, New York 1970
- Lively, R. A., *The American System*, in: BHR, Bd. 29, 1955, S. 81-96
- Livesay, H. C. u. P. G. Porter, *Vertical Integration in American Manufacturing 1899 to 1948*, in: JEH, Bd. 29, 1969, S. 494-500
- Living on the Ragged Edge, in: *Harper's Magazine*, 1925, S. 55-58
- Lösche, P., *Industriegewerkschaften im Organisierten Kapitalismus. Der CIO in der Roosevelt Ära*, Opladen 1974
- Ders., *Revolution und Kontinuität. Zur Auseinandersetzung um den New Deal in der amerikanischen Geschichtswissenschaft*, in: D. Kurze (Hg.), *Aus Theorie und Praxis der Geschichtswissenschaft*, Berlin 1972 S. 121-53
- Long, C. D., *The Labor Force under Changing Income and Employment*, Princeton, N. J. 1958
- Ders., *Wages and Earnings in the United States, 1860-1890*, Princeton, N. J. 1960
- Long, H. P., *Every Man a King*, New Orleans 1933
- Ders., *My First Days in the White House*, Harrisburg, Pa. 1935
- Loth, D., Swope of G. E. *The Story of Gerard Swope and General Electric in American Business*, New York 1958
- Lorwin, L. L., *Labor Relations Board. The Regulation of Collective Bargaining under the National Industrial Recovery Act*, Washington 1935
- Lovett, R. M., *The Middle Class and Organized Labor*. New York (League for Industrial Democracy) 1940
- Low, A. M., *What Is Socialism? Some Reasons for the Present Discontent (IV)*, in: *The North American Review* Bd. 197/I, 1913, S. 556-65
- Lubell, S., *The Future of American Politics*, New York 1951
- Lubove, R., *The Struggle for Social Security in America 1900-1935*, Cambridge, Mass. 1968
- Ders., *The Twentieth Century City: The Progressive as Municipal Reformer*, in: *Mid America*, Bd. 41, 1959, S. 195-209
- Lütken, C., *Staat und Gesellschaft in Amerika. Zur Soziologie des amerikanischen Kapitalismus*, Tübingen 1929
- Lundberg, G. A. u. a., *Leisure. A Suburban Study*, New York 1934
- Luthin, R. H., *American Demagogues. Twentieth Century*, Boston 1954
- Lynd, R. S. u. H. M. Lynd, *Middletown. A Study in American Culture*, New York (1929) 1956
- Dies., *Middletown in Transition. A Study in Cultural Conflicts*, New York 1937
- Mac Iver, R. M., *Labor in the Changing World*, New York 1919
- Mackenzie, G., *The Aristocracy of Labor. The Position of Skilled Craftsmen in the American Class Structure*, Cambridge 1973

- Mahoney, T. u. L. Sloane, *The Great Merchants; America's Foremost Retail Institutions and the People who Made Them Great*, New York 1966
- Mann, A., *Yankee Reformers in the Urban Age*, Cambridge 1954
- Marcus, S., *Father Coughlin: The Tumultuous Life of the Priest of the Little Flower*, Boston 1973
- Marris, R. u. A. Wood (Hg.), *The Corporate Economy: Growth, Competition and Innovative Potential*, Cambridge, Mass. 1971
- Marshall, F. R., *Labor in the South*, Cambridge, Mass. 1967
- Marty, M. E., *Righteous Empire: The Protestant Experience in America*, New York 1970
- Marx, L., *The Machine in the Garden. Technology and the Pastoral Idea in America*, New York 1964
- [Massachusetts], *Census of the Commonwealth of Massachusetts 1885 (bes. Bd. 2), 1895 (bes. Bd. 5), 1905 (bes. Bd. 3)*, Boston 1888, 1898, 1908
- Matschoß, C., *Die geistigen Mittel des technischen Fortschritts in den Vereinigten Staaten von Amerika*, Berlin 1913
- Mattick, P., *Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenbewegung in den U.S.A. 1929-1935*, Frankfurt 1969
- McCormick, R. L., *Ethno-Cultural Interpretation of Nineteenth Century American Voting Behavior*, in: *PSQ*, Bd. 89, 1974, S. 351-77
- McCoy, D. R., *Angry Voices. Left-of-Center Politics in the New Deal Era*, Lawrence, Kansas 1958
- McDermott, J. F. (Hg.), *The Frontier Re-examined*, Urbana, Ill. 1967
- McKinzie, R. D., *The New Deal for Artists*, Princeton, N. J. 1973
- McWilliams, W. C., *The Idea of Fraternity in America*, Berkeley 1973
- Metcalf, E. B., *Secretary Hoover and the Emergence of Macroeconomic Management*, in: *BHR*, Bd. 49, 1975, S. 60-80
- Middle Class Misery, in: *Survey*, Bd. 68, 1932, S. 402-04
- The Middle Class Unemployed, in: *Spectator*, Bd. 9, 1934, S. 361
- Miles, J. E., *The Railroads. Their Employees and the Public. A Discourse Upon the Right, Duties, and Obligations of Each Toward the Other*, Plymouth, Mass. 1906
- Miller, R. M., *The Ku Klux Klan*, in: J. Braeman u. a. (Hg.), *Change and Continuity in Twentieth Century America*, Columbus, Ohio 1968, S. 215-55
- Miller, S. M., *Socialist Party Decline and World War I. Bibliography and Interpretation*, in: *Science & Society*, Bd. 34, 1970, S. 398-411
- Miller, W., *Men in Business. Essays in the History of Entrepreneurship*, Cambridge, Mass. 1952
- Miller, Z. L., *The Urbanization of Modern America. A Brief History*, New York 1973
- Mills, C. W., *The Power Elite*, New York 1956
- Mills, H. A., *How Collective Bargaining Works. A Survey of Experience in Leading American Industries*, New York 1942
- Mitton, Ch. R., *Ethics and Expediency in Personnel Management: A Critical History of Personnel Philosophy*, Columbia, S. C. 1970
- Minton, B. u. J. Stuart (Hg.), *Men Who Lead Labor*, New York 1937
- Mitchell, B., *Depression Decade. From New Era Through New Deal 1929-1941*, New York (1947) 1964
- Ders. u. G. S. Mitchell, *The Industrial Revolution in the South*, Baltimore 1930
- Modell, J., *The Fruits of Their Toil: The Family Economy of American Workingmen in the Late Nineteenth Century*, Manusk. 1974
- Ders., *Die „neue Sozialgeschichte“ in den Vereinigten Staaten*, in: *GG*, Bd. 1, 1975, S. 155-70
- Moley, R., Jr., *The American Legion Story*, New York 1966
- Ders., *The First New Deal*, New York 1966

- Monroe, P., Possibilities of the Present Industrial System, in: *AJS*, Bd. 3, 1898, S. 729 bis 753
- Montgomery, D., *Labor and the Radical Republicans*, New York 1972
- Ders., The „New Unionism“ and the Transformation of Workers' Consciousness in America, 1909–22, in: *JSH*, Bd. 7, 1974, S. 163–78
- Ders., The Working Classes of the Pre-Industrial City, 1780–1830, in: *LH*, Bd. 9, 1968, S. 3–22
- Moore, W. E., *The Impact of Industry*, Englewood Cliffs, N. J. 1965
- More, L. B., *Wage-Earner's Budgets. A Study of Standards and Cost of Living in New York* 1907
- Morley, B. R., *Occupational Experiences of Applicants for Work in Philadelphia*. Ph. D. Thesis, Philadelphia 1930
- Morris, J. O., *Conflict Within the AFL: A Study of Craft versus Industrial Unionism, 1901–1938*, Ithaca, N. Y. 1958
- Morris, S., The Wisconsin Idea and Business Progressivism, in: *JAS*, Bd. 4, 1970, S. 39 bis 60
- Morse, D., *The Peripheral Worker*, New York 1969
- Moseley Industrial Commission to the United States of America, Oct.–Dec. 1902. Reports of the Delegates, Manchester 1903
- Mowry, G. E., *The California Progressives*, Berkeley, Calif. 1951
- Ders., *The Era of Theodore Roosevelt, 1900–1912*, New York 1958
- Murphy, G. G. S. u. A. Zeller, Sequential Growth, the Labor-Safety-Value Doctrine, and the Development of American Unionism, in: *JEH*, Bd. 19, 1959, S. 402–21
- Murray, R. K., *Red Scare. A Study of National Hysteria 1919–1920*, New York 1964
- Muse, A. J., Middle Class or Working Class, in: *CS*, Bd. 3, 1934, S. 23–25
- Myers, G., *History of Bigotry in the United States*, New York 1969
- Nash, G. B., *Class and Society in Early America*, Englewood Cliffs, N. J. 1970
- Nash, G. D., *The American West in the Twentieth Century: A Short History of an Urban Crisis*, Englewood Cliffs, N. J. 1973
- Nash, H. (Hg.), *Popular Culture and Industrialism 1865–1890*, Garden City, N. Y. 1967
- Nash, R., *Wilderness and the American Mind*, New Haven 1967
- Nathan, M., *The Story of an Epoch Making Movement*, Garden City, N. Y. 1926
- National Industrial Conference Board. *The Arsenal of American Enterprise: The Conference Board 1916–1941*, New York 1941
- Ders., *Wages in the United States 1914–1930*, New York 1931
- National Resources Committee, *Consumer Expenditures in the United States. Estimates for 1935–36*, Washington 1939
- Dass., *Consumer Incomes in the United States. Their Distribution in 1935–36*, Washington 1938
- Navin, T. R., Investment Banking since 1900, *Bull. of the Business History Society*, Bd. 27, 1953, S. 60–65
- Ders., *The Whitin Machine Works since 1831. A Textile Machinery Company in an Industrial Village*, Cambridge, Mass. 1950
- Neal, L., Trust Companies and Financial Innovation 1897–1914, in: *BHR*, Bd. 45, 1971, S. 35–51
- Nearing, S., *Wages in the United States 1908–1910. A Study of State and Federal Wage Statistics*, New York 1911
- Ders., *Work and Pay*, New York 1917
- Nelli, H. S., *Italians in Chicago, 1880–1930. A Study in Ethnic Mobility*, New York 1970

- Nelson, D., *Unemployment Insurance: The American Experience 1915-1935*, Madison, Wisc. 1969
- Nelson, R. L., *Merger Movement in American Industry, 1885-1956*, Princeton, N. J. 1959
- Neufeld, M., *A Representative Bibliography of American History*, Ithaca, N. Y. 1964
- Nevins, A., *Ford*, 3 Bde., New York 1954-57
- Ders., John D. Rockefeller. *The Heroic Age of American Enterprise*, New York 1940
- Newcomer, M., *The Big Business Executive. The Factors That Made Him, 1900-1950*, New York 1955
- Nicolson, J. R. u. L. A. Donaldson, *History of the Order of the Elks 1868-1967*, Chicago 1969²
- Niebuhr, R., *Pawns for Fascism - Our Lower Middle Class*, in: *The American Scholar*, Bd. 6, 1937, S. 144-52
- Ders., *Reflections on the End of an Era*, New York 1934
- Nimmo, J., Jr., *Comparative Rates of Wages in the United States and in Foreign Countries*, Washington 1882
- Noogle, B., *Configuration of the Twenties*, in: W. H. Cartwright u. R. L. Watson (Hg.), *The Reinterpretation of American History and Culture*, Washington 1973, S. 465-90
- North, C. C., *Social Differentiation*, Chapel Hill, N. C. 1926
- North, D. C., *Growth and Welfare in the American Past: A New Economic History*, Englewood Cliffs, N. J. 1966
- North, J. (Hg.), *New Masses. An Anthology of the Rebel Thirties*, New York 1969
- Northrup, H. R., *Organized Labor and the Negro*, New York 1944
- Nugent, W. T. K., *Politics from Reconstruction to 1900*, in: W. H. Cartwright u. R. L. Watson, Jr. (Hg.), *The Reinterpretation of American History and Culture*, Washington 1973
- Ders., *The Tolerant Populists: Kansas Populism and Nativism*, Chicago 1963
- Nye, R. B., *The Almost Chosen People: Essays in the History of American Ideas*, East Lansing, Mich. 1966
- Occupational Interests of Women*, in: *Personnel Journal*, Bd. 6, 1928, S. 331-37
- Odencrantz, L. u. Z. L. Potter, *Industrial Conditions in Springfield, Illinois. A Survey by the Committee on Women's Work . . .*, New York 1916
- Ogburn, W., *Social Change During Depression and Recovery*, Chicago 1935
- Ders. u. L. C. Coombs, *The Economic Factor in the Roosevelt Elections*, in: *APSR*, Bd. 34, 1940, S. 719-27
- Ders. u. E. Hill, *Income Classes and the Roosevelt Vote*, in: *PSQ*, Bd. 50, 1935, S. 186 bis 193
- Ders. u. D. Peterson, *Political Thought of Social Classes*, in: *PSQ*, Bd. 31, 1916, S. 300 bis 317
- Ogden, A. R., *The Dies Committee*, Washington 1945
- Ogilvie, J., *The Imperial Dictionary of the English Language*, London 1885
- Orth, S. P., *The Armies of Labor. A Chronicle of the Organized Wage-Earners*, New Haven 1921
- Osofsky, G., *Harlem: The Making of the Ghetto. Negro New York*, New York (1963) 1971²
- Page, A., *Employment and Unemployment 1929 to 1935*, Washington 1936
- Palm, F. Ch., *The Middle Classes Then and Now*, New York 1936
- Palmer, G. L., *Labor Mobility in Six Cities*, New York 1954
- Parker, Th., *Social Classes in a Republic*, Boston 1907
- Passer, H. C., *The Electrical Manufactures 1875-1900. A Study in Competition, Entrepreneurship, Technical Change and Economic Growth*, Cambridge, Mass. 1953

- Pelling, H., *American Labor*, Chicago 1960
- Pells, R. H., *Radical Visions and American Dreams: Culture and Social Thought in the Depression Years*, New York 1933
- Perlman, M., *Labor in Eclipse*, in: J. Braeman u. a. (Hg.), *Change and Continuity in Twentieth Century America*, Columbus, Ohio 1968, S. 103–45
- Ders., *Labor Union Theories in America: Background and Development*, Evanston, Ill. 1958
- Perlman, S., *Eine Theorie der Gewerkschaftsbewegung*, Berlin-Grunewald o. J. (dt. von: A Theory of the Labor Movement [1928], New York 1949)
- Ders., *Labor and the New Deal in Historical Perspective*, in: M. Derber u. E. Young (Hg.), *Labor and the New Deal*, Madison, Wisc., S. 363–70
- Pessen, E., *The Egalitarian Myth and the American Social Reality: Wealth, Mobility, and Equality in the „Era of the Common Man“*, in: AHR, Bd. 76, 1971, S. 989 bis 1034
- Ders. (Hg.), *Three Centuries of Social Mobility in America*, Lexington, Mass. 1974
- Pickl, N., *Die amerikanische Interpretation des faschistischen Totalitarismus*, Diss. phil. München 1965
- Pierson, G. W., *The Moving America*, New York 1973
- Pollack, N. (Hg.), *The Populist Mind*, Indianapolis 1967
- Ders., *The Populist Response to Industrial America. Midwestern Political Thought*, Cambridge, Mass. 1962
- Polsby, N. W., *Towards an Explanation of McCarthyism*, in: *Political Studies*, Bd. 8, 1960, S. 250–71
- Pope, L., *Millhands and Preachers. A Study of Gastonia*, New Haven 1947
- Porter, G. P., *The Rise of Big Business*, New York (1956) 1973
- Ders. u. H. C. Livesay, *Merchants and Manufactures. Studies in the Changing Structure of Nineteenth-Century Marketing*, Baltimore 1971
- Dies., *Oligopolists in American Manufacturing and Their Products, 1909–1963*, in: BHR, Bd. 43, 1969, S. 282–98
- Porter, K. H. u. D. B. Johnson (Hg.), *National Party Platforms 1840–1968*, Urbana, Ill. 1970
- Porter, K. W., *The Jacksons and the Lees: Two Generations of Massachusetts Merchants, 1765–1844*, Cambridge, Mass. 1937
- Porter, P., *Labor Upsurge. June 1933–Dec. 1934*, in: *The American Socialist Quarterly*, Bd. 3, 1934, S. 3–15
- Potter, D. M., *People of Plenty. Economic Abundance and the American Character*, Chicago 1954
- Powderly, T. V., *Thirty Years of Labor, 1859–1889*, New York 1967
- Preston, W., Jr., *Aliens and Dissenters. Federal Suppression of Radicals, 1903–1933*, Cambridge, Mass. 1963
- Preuss, A., *A Dictionary of Secret and Other Societies*, St. Louis, Miss. 1924
- Prothro, J. W., *The Dollar Decade: Business Ideas in the 1920's*, Baton Rouge, La. 1954
- Puhle, H.-J., *Der Übergang zum Organisierten Kapitalismus in den USA – Thesen zum Problem einer aufhaltsamen Entwicklung*, in: H. A. Winkler (Hg.), *Organisierter Kapitalismus*, Göttingen 1973, S. 172–94
- Quint, H. H., *The Forging of American Socialism*, Columbia 1953
- Radosh, R., *American Labor and United States Foreign Policy*, New York 1969
- Ders., *The Corporate Ideology of American Labor Leaders from Gompers to Hillman*, in: J. Weinstein u. D. W. Eakins (Hg.), *For a New America*, New York 1970, S. 125–52
- Rapson, R. L., *Britons View America: Travel Commentary, 1860–1935*, Seattle, Wash. 1971

- Raucher, A. R., *Public Relations and Business 1900–1929*, Baltimore 1968
- Rayback, J. G., *A History of American Labor*, New York 1959
- Rees, A., *Real Wages in Manufacturing, 1890–1914*, Princeton 1961
- Reilly, Ph. J., *Old Masters of Retailing*, New York 1966
- Reissman, L., *Class in American Society*, Glencoe, Ill. 1959
- Rensselaer, J. K., *The Social Ladder*, New York 1924
- Report of the Committee of the Senate Upon the Relations Between Capital and Labor, 5 Bde., Washington 1885
- Report of Delegations Appointed to Study Industrial Conditions in Canada and the United States of America (= Cmd. 2833), London 1927
- Report of the President's Research Committee on Social Trends, Recent Social Trends in the United States, New York 1934
- Reynolds, L. G. u. Ch. C. Killingsworth, *Trade Union Publications: The Official Journals, Conventions, Proceedings and Constitutions of International Unions and Federations 1850–1941*, 3 Bde., Baltimore 1944–45
- Reynolds, O. E., *The Social and Economic Status of College Students*, New York 1927
- Rhyne, J. J., *Some Southern Mill Workers and Their Villages*, Chapel Hill, N. C. 1930
- Rice, S. A., *Farmers and Workers in American Politics*, New York 1924
- Richardson, J. D., *Compilation of the Messages and Papers of the Presidents 1789 to 1897*, 10 Bde., New York 1969, hier: Bd. 2
- Riis, J. A., *How the Other Half Lives. Studies Among the Tenements of New York (1890)*, Cambridge, Mass. 1970
- Riper, P. P. van, *History of the United States Civil Service*, Evanston, Ill. 1958
- Ripley, Ch. M., *Romance of a Great Factory*, Schenectady N. Y. 1919
- Rippa, S. A., *Constitutionalism: Political Defense of the Business Community During the New Deal Period*, in: *Social Studies*, Bd. 56, 1965, S. 187–90
- Rischin, M. (Hg.), *The American Gospel of Success: Individualism and Beyond*, Chicago 1968
- Ders., *From Gompers to Hillman: Labor Goes Middle Class*, in: *Antioch Review*, Bd. 13, 1953, S. 191–201
- Ders., *The Promised City. New York's Jews 1870–1914*, Cambridge, Mass. 1962
- Riseman, H., *Recent Social Trends in the United States. A Socialist Summary*, in: *The American Socialist Review*, Bd. 2, 1933, S. 53–64
- Roberts, B. C., *Unions in America: A British View*, Princeton, N. J. 1959
- Roberts, P., *Anthracite Coal Communities. A Study of the Demography, the Social, Educational and Moral Life of the Anthracite Regions*, New York 1904
- Robinson, C. E., *Recent Developments in the Straw-Poll Field*, in: *POQ*, Bd. 5, 1937, S. 45–56
- Ders., *Straw Votes. A Study of Political Prediction*, New York 1932
- Robinson, E. E., *The Presidential Vote 1936*, Stanford 1940
- Ders., *They Voted For Roosevelt*, Stanford 1947
- Rodgers, W., *Think. Biography of the Wattsons and IBM*, New York 1969
- Rodmans, S., *What Progress Among the Progressives*, in: *CS*, Bd. 3, 1934, S. 12–14
- Rogin, M. P., *The Intellectuals and McCarthy: The Radical Specter*, Cambridge, Mass. 1967
- Ders. u. J. L. Shover, *Political Change in California: Critical Elections and Social Movements, 1890–1966*, Westport, Conn. 1970
- Rogoff, N., *Recent Trends in Occupational Mobility*, Glencoe, Ill. 1953
- Romasco, A. V., *The Poverty of Abundance: Hoover, the Nation, the Depression*, New York 1965
- [Roosevelt, F. D.], *Complete Presidential Press Conferences of Franklin D. Roosevelt. Introduction by J. Daniels*, Bd. 1–25 (1933–45), Neudruck New York 1972

- [Ders.], *The Public Papers and Addresses of Franklin D. Roosevelt*. Compiled and collected by S. I. Roseman, Bd. 1 ff., New York 1950 ff.
- Rosenblum, G., *Immigrant Workers: Their Impact on American Labor Radicalism*, New York 1973
- Rosenfarbs, J., *The National Labor Policy and How It Works*, New York 1940
- Rosenzweig, R., *Radicals and the Jobless: The Musteites and the Unemployed Leagues, 1932–36*, in: LH, Bd. 16, 1975, S. 52–77
- Rothbard, M. N., *America's Great Depression*, Princeton, N. J. 1963
- Rothman, D. J., *The Discovery of the Asylum*, Boston 1971
- Ryan, J. A. (Hg.), *White Ethnics: Their Life in Working Class America*, Englewood Cliffs, N. J. 1973
- Salmond, J. A., *The Civilian Conservation Corps 1933–1942: A New Deal Case Study*, Durham, N. C. 1967
- Saloutos, T. (Hg.), *Populism: Reaction or Reform?*, New York 1968
- Saposs, D. J., *Populism, Socialism and Labor*, in: *American Socialist Quarterly*, Bd. 2, 1933, S. 27–36
- Scitovsky, T., *Inequalities: Open and Hidden, Measured and Immeasurable*, in: *Annals of the American Academy of Political Science*, Bd. 409, 1973, S. 112–19
- Schacht, J. N., *Toward Industrial Unionism: Bell Telephone Workers and Company Unions, 1919–1937*, in: LH, Bd. 16, 1975, S. 5–36
- Schenectady Electrical Handbook, Schenectady, N. Y. 1904
- Schlesinger, A. M., Jr., *The Age of Roosevelt*, 3 Bde., Cambridge, Mass. 1957–60, hier nach Sentry Edition 1966 (Bd. 1: *The Crisis of the Old Order*; Bd. 2: *The Coming of the New Deal*; Bd. 3: *The Politics of Upheaval*)
- Ders. u. a. (Hg.), *History of American Presidential Elections 1789–1968*, New York 1971
- Schmidt, H., *Die verschiedenen Einwandererwellen in die Vereinigten Staaten von Nordamerika von den Anfängen bis zur Quotengesetzgebung*, in: *Historisches Jahrbuch*, Bd. 85, 1965, S. 323–61
- Schmitt, P. J., *Back to Nature. The Arcadian Myth in Urban America*, New York 1969
- Schoenfeld, M. H., *Analysis of the Labor Provisions of NRA Codes*, in: MLR, Bd. 40, 1935, S. 574–603
- Schnore, L. F. (Hg.), *The New Urban History*, Princeton 1975
- Schröder, H.-J., *Deutschland und die Vereinigten Staaten, 1933–1939. Wirtschaft und Politik in der Entwicklung des deutsch-amerikanischen Gegensatzes*, Wiesbaden 1970
- Seidler, M. B., *Norman Thomas. Respectable Rebel*, Syracuse, N. Y. 1961
- Sennett, R., *Families Against the City: Middle Class Homes of Industrial Chicago 1872–1890*, Cambridge, Mass. 1970
- Shannon, D., *Between the Wars 1919–1941*, Boston 1965
- Shannon, D. A., *The Socialist Party of America: A History*, New York 1955
- Shapiro, S., *The Great War and Reform: Liberals and Labor, 1917–1919*, in: LH, Bd. 12, 1971, S. 323–44
- Shenton, J., *The Coughlin Movement and the New Deal*, in: PSQ, Bd. 73, 1958, S. 352 bis 373
- Sherman, R. B., *The Status Revolution and Massachusetts Progressive Leadership*, in: PSQ, Bd. 78, 1963, S. 59–65
- Shostak, A. B., *America's Forgotten Labor Organization. A Survey of the Role of the Single-Firm Independent Union in American Industry*, Princeton, N. J. 1962
- Ders., *Blue Collar Life*, New York 1969
- Shover, J. L., *Ethnicity and Religion in Philadelphia Politics, 1924–40*, in: *American Quarterly*, Bd. 25, 1973, S. 499–515
- Siegfried, A., *America Comes of Age*, New York 1927

- Ders., *Tableau politique de la France de l'Ouest sous la Troisième République*, Paris (1913) 1964.
- Silberschmidt, M., *Amerikas Entwicklung zu einer industriell-bürgerlichen Gesellschaft*, in: VSWG, Bd. 43, 1956, S. 1–18
- Ders., *Vom Gründerkapitalismus zum „New Capitalism“ in den Vereinigten Staaten: Die Eigenständigkeit der amerikanischen Wirtschaftsentwicklung im 20. Jahrhundert*, in: *Jahrbuch für Amerikastudien*, Bd. 2, 1957, S. 168–80
- Slichter, S. H., *The Current Labor Policies of American Industries*, in: *The Quarterly Journal of Economics*, Bd. 43, 1929, S. 393–435
- Ders., *The Turnover of Factory Labor*, New York 1919
- Smith, H. N., *Virgin Land: The American West as Symbol and Myth*, New York 1950
- Ders., *Popular Culture and Industrialism, 1865–1890*, Garden City 1967
- Smith, P., *Daughters of the Promised Land*, Boston 1970
- Smuts, R. W., *European Impressions of the American Worker*, New York 1953
- Ders., *Women and Work in America*, New York 1959
- Snyder, R. E., *Huey Long and the Presidential Election of 1936*, in: *Louisiana History*, Bd. 16, 1975, S. 117–43
- Sobel, R., *The Age of Giant Corporations: A Microeconomic History of American Business, 1914–1970*, Westport, Conn. 1972
- Social Science Research Council, *Studies in the Social Aspects of the Depression*, New York 1937
- Sogge, T. M., *Industrial Classes in the United States in 1930*, in: *JASStA*, Bd. 28, 1933, S. 199–203
- Soltow, L. C., *Evidence on Income Inequality in the United States, 1866–1965*, in: *JEH*, Bd. 29, 1969, S. 279–86
- Sombart, W., *Warum gibt es in den Vereinigten Staaten keinen Sozialismus?* Darmstadt (1906) 1969
- Soule, G., *The Coming American Revolution*, London 1934
- Ders., *Prosperity Decade: 1917–1929*, New York (1947) 1968
- Spahr, Ch. B., *America's Working People*, London 1900
- Spero, S. D., *Government as Employer*, Neudr.: Carbondale Ill. 1972
- Ders., *Labor Movement in a Government Industry*, New York 1924
- Spivak, J. L., *America Faces the Barricades*, New York 1935
- Ders., *Shrine of the Silver Dollar*, New York 1940
- Sprague, J. R., *The Middleman*, New York 1929
- Stedman, M. S. Jr. u. S. W., *Discontent at the Polls. A Study of Farmer and Labor Parties 1827–1948*, New York 1950
- Steffens, L., *The Autobiography*, New York 1931
- Steigerwalt, A. K., *The National Association of Manufacturers 1895–1914. A Study in Business Leadership*, Michigan 1964
- Stein, E. u. J. Davis (Hg.), *Labor Problems in America*, New York 1940
- Stephan, F. F., *History of the Uses of Modern Sampling Procedures*, in: *JASStA*, Bd. 43, 1948, S. 12–39
- Stern, I., *Government Employment Trends 1929 to 1956*, in: *MLR*, Bd. 80, 1957, S. 811 bis 815
- Sternsher, B., *The Emergence of the New Deal Party System: A Problem in Historical Analysis of Voter Behavior*, in: *JIH*, Bd. 6, 1975, S. 127–49
- Ders. (Hg.), *The New Deal: Doctrines and Democracy*, Boston 1966
- Stevens, A. C., *The Cyclopedia of Fraternities*, New York 1907
- Stevenson, E., *Babbits and Bohemians: The American 1920's*, New York 1967
- Stolberg, B., *The Story of the CIO*, New York 1938
- Stormonth, J., *A Dictionary of the English Language*, New York 1885

- Stouffer, S. A. u. P. F. Lazarsfeld, Research Memorandum on the Family in the Depression (= Social Science Research Council, Bull. 29), New York 1937
- Strachey, J., The Menace of Fascism, New York 1933
- Streightoff, F. H., The Standard of Living Among the Industrial People of America, Boston 1911
- Strong, B., Historians and American Socialism, 1900–1920, in: Science & Society, Bd. 34, 1970, S. 387–97
- Strong, D. S., Organized Anti-Semitism in America, Washington 1941
- Studnitz, A. V., Nordamerikanische Arbeiterverhältnisse, Leipzig 1879
- Sturmthal, A., Comments on Selig Perlman's „A Theory of the Labor Movement“, in: Industrial and Labor Relations Review, Bd. 4, S. 483–96
- Sumner, W. G., The Forgotten Man (1883), in: ders., The Forgotten Man and Other Essays, New Haven 1918
- Survey of Unemployment in Baltimore, in: MLR, Bd. 30, 1930, S. 138–44
- Sutton, F. X. u. a., The American Business Creed, Cambridge, Mass. 1956
- Swados, H., The American Writer and the Great Depression, Indianapolis 1966
- Swing, R. G., Forerunners of American Fascism, New York 1935
- Tänzler, F., Aus dem Arbeitsleben Amerikas. Arbeitsverhältnisse, Arbeitsmethoden und Sozialpolitik in den Vereinigten Staaten von Amerika, Berlin 1927
- Taeuber, C., People of the United States in the 20th Century, Washington 1971
- Taft, P., The A. F. of L. in the Times of Gompers, New York 1970
- Ders., Labor Politics American Style: California Federation of Labor, Cambridge, Mass. 1968
- Ders., Organized Labor in American History, New York 1964
- Tager, J., Progressives, Conservatives, and the Theory of Status Revolution, in: Mid-America, Bd. 48, 1966, 162–75
- Tarbell, I. M., New Ideals in Business. An Account of Their Practice and Their Effects Upon Men and Profits, New York 1916
- Taussig, F. W. u. C. S. Joslyn, American Business Leaders. A Study in Social Origins and Social Stratification, New York 1932
- Ders., The Opposition of Interest Between Employer and Employee: Difficulties and Remedies, Cambridge, Mass. 1929
- Taylor, G. R. (Hg.), The Turner Thesis, Lexington, Mass. 1972³
- Taylor, Ph., The Distant Magnet. European Emigration to the U.S.A., New York 1971
- Townsend, F. E., New Horizons: An Autobiography, Chicago 1943
- Terkel, S., Hard Times. An Oral History of the Great Depression, New York 1970
- Thelen, D. P., Social Tensions and the Origins of Progressivism, in: JAH, Bd. 56, 1969/70, S. 323–41
- Thernstrom, S., Class and Mobility in a Nineteenth-Century City, in: R. Bendix u. S. M. Lipset (Hg.), Class, Status and Power, New York 1966², S. 602–15
- Ders., The Other Bostonians. Poverty and Progress in the American Metropolis 1880 to 1970, Cambridge, Mass. 1973
- Ders., Poverty and Progress: Social Mobility in a Nineteenth-Century City, Cambridge, Mass. 1964
- Ders., Working-Class Social Mobility in Industrial America, in: M. Richter (Hg.), Essays in Theory and History, Cambridge, Mass. 1970, 221–38
- Ders. u. R. Sennett (Hg.), Nineteenth-Century Cities. Essays in the New Urban History, New Haven 1969
- Thomas, L., The Occupational Structure and Education, New York 1956
- Thomas, N., The Choice Before Us. Mankind at the Crossroad, New York 1934
- Tindall, G. B., The Emergence of the New South 1913–1945, Baton Rouge, La. 1967
- Tipple, J., Crisis of the American Dream. A History of American Social Thought 1920–1940, New York 1968

- Tishler, H. S., *Self-Reliance and Social Security, 1870-1917*, Port Washington, N. Y. 1971
- Tocqueville, A. de, *De la Démocratie en Amérique*, 2 Bde., Brüssel 1835 (benutzt als: *Democracy in America*, Garden City, N. Y. 1969)
- Trow, M., *Small Businessmen, Political Tolerance, and Support for McCarthy*, in: *AJS*, Bd. 64, 1958, S. 270-81
- Troy, L. *Trade Union Membership 1897-1962*, New York 1965
- Ders., *Trade Union Membership*, in: *The Review of Economics and Statistics*, Bd. 47, 1965, S. 93-113
- Tsuchigane, R. u. N. Dodge, *Economic Discrimination in the United States*, Lexington, Mass. 1974
- Tull, Ch. J., *Father Coughlin and the New Deal*, Syracuse, N. Y. 1965
- Unemployment, April 1930, by Industry Groups, Age, Reasons for Idleness and Family Relationships, in: *MLR*, Bd. 31, 1931, S. 523-27
- Unemployment in New York City (= *BLSt.*, Bull., Nr. 172), Washington April 1915
- Unemployment in Various Industries and Occupations in Massachusetts at Beginning of 1934, in: *MLR*, Bd. 40, 1935, S. 871-76
- The Urban Negro Worker in the United States 1925-36. An Analysis of the Training, Types, and Conditions of Employment and the Earnings of 200 000 Skilled and White-Collar Negro Workers, 2 Bde., Washington (U. S. Department of the Interior Office of the Adviser of Negro Affairs) 1938/39
- U. S. Bureau of Economic Analysis, *Long Term Growth, 1860-1970*, Washington 1973
- U. S. Bureau of Census, *Biennial Census of Manufacturers 1925*, Washington 1928
- Dass., *Biennial Census of Manufacturers 1937*, Washington 1938
- Dass., *Census of Partial Employment. Final Report on Total and Partial Unemployment. U. S. Summary*, Washington 1938
- Dass., *15th Census of the United States: Manufacturers 1929* (Bd. 1: General Report), Washington 1933
- Dass., *15th Census of the United States 1930. Unemployment*, Bd. 1, Washington 1931
- Dass., *Historical Statistics of the United States. Colonial Times to 1957*, Washington 1960
- U. S. Civil Service Commission, *A History of the Federal Civil Service 1789-1939*, Washington 1939
- U. S. Commission of Labor, *The First Annual Report: Industrial Depression*, Washington 1886
- Dies., *Fourth Annual Report 1888: Working Women in Large Cities*, Washington 1889
- Dies., *Eighth Annual Report 1892: Industrial Education*, Washington 1893
- Dies., *Eleventh Annual Report 1815-96: Work and Wages of Men, Women, and Children*, Washington 1897
- Dies., *Seventeenth Annual Report: Trade and Technical Education*, Washington 1902
- Dies., *22nd Annual Report 1907: Labor Laws of the U. S.*, Washington 1908
- Dies., *23rd Annual Report 1908: Workmen's Insurance and Benefit Funds in the U. S.*, Washington 1909
- Dies., *25th Annual Report 1910: Industrial Education*, Washington 1911
- Dies., *Seventh Special Report: The Slums of Baltimore, Chicago, New York and Philadelphia*, Washington 1894
- Dies., *Eighth Special Report: The Housing of the Worker*, Washington 1895
- U. S. Department of the Interior. Office of Education, Bull., Nr. 17: *National Survey of Secondary Education*, Monographs 1-4, Washington 1933-34
- U. S. Department of Labor, *Growth of Labor Law in the U. S.*, Washington 1962
- U. S. Railroad Administration, *Report of the Railroad Wage Commission to the Director General of Railroads April 30, 1918*, Washington 1918

- Veblen, Th., *The Engineers and the Price System*, New York 1933
- Vecoli, R. J., *European Americans: From Mythology to Reality*, in: W. H. Cartwright u. R. L. Watson (Hg.), *The Reinterpretation of American History and Culture*, Washington 1973, S. 81–112
- Veysey, L. R., *The Emergence of the American University*, Chicago 1965
- Wadlin, H. G., *Conditions of Employes (From the Twentieth Annual Report of the Massachusetts Bureau of Statistics of Labor, Report for 1889)*, Boston 1890
- Wage Earning Pittsburgh (*The Pittsburgh Survey*, Bd. 6), New York 1914
- Wage Investigations Made by the New Orleans Chapter of the National Consumers' League (= Report for the Louisiana State Commission to Study the Conditions of Working Women and Children, prep. by S. M. Hartzmann, Oct. 5, 1914)
- Wakstein, A. M., *The National Association of Manufacturers and Labor Relations in the 1920s*, in: *LH*, Bd. 10, 1969, S. 163–76
- Waldo, D., *The Administrative State. A Study of the Political Theory of American Public Administration*, New York 1948
- Walker, F. A., *Political Economy*, New York 1883
- Wallace, M., *The Uses of Violence in American History*, in: *American Scholar*, Bd. 40, 1970/71, S. 81–102
- Ward, D., *Cities and Immigrants: A Geography of Change in Nineteenth-Century America*, New York 1973
- Ware, N., *The Industrial Worker 1840–1860. The Reaction of American Industrial Society to the Advance of the Industrial Revolution*, Boston 1924
- Ders., *The Labor Movement in the United States, 1860–1895*, New York 1929
- Warner, S. B., *The Private City: Philadelphia in Three Periods of Its Growth*, Philadelphia 1968
- Ders., *Street Car Suburbs. The Process of Growth in Boston 1870–1900*, Cambridge, Mass. 1962
- Warner, W. L., *The Corporation in the Emergent American Economy*, New York 1962
- Ders. u. J. C. Abegglen, *Big Business Leaders in America*, New York 1955
- Ders. (Hg.), *Yankee City Series*, 5 Bde., New Haven 1941–1959
- Warren, F. A., III, Alfred Bingham and the Paradox of Liberation, in: *Journal of History*, Bd. 28, 1966, S. 252–67
- Ders., *Liberals and Communism: The 'Red Decade' Revisited*, Bloomington 1966
- Watkins, G. S., *An Introduction to the Study of Labor Problems*, New York 1922
- Ders., *Labor Problems*, New York 1929^a
- Ders., *Labor Problems and Labor Administration During the World War*, 2 Bde., Urbana, Ill. 1919
- Webb, S. u. B., *Industrial Democracy*, London 1902
- Wecter, D., *The Age of the Great Depression 1929–1941*, New York (1948) 1969
- Ders., *The Saga of American Society. A Record of Social Aspiration 1607–1937*, New York 1937
- Wehler, H.-U., *Der Aufstieg des amerikanischen Imperialismus. Studien zur Entwicklung des Imperium Americanum 1865–1900*, Göttingen 1974
- Weinstein, J., *The Decline of Socialism in America, 1912–1925*, New York 1967
- Ders., *The Corporate Ideal in the Liberal State, 1900–1918*, Boston 1968
- Ders. u. D. W. Eakins (Hg.), *For a New America*, New York 1970
- Weiss, R., *The American Myth of Success: From Horatio Alger to Norman Vincent Peale*, New York 1969
- Weyl, N., *The Khaki Shirts*, in: *The New Republic*, 21. 9. 1932, S. 145–46
- Whisenhunt, D. W., *Texas in the Depression 1929–1933: A Study of Public Reaction*, Ph. D. Thesis, Texas Technological College 1966
- White, A. C., *An American Fascismo*, in: *The Forum*, Bd. 72, 1924, S. 636–42
- White, L. D., *Government Career Service*, Chicago 1935

- Ders., *The Prestige Value of Public Employment in Chicago. An Experimental Study*, Chicago 1929
- Ders., *Trends in Public Administration*, New York 1933
- White, M., *Social Thought in America. The Revolt Against Formalism*, Boston (1947) 1957²
- Whitehead, D., *The Dow Story: The History of the Dow Chemical Company*, New York 1968
- Wiebe, R. H., *Businessmen and Reform: A Study of the Progressive Movement*, Cambridge, Mass. 1962
- Ders., *Railroads and Regulation, 1877–1916*, Princeton 1965
- Ders., *The Search for Order, 1877–1920*, New York 1967
- Ders., *The Segmented Society. An Introduction to the Meaning of America*, London 1975
- Wilensky, H. L., *Class and Classconsciousness, and American Workers*, in: W. Haber (Hg.), *Labor in a Changing America*, New York 1966, S. 12–44
- Williams, T. H., Huey P. Long, New York 1969
- Williams, W., *What's on the Worker's Mind*, New York 1920
- Williams, W. A., *The Contours of American History*, Chicago (1961) 1966²
- Wilson, C. O., *Democracy in Industry. The Industrial Relations Plan of Standard Oil Company (Indiana)*, o. O. o. J. [ca. 1924]
- Wilson, H. S., *McClure's Magazine and the Muckrakers*, Princeton, N. J. 1970
- Wolfe, A. B., *The Lodging House Problem in Boston*, Boston 1906
- Wolfe, A. R., *Women, Consumerism, and the National Consumers' League in the Progressive Era, 1900–1923*, in: LH, Bd. 16, 1975, S. 378–92
- Wolfinger, R. E. u. A., *America's Radical Right: Politics and Ideology*, in D. E. Apter (Hg.), *Ideology and Discontent*, Glencoe, Ill. 1964
- Wolfe, D., *America's Resources of Specialized Talent. A Current Appraise and a Look Ahead. The Report of the Commission on Human Resources and Advanced Training*, New York 1954
- Wolfskill, G. u. J. A. Hudson, *All but the People: F. D. Roosevelt and His Critics 1933–39*, New York 1969
- Ders., *The Revolt of the Conservatives: A History of the American Liberty League, 1934–1940*, Boston 1962
- Wolman, L., *Ebb and Flow in Trade Unionism*, New York 1936
- Wolters, R., *Negroes and the Great Depression: The Problem of Economic Recovery*, Westport, Conn. 1970
- Women's Jobs. *Advance and Growth* (= Bull of the Women's Bureau, Nr. 232), Washington 1949
- Wood, R., *Suburbia: Its People and Their Politics*, Boston 1959
- Woods, E. B., *The Social Waste of Unskilled Personal Mobility*, in: AJS, Bd. 19, 1913, S. 358–69
- Woods, R. A. (Hg.), *The City Wilderness. A Settlement Study by Residents and Associates of the South End House (South End Boston)*, Boston 1898
- Woodward, C. V. (Hg.), *The Comparative Approach to American History*, New York 1968
- Ders., *The Strange Career of Jim Crow* (1955), New York 1974³
- Worthman, P. B., *Working Class Mobility in Birmingham, Alabama, 1880–1914*, in: T. K. Hareven (Hg.), *Anonymous Americans*, Englewood Cliffs, N. J. 1971, S. 172 bis 213
- Woytinski, W. S., *Controversial Aspects of Unemployment Estimates in the United States*, in: *The Review of Economic Statics*, Bd. 23, 1941, S. 68–77
- Ders., *Employment and Wages in the United States*, New York 1935
- Ders., *Labor in the United States*, Washington 1938

- Ders., *Recent Trends in Labor Turnover . . .*, Washington 1939
- Ders., *Three Sources of Unemployment*, Genf 1935
- Wright, C. D., *Sixth Annual Report on the Statistics of Labor (= Commonwealth of Massachusetts, Public Document, Nr. 31)* Boston 1875
- Ders., *The Working Girls of Boston*, Boston 1889
- Wright, J. D., *The Working Class, Authoritarianism, and the War in Vietnam*, in: *Social Problems*, Bd. 20, 1972, S. 133–49
- Wyckoff, W. A., *The Workers. An Experiment in Reality: The West*, New York 1899
- Wyllie, I. G., *The Self-Made Man in America*, New Brunswick, N. J. 1954
- Ders., *Social Darwinism and the Businessman*, in: *Proceedings of the American Philosophical Society*, Bd. 103, 1959, S. 629–35
- Wyman, R. E., *Middle-Class Voters and Progressive Reform: The Conflict of Class and Culture*, in: *APSR*, Bd. 68, 1974, S. 488–504
- Yellowitz, I., *Labor and the Progressive Movement in New York State, 1897–1916*, Ithaca, N. Y. 1965
- Ders., *The Position of the Worker in American Society 1865–1896*, Englewood Cliffs, N. J. 1969
- Yoder, D., *Labor Attitudes in Iowa and Contiguous Territory*, Iowa City 1929
- Ders. u. G. R. Davies, *Depression and Recovery*, New York 1934
- Young, E., *Labor in Europe and America*, Washington 1876
- Ders., *The Split in the Labor Movement*, in: M. Derber u. E. Young (Hg.), *Labor and the New Deal*, Madison, Wisc. 1957, S. 45–76
- Young Men's Christian Association (YMCA), *Among Industrial Workers (Ways and Means). A Handbook for Associations in Industrial Fields*, New York 1916
- Zieger, R. H., *Workers and Scholars: Recent Trends in American Labor Historiography*, in: *LH*, Bd. 13, 1972, S. 245–66
- Zinn, H. (Hg.), *New Deal Thought*, Indianapolis 1966

V. Sonstige veröffentlichte Quellen und Literatur

- Abel, T. F., *The Nazi Movement*, New York 1966
- Abendroth, W., *Soziale Funktion und soziale Voraussetzungen des Faschismus*, in: *Das Argument* 12, 1970, S. 251–57
- Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen, hg. v. Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen, Leipzig 1912–14
- Abrahamson, M., *The Professional in the Organization*, Chicago 1967, S. 158 ff.
- Adams, R. J., *Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential between Europe and North America*, in: *Industrial Relations*, Bd. 29, 1974, S. 497–512
- Adler, P., *Die Lage der Handlungsgehilfen gemäß den Erhebungen der Kommission für Arbeiterstatistik*, Stuttgart 1900
- Adorno, T. W., *Was bedeutet: Aufarbeitung der Vergangenheit?* in: ders., *Eingriffe*, Frankfurt/M. 1963, S. 125–47
- Albrecht, O., *Die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs in den Vereinigten Staaten und in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwiss. Diss.*, Frankfurt 1937
- Aldcroft, D. H., *The Inter-War Economy: Britain, 1919–1939*, New York 1971
- Alff, W., *Der Begriff Faschismus und andere Aufsätze zur Zeitgeschichte*, Frankfurt/M. 1971
- Alfond, C. u. C. Vincent, *Où vont les classes moyennes?*, in: *Nouvelle critique*, Nr. 51/52, Paris 1954, S. 58 ff.
- Allardyce, G. (Hg.), *The Place of Fascism in European History*, Englewood Cliffs, N. J. 1971

- Allen, W. S., *The Nazi Seizure of Power*, Chicago 1965 (dt. u. d. T.: *Das haben wir nicht gewollt. Die national-sozialistische Machtergreifung in einer Kleinstadt 1930 bis 1935*, Gütersloh 1966)
- Das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch mit Erläuterungen nach den Materialien . . . , hg. von Bornemann u. a., Berlin 1862
- Almond, G. A. u. S. Verba, *The Civic Culture*, Princeton, N. J. 1963
- Die Angestellten in der Wirtschaft. Eine Auswertung der Berufszählung von 1925, hg. v. Afa-Bund, Berlin 1928
- Angestelltenbewegung 1921–1925. Deutsche Wirtschaftsgeschichte, Sozialpolitik und Gewerkschaftsentwicklung aus bewegter Zeit. Dem II. Afa-Gewerkschaftskongreß in München zum 15. 6. 1925 erstattet vom Afa-Bundesvorstand, Berlin 1925
- Armstrong, J. A., *The European Administrative Elite*, Princeton, N. J. 1973
- Armytage, W. H. G., *The Rise of the Technocrats. A Social History*, London 1965
- Ders., *A Social History of Engineering*, Cambridge, Mass. 1966
- Aron, R. u. a., *Inventaires III. Classes Moyennes*, Paris 1939
- Aron, R., *Social Structure and Ruling Class*, in: *British Journal of Sociology*, Bd. 1, 1950, S. 1–17, 126–44
- Association française de science politique, *Partis politiques et classes sociales en France, sous la direction de Maurice Duverger* (= *Fondation nationale des sciences politiques, Cahiers Nr. 74*), Paris 1955
- Aufhäuser, S., *Weltkrieg und Angestelltenbewegung*, Berlin 1918
- Bade, K. J., *Organisierter Kapitalismus*, in: *NPL*, Bd. 20, 1975, S. 293–307
- Bailes, K. E., *The Politics of Technology: Stalin and Technocratic Thinking Among Soviet Engineers*, in: *AHR* 79, 1974, S. 445–69
- Bain, G. S., *The Growth of White-Collar Unionism*, Oxford 1970
- Ders. u. a., *Social Stratification and Trade Unionism. A Critique*, London 1973
- Ders. u. R. J. Price, „Who Is a White Collar Employee?“, in: *British Journal of Industrial Relations*, Bd. 10, 1972, S. 329–39
- Barber, B., *Social Stratification. A Comparative Analysis of Structure and Process*, New York 1957
- Bagwell, P. S. u. G. E. Mingay, *Britain and America 1850–1939. A Study of Economic Change*, New York 1970
- Barkin, K., *A Case Study in Comparative History: Populism in Germany and America*, in: H. J. Bass (Hg.), *The State of American History*, Chicago 1970
- Barnes, I., *The Social Basis of Fascism*, in: *Pacific Affairs*, Bd. 9, (März 1936), S. 24 bis 32
- Baudelot, C. u. a., *La Petite Bourgeoisie en France*, Paris 1974
- Bauer, O., *Der Faschismus*, in: Ders., *Zwischen zwei Weltkriegen*, Bratislava 1936
- Ders. u. a., *Faschismus und Kapitalismus. Theorien über die sozialen Ursprünge und die Funktion des Faschismus*, Frankfurt/M. 1967
- Bayer, H. (Hg.), *Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management*, Berlin 1961
- Beable, W. H., *Behind the Counter. A Practical Guide for Shop Assistants*, London o. J.
- Beckenbach, N. u. a., *Ingenieure und Techniker in der Industrie. Eine empirische Untersuchung über Bewußtsein und Interessenorientierung*, Frankfurt 1975
- Beckert, F., *Das Berufsbildungswesen der Angestelltenverbände*, Hamburg 1931
- Beckman, J., *The Economics of the Electrical Machinery Industry*, New York 1962
- Bell, D., *The Coming of the Post-industrial Society*, New York 1973
- Ben-Davids, J., *Professions in the Class System of Present-Day Societies*, in: *Current Sociology*, Bd. 12, 1964, S. 247–98
- Benét, M. K., *The Secretarial Ghetto*, New York 1973

- Bendix, R., The Lower Classes and the „Democratic Revolution“, in: *Industrial Relations*, Bd. 1, Berkeley, 1961/2, S. 91–116
- Ders., *Work and Authority in Industry. Ideologies of Management in the Course of Industrialization*, New York 1956 (dt. u. d. T.: *Herrschaft und Industriearbeit*, Frankfurt 1960)
- Ders. u. S. Lipset, *Class, Status and Power. Social Stratification in Comparative Perspective*, New York 1966²
- Benewick, R., *The Fascist Movement in Britain* (1969), London 1972²
- Benjamin, L., *The Position of the Middle-Class Worker in the Transition to Socialism*. Published by the Labor Party, London 1935
- Bennecke, H., *Wirtschaftliche Depression und politischer Radikalismus 1918–1938*, München 1970
- Bennett, E. W., *Germany and the Diplomacy of the Financial Crisis, 1931*, Cambridge, Mass. 1962
- Berend, I. T. u. G. Ránki, *Economic Development in East-Central Europe in the 19th and 20th Centuries*, New York 1974
- Berger, S., *The French Political System*, New York 1974
- Bernstein, E., *Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie*, Stuttgart 1899
- Best, G., *Mid-Victorian Britain, 1851–75*, New York 1972
- Bettelheim, B. u. M. Janowitz, *Dynamics of Prejudice*, New York 1950
- Bettelheim, C., *Les luttes de classes en U.R.S.S., 1917–1973*, Paris 1974
- Ders., *L'économie allemande sous le nazisme. Un aspect du la décadence du capitalisme*, Paris 1946
- Bideau, P., *Le voyageur de commerce. Son histoire. Son activité. Sa formation professionnelle*, Thèse (L'Ecole des Hautes Etudes Commerciales de l'Université de Lausanne) 1935
- Binding, R. u. a., *Kritisches Führungswissen. Zum Funktionswandel wissenschaftlich-technischer Intelligenz*, Stuttgart 1974
- Blackburn, R. M., *Union Character and Social Class. A Study of White-Collar Unionism*, London 1967
- Bleton, P., *Contribution à une étude des classes moyennes*, in: *Études et documents du Centre de recherches économiques et sociales*, 8/NS III, Paris 1954, S. 2 ff.
- Bloch, E., *Erbschaft dieser Zeit*, Zürich 1935, erw. Neuauflage, Frankfurt/M. 1962
- Böttger, H., *Vom alten und neuen Mittelstand*, Berlin 1901
- Bohnstedt, W., *Zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der deutschen Angestellten*, in: *Soziale Praxis*, Jg. 41, 1932, H. 12, S. 366–70
- Bon, F. u. M.-A. Burnier, *Les nouveaux intellectuels*, Paris 1971
- Bonham, J., *The Middle Class Vote*, London [1954]
- Borkenau, F., *Zur Soziologie des Faschismus*, in: *ASS*, Bd. 68, 1932/33, S. 513–47
- Born, K.-E., *Deutsche Bankenkrise 1931: Finanzen und Politik*, München 1967
- Bowen, R. H., *German Theories of the Corporative State with Special Reference to the Period 1870–1919*, New York 1947
- Bracher, K. D., *Die deutsche Diktatur*, Köln (1969) 1976⁵
- Ders., *Die Auflösung der Weimarer Republik*, Villingen 1971⁵
- Ders., *Zeitgeschichtliche Kontroversen. Um Faschismus, Totalitarismus, Demokratie*, München 1976
- Brady, R., *The Spirit and Structure of German Fascism*, in: E. Nolte, *Theorien über den Faschismus*, Köln 1967, S. 277–96
- Brandenburg, H.-G., *Wege und Irrwege einer Generation*, Köln 1968
- Brandmeyer, G. A. u. R. S. Denisoff, *Status Politics: An Appraisal of the Application of a Concept*, in: *The Pacific Sociological Review*, Bd. 12, 1969, S. 5–11
- Brauer, Th., *Mittelstandspolitik*, in: *GdS*, Abt. 9, Teil II, Tübingen 1927, S. 368–410

- Braun, S., *Zur Soziologie der Angestellten*, Frankfurt/M. 1964
- Ders. u. J. Fuhrmann, *Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten. Bericht über eine industriesoziologische Untersuchung*, Neuwied 1970
- Brogan, D., *The Development of Modern France (1870–1939)*, London 1940
- Brown, A., *The Fate of the Middle Classes*, London 1936
- Brown, K. D. (Hg.), *Essays in Anti-Labour History: Responses to the Rise of Labour in Britain*, Hamden, Conn. 1974
- Bry, G., *Wages in Germany 1871–1945*, Princeton 1960
- Buchanan, W. u. H. Cantril, *How Nations See Each Other: A Study in Public Opinion*, Urbana. Ill. 1953
- Bücher, K., *Die Arbeiterfrage im Kaufmannsstande*, Berlin 1883
- Buelens, J., *Les employés en Allemagne. Leur situation sociale et leur contrat d'emploi. Législation et revendications*, Antwerpen 1913
- Bund technischer Angestellter und Beamter, (Hg.), *25 Jahre Techniker-Gewerkschaft. 10 Jahre Bund technischer Angestellter und Beamter*, Berlin 1929
- Bureau International du Travail, *Fluctuations des Salaires dans différents pays de 1914 à 1922*, Genève 1923
- Burnett, J. (Hg.), *The Annals of Labour. Autobiographies of British Working Class People, 1820–1920*, Indiana, Univ. Press. 1974
- Butler, D. u. D. Stokes, *Political Change in Britain. Forces Shaping Electoral Choice*, London 1968
- Caldwell, T. B., *The Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie (1887 to 1919). A Pioneer French Catholic Trade Union of White-Collar Workers*, in: *IRSH*, Bd. 11, 1966, S. 228–66
- Cantril, H., *The Politics of Despair*, New York 1962
- Carsten, F. L., *Der Aufstieg des Faschismus in Europa*, Frankfurt 1968
- Cassau, T., *Die Gewerkschaftsbewegung*, Halberstadt 1930
- Cassels, A., *Fascism*, New York 1975
- Centers, R., *The Psychology of Social Classes. A Study of Class Consciousness*, Princeton, N. J. 1949 (1961)
- Chambre syndicale fédérale des employés. *Les employés de commerce parisiens*, CGT 1937
- Chatain, J. u. R. Gaudon, *Petites et moyennes entreprises: l'heure du choix*, Paris 1975
- Chechland, S. G., *The Rise of Industrial Society in England 1815–85*, London 1964
- Chilly, L. de, *La classe moyenne en France après la guerre: 1918–1924. Sa crise: causes, conséquences et remèdes. Thèse de doctorat en sciences politiques et économiques*, Paris 1924
- Clapham, J. H., *The Economic Development of France and Germany 1815–1914*, Cambridge (1921) 1936⁴
- Clark, G., *The Conditions of Economic Progress (1940)*, New York 1960⁸
- Clemenç, M., *Gesellschaftliche Ursprünge des Faschismus*, Frankfurt/M. 1972
- Coates, R. D., *Teachers' Union and Interest Group Politics. A Study in the Behaviour of Organized Teachers in England und Wales*, Cambridge 1972
- Cole, G. D. H., *The Conception of the Middle Class*, in: *British Journal of Sociology*, Bd. 1, Dez. 1950, S. 275–90
- Ders., *What Marx Really Meant*, London 1934
- Collinet, M., *Essai sur la condition ouvrière (1900–1950)*, Paris 1951
- Ders., *Structure des classes salariées en France depuis cinquante ans*, in: *Revue internationale du travail*, Bd. 67, 1953, S. 299–53
- Conze, W. u. H. Raupach (Hg.), *Die Staats- und Wirtschaftskrise des Deutschen Reichs 1929/33*, Stuttgart 1967
- Corbin, J., *The Return of the Middle Class*, New York 1923

- Corey, L., *The Crisis of the Middle Class*, New York 1935
- Coyner, S. J., *Class Patterns of Family-Income and Expenditure during the Weimar Republic: German White Collar Employees as Harbingers of Modern Society*, Ph. D. Thesis, Rutgers University, New Brunswick, N. J. 1975
- Cox, O. C., *Caste, Class and Race. A Study in Social Dynamics*, New York 1948
- Crew, D., *Definitions of Modernity. Social Mobility in a German Town 1880-1901*, in: JSH, Bd. 6, S. 51-74
- Ders., *Regionale Mobilität und Arbeiterklasse. Das Beispiel Bochum 1880-1901*, in: GG, Bd. 1, 1975, S. 99-120
- Croner, F., *Die Angestellten in der modernen Gesellschaft*, Wien 1954
- Ders., *Die Angestelltenbewegung nach der Währungsstabilisierung*, in: ASS, Bd. 60, 1928, S. 103-46
- Ders., *Soziologie der Angestellten*, Köln 1962
- Cross, C., *The Fascists in Britain*, London 1961
- Crozier, M., *The World of the Office Worker*, New York 1973
- Ders., *France*, in: A. Sturmfth (Hg.), *White Collar Trade Unions*, Urbana, Ill. 1967, S. 90-126
- Ders., *Les attitudes politiques des employés et des petits fonctionnaires*, in: M. Duverger (Hg.), *Partis politiques et classes sociales en France*, Paris 1955, S. 85-99
- Der., *L'ambiguïté de la conscience de classe chez les employés et les petits fonctionnaires*, in: *Cahiers internationaux de sociologie*, Bd. 28, 1955, S. 78-97
- Ders., *Le rôle des employés et des petits fonctionnaires dans la structure française contemporaine*, in: *Transactions of the Third World Congress of Sociology*, Amsterdam 1956, Bd. 3, S. 311-19
- Daheim, H., *Die Vorstellungen vom Mittelstand*, in: KZSS, Bd. 12, 1960, S. 237-77
- Dahlstroem, E., *Management, Unions and Society. A Study of Salaried Employees Attitudes*, Stockholm 1955
- Dahrendorf, R., *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford 1959 (überarb. Fassung v.: *Soziale Klassen und Klassenkonflikte*, Stuttgart 1957)
- Ders., *Recent Changes in the Class Structure of European Societies*, in: S. R. Graubard (Hg.), *A New Europe*, Boston 1964
- Ders., *Gesellschaft und Demokratie in Deutschland*, München 1965
- Ders., *Konflikt und Freiheit. Auf dem Wege zur Dienstklassengesellschaft*, München 1972
- Dale, J. R., *The Clerk in Industry. A Survey of the Occupational Experience, Status, Education, and Vocational Training of a Group of Male Clerks Employed by Industrial Companies*, Liverpool 1962
- Daumard, A., *Les bourgeois de Paris au XIXe siècle*, Paris 1970
- Davies, A. F., *Prestige of Occupations*, in: *British Journal of Sociology*, Bd. 3, Juni 1952, S. 134-47
- Davies, J. C., *Toward a Theory of Revolution*, in: ASR, Bd. 27, 1962, S. 5-19 (überarb. Fassung, in: W. Zapf (Hg.), *Theorien des Sozialen Wandels*, Köln 1970², S. 399-417
- Davis, R., *The Rise of the Atlantic Economies*, Ithaca, N. Y. 1973
- Decker, G., *Zur Soziologie der Reichstagswahlen*, in: *Die Gesellschaft*, Jg. 5/II, 1928, S. 1-12
- Deeg, M. E. u. D. G. Paterson, *Changes in Social Status of Occupations*, in: *Occupations. The Vocational Guidance Journal*, Bd. 25, Jan. 1947, S. 205-08
- Deherme, G., *Les classes moyennes. Études sur le parasitisme social*, Paris 1912
- Delon, P., *Les employés de la plume d'oie à l'ordinateur, un siècle de lutte, origines et activité de la Fédération C. G. T.*, Paris 1969
- Delzell, C. F., *Mediterranean Fascism, 1919-1945*, New York 1970
- Deneke, J. F. V., *Die freien Berufe*, Stuttgart 1956

- Denison, E. F., *Why Growth Rates Differ*, Washington 1967
- Denkschrift zur Feier des einhundertjährigen Bestehens des Instituts für hilfsbedürftige Handlungsdienere zu Breslau, Breslau 1874
- Deppe, F. u. a., *Die neue Arbeiterklasse. Technische Intelligenz und Gewerkschaften im Organisierten Kapitalismus*, Frankfurt/M. 1973
- Desqueyrrat, A., *Classes moyennes*, Paris 1939
- Dessauer, F., *Im Kampf mit der Wirtschaftskrise. Gemeinverständliche Darstellung der Wirtschaftslage und der Möglichkeiten ihrer Überwindung*, Frankfurt/M. 1932
- Deuerlein, E., *Der Aufstieg der NSDAP 1919–1933 in Augenzeugenberichten*, Düsseldorf 1968
- Deutsch, K. W., *Nationalism and Social Communication. An Inquiry into the Foundations of Nationalism*, New York 1953
- Dicks, H. V., *Personality Traits and National Socialist Ideology: A Wartime Study of German Prisoners of War*, in: *Human Relations*, Bd. 4, 1950, S. 111–54
- Diggins, J. P., *Mussolini and Fascism. The View from America*, Princeton, N. J. 1972
- Dobb, M. H., *Studies in the Development of Capitalism*, London 1947² (1903) (dt. u. d. T.: *Entwicklung des Kapitalismus*, Köln 1972²)
- Doblin, B. E. u. C. Pohly, *The Social Composition of the Nazi Leadership*, in: *AJS*, Bd. 51, 1945/46, S. 42–49
- Dogan, *Les clivages politiques de la classe ouvrière*, in: L. Hamon (Hg.), *Les nouveaux comportements politiques de la classe ouvrière*, Paris 1962, S. 101–27
- Dreyfuß, C., *Beruf und Ideologie der Angestellten*, München 1933
- Drucker, P., *The Employee Society*, in: *AJS* 58, 1952–53, S. 358–63
- Dumont, M. P., *The Changing Face of Professionalism*, in: *Social Policy*, Mai/Juni 1970, S. 26–31
- Duverger, M. (Hg.), *Partis politiques et classes sociales en France*, Paris 1955
- Eichholtz, D., *Probleme einer Wirtschaftsgeschichte des Faschismus in Deutschland*, in: *Jahrbuch f. Wirtschaftsgeschichte*, 1963, III, S. 97–127
- Eisenberg, P. E. u. P. F. Lazarsfeld, *The Psychological Effects of Unemployment*, in: *Psychological Bulletin*, Bd. 35, 1938, S. 358–90
- The Encyclopedia Britannica*, Cambridge, 1910 ff.
- Engelhard, E., *Die Angestellten*, in: *Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie*, Bd. 10, 1932, S. 479–520
- Engelsing, R., *Der literarische Arbeiter I: Arbeit, Zeit und Werk im literarischen Beruf*, Göttingen 1975
- Ders., *Die wirtschaftliche und soziale Differenzierung der deutschen kaufmännischen Angestellten im In- und Ausland, 1690–1900*, in: *Zs. f. d. gesamte Staatswissenschaft*, Bd. 123, 1967, S. 347–80, 482–514; erw. Fassg. in: ders., *Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten*, Göttingen 1973, S. 51–111, 271 bis 283
- Epochen der Angestellten-Bewegung 1774–1830*, bearb. vom GDA-Archiv, Berlin 1930
- Erdmann, E. G., *Das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung an der Verwaltung der Betriebe der gewerblichen Wirtschaft. Ein internationaler Rechtsvergleich*, Köln 1952
- Etzioni, A. (Hg.), *The Semi-Professions. Teachers, Nurses, Social Workers*, New York 1969
- Eulenburg, F., *Die Frequenz der deutschen Universitäten von ihren Anfängen bis zur Gegenwart*, Leipzig 1904
- Eulenburg, F., *Die sozialen Wirkungen der Währungsverhältnisse*, in: *Verhandlungen des Vereins für Sozialpolitik in Stuttgart 1924* (= *Schriften des Vereins für Sozialpolitik*, Bd. 170), München 1925, S. 87–108
- Fallada, H., *Kleiner Mann, was nun?*, Berlin 1932

- Farnham, D. T., *America versus Europe in Industry. A Comparison of Industrial Policy and Methods of Management*, New York 1921
- Farrington, F. E., *Commercial Education in Germany*, New York 1914
- Faunce, W. A. u. W. H. Form (Hg.), *Comparative Perspectives on Industrial Society*, Boston 1969
- Fauvel-Rouif, D. (Hg.), *Movements ouvriers et dépression économique de 1929 à 1939*, Assen 1966
- Felice, R. de, *Le interpretazioni del fascismo*, Bari (1971) 1972
- Festbuch zur Hundertjahrfeier der „Union Verein Junger Kaufleute“, Rostock 1909
- Festinger, L., *A Theory of Social Comparison Processes*, in: *Human Relations*, Bd. 7, 1954, S. 117–40
- Fischer, F. W., *Die Angestellten, ihre Bewegung und ihre Ideologien*. Phil. Diss. Heidelberg 1932
- Fischer, M., *Mittelklasse als politischer Begriff in Frankreich seit der Revolution*, Göttingen 1974
- Fischer, W., *Die Wirtschaftspolitik Deutschlands 1918–1945*, Hannover 1961
- Fleming, A. P. M. u. J. G. Pearce, *The Principles of Apprentice Training with Special Reference to the Engineering Industry*, London 1916
- Flexner, A., *Universities: American, English, German*, New York 1930
- Florence, P. S., *The Logic of British and American Industry. A Realistic Analysis of Economic Structure and Government*, London 1953
- Fourastié, J., *Le grand espoir du XXe siècle*, Paris 1950 (1972) (dt. u. d. T.: *Die Große Hoffnung des Zwanzigsten Jahrhunderts*, Köln 1967²)
- Français, L., *La distinction entre employés et ouvriers en droit allemand, belge, français et italien*, Le Hage 1963
- Frank, L. R., *An Economic and Social Diagnosis of National Socialism*, in: M. Baumont u. a. (Hg.), *The Third Reich*, London 1965, S. 456–575
- Franz-Willing, G., *Die Hitlerbewegung: Der Ursprung 1919–1922*, Hamburg 1962
- Fremdling, R., *Eisenbahnen und deutsches Wirtschaftswachstum 1840 bis 1879*, Dortmund 1975
- Fried, M. u. a., *The World of the Urban Working Class*, Cambridge, Mass. 1973
- Friters, G., *Who are the German Fascists*, in: *Current History*, Bd. 35, 1932, S. 532 bis 536
- Fuchs, V. R., *The Service Economy*, New York 1968
- Gantzel, K. J., *Wesen und Begriff der mittelständischen Unternehmung*, Köln 1962
- Garraty, J. A., *The New Deal, National Socialism, and the Great Depression*, AHR, Bd. 78, Okt. 1973, S. 907–44
- GDA, *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Angestellten. Ergebnisse und Erkenntnisse aus der großen sozialen Erhebung des Gewerkschaftsbundes der Angestellten*, Berlin 1931²
- GDA, *Die kommende Angestellten-Generation*, Berlin 1933
- Geiger, Th., *Die Mittelschichten und die Sozialdemokratie*, in: *Die Arbeit*, Jg. 8, 1931, S. 619–35
- Ders., *Panik im Mittelstand*, in: *Die Arbeit*, Bd. 7, 1930, S. 637–54
- Ders., *Die soziale Schichtung des deutschen Volkes (1932)*, Neudr. Stuttgart 1967
- Ders., *Zur Theorie des Klassenbegriffs und der proletarischen Klasse*, in: *Schmollers Jb.*, Bd. 54 (1930), S. 182–236, wd. in: ders., *Arbeiten zur Soziologie*, Neuwied 1962, S. 206–59
- Geisler, W., *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten*, Gießen 1930
- Gellately, R., *The Politics of Economic Despair. Shopkeepers and German Politics 1890–1914*, London 1974
- Gerschenkron, A., *Economic Backwardness in Historical Perspective*, New York 1965²

- Gerth, H., The Nazi Party. Its Leadership and Composition, in: AJS, Bd. 45, 1940, S. 517-41
- Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1950/51, Köln 1952
- Giddens, A., The Class Structure of Advanced Societies, New York 1973
- Gide, C., Travail intellectuel et travail manuel, Paris 1901
- Ginzberg, L. I., Auf dem Wege zur Hitlerdiktatur. Der Kurs der Monopolbourgeoisie auf die offene Diktatur im Jahre 1931, in: ZfG Bd. 17, 1969, S. 825-43
- Girod, R., Études sociologiques sur les couches salariées. Ouvriers et employés, Paris 1961
- Ders., Mobilité sociale. Faits établis et problèmes ouverts, Genève 1971
- Gladden, A., Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland. Eine Analyse ihrer Bedingungen, Formen, Zielsetzungen und Auswirkungen, Wiesbaden 1974
- Glaser, H., Spießler-Ideologie. Von der Zerstörung des deutschen Geistes im 19. und 20. Jahrhundert, Freiburg i. Br., 1964
- Glass, D. V. u. R. König (Hg.), Soziale Schichtung und soziale Mobilität, Köln 1961
- Goldschmidt, F., Die soziale Lage und Bildung der Handlungsgehilfen, Berlin 1894
- Goldstein, B., Some Aspects of the Nature of Unionism Among Salaried Professionals in Industry, in: W. Galenson u. S. M. Lipset (Hg.), Labor and Trade Unionism: an Interdisciplinary Reader, New York 1960, S. 329-36
- Gordon, M. R., Domestic Conflict and the Origins of the First World War: The British and the German Cases, in: JMH, Bd. 46, 1974, S. 192-226
- Gossweiler, K., Über Wesen und Funktion des Faschismus, in: ders. u. a., Faschismus. Entstehung und Verhinderung. Material zur Faschismuskussion, Frankfurt 1972
- Granick, D., Der Europäische Manager. Ein Blick hinter die Kulissen der europäischen Wirtschaftspraxis, Düsseldorf 1962
- Graubard, S. (Hg.), A New Europe, Boston 1964
- Grayson, H., The Crisis of the Middle Class, New York 1955
- Grebing, H., Aktuelle Theorien über Faschismus und Konservatismus. Eine Kritik, Stuttgart 1974
- Green, J., Working Class Militancy in the Depression, in: Radical America, Bd. 6, Nov./Dez. 1972, S. 1-35
- Greene, N., Crisis and Decline: The French Socialist Party in the Popular Front Era, Ithaca, N. Y. 1969
- Gregor, A. J., On Understanding Fascism: A Review of Some Contemporary Literature, in: APSR, Bd. 67, 1973, S. 1332-47
- Ders., Fascism and modernization, in: World Politics, Bd. 26, 1974, S. 370-400
- Gretton, R. H., The English Middle Class, London 1917
- Grosset, S., Management: European and American Styles, Belmont, Calif. 1970
- Grossmann, K. R., Emigration - Geschichte der Hitler-Flüchtlinge 1933-1945, Frankfurt/M. 1969
- Grünberg, E., Der Mittelstand in der kapitalistischen Gesellschaft, Leipzig 1932
- Günther, A. u. R. Prévot, Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich, Leipzig 1905
- Guérin, D., Fascism and Big Business, New York 1973 (Franz. Fassung 1936)
- Guillebaud, C. W., The Economic Recovery of Germany, London 1939
- Ders., The Social Policy of Nazi Germany, Cambridge 1941
- Gunsberg, H., Le fascisme ingénu, Paris 1968
- Gusfield, J. R. (Hg.), Protest, Reform and Revolt. A Reader in Social Movements, New York 1970
- Guttsman, W. L., The British Political Elite, New York 1967
- Haas, E. B., Technocracy, Pluralism and the New Europe, in: S. R. Graubard (Hg.), A New Europe?, Boston 1963

- Habakkuk, H. J., *American and British Technology in the Nineteenth Century*, Cambridge 1962
- Hagen, E., *The Internal Functioning of Capitalist Organizations*, in: JEH, Bd. 30, März 1970, S. 222–36
- Halbwachs, M., *The Psychology of Social Class*, Glencoe 1958
- Halperin, S. W., *Mussolini and Italian Fascism*, New York 1964
- Halsey, A. H. (Hg.), *Trends in British Society since 1900: A Guide to the Changing Social Structure of Britain*, New York 1972
- Ham, W. T., *The Salaried Men's Organizations in Germany*, in: *The Journal of Political Economy*, Bd. 37, 1929, S. 661–86
- Hamburger, E., *Parteienbewegung und gesellschaftliche Umschichtung in Deutschland*, in: *Die Gesellschaft*, Bd. 2, 1925, S. 340–53
- Hamel, I., *Völkischer Verband und nationale Gewerkschaft. Der Deutschnationale Handlungsgehilfen-Verband 1893–1933*, Frankfurt/M. 1967
- Hamilton, R. F., *Einkommen und Klassenstruktur. Der Fall der Bundesrepublik*, in: KZSS, Bd. 20, 1968, S. 250–87
- Ders., *Marginal Middle Class: A Reconsideration*, in: ASR, Bd. 30, 1966, S. 192–99
- Hamm, H., *Die wirtschaftlichen und sozialen Berufsmerkmale der kaufmännischen Angestellten (im Vergleich mit denjenigen der Arbeiter)*, Borna-Leipzig 1931
- Handbuch zum Gebrauch beim Stellenwechsel (Schriften des DHV, Nr. 9)*, Hamburg o. J. (1908)
- Hartfiel, G., *Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland. Entwicklung und gegenwärtige Situation von beruflicher Tätigkeit, sozialer Stellung und Verbandswesen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft*, Berlin 1961
- Ders., *Germany*, in: Sturmthal (Hg.), *White Collar Trade Unions*, Urbana, Ill. 1966, S. 127–64
- Hartmann, H., *Funktionale Autorität*, Stuttgart 1964
- Heberle, R., *Hauptprobleme der politischen Soziologie*, Stuttgart 1967
- Ders., *Landbevölkerung und Nationalsozialismus: Eine soziologische Untersuchung der politischen Willensbildung in Schleswig-Holstein 1918 bis 1932*, Stuttgart 1963
- Heimann, E. u. H.-D. Ortlieb, *Die Ursprünge des Nazismus als zeitgeschichtliche Lehre für unsere Demokratie*, in: *Hamburger Jb. f. Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, Jg. 13, 1968, S. 11–31
- Held, A., *Zwei Bücher zur sozialen Geschichte Englands*, Leipzig 1881
- Hennig, E., *Industrie und Faschismus*, in: NPL, Bd. 15, 1970, S. 432–49
- Hesse, H. A., *Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung*, Stuttgart 1968 (1972²)
- Hildebrand, K., *Hitlers Ort in der Geschichte des preußisch-deutschen Nationalstaates*, in: HZ, Bd. 217, 1973, S. 584–632
- Hilferding, R., *Das Finanzkapital* (1910), Wien 1923
- Ders., *Unter der Drohung des Faschismus*, in: *Die Gesellschaft*, Jg. 9/I, 1932, S. 1–12
- Hill, M. J. u. a., *Men Out of Work: A Study of Unemployment in Three English Towns*, London 1973
- Hiller, G., *Die Lage der Handlungsgehilfen*, Leipzig 1890
- Hintze, O., *Der Beamtenstand*, in: ders., *Soziologie und Geschichte*, Göttingen 1964, S. 66–125
- Hirsch, J., *Das Warenhaus in Westdeutschland, seine Organisation und Wirkungen*, Leipzig 1910
- Hirschman, A. O., *Exit, Voice, and Loyalty. Response to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Mass. 1970 (dt. u. d. T.: *Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten*, Tübingen 1974)
- Hitler and the Middle Classes, in: *The World Tomorrow*, Bd. 16, 1933, S. 147

- Hobsbawm, E. J., *Industry and Empire. The Making of Modern English Society*, Bd. 2: 1750 to the Present Day, New York 1968 (dt. u. d. T.: *Industrie und Empire. Britische Wirtschaftsgeschichte seit 1750*, Frankfurt/M. 1969)
- Hodge, R. W. u. a., *A Comparative Study of Occupational Prestige* in: R. Bendix u. S. M. Lipset (Hg.), *Class, Status and Power*, New York 1966²
- Höök, E., *Salaried Employees and the Industrial Transformation* (The Industrial Institute for Economic and Social Research), Stockholm 1955
- Hörning, K. H. (Hg.), *Der „neue“ Arbeiter*, Frankfurt/M. 1971
- Hoffmann, P. C., *They Also Serve*, London 1949
- Hoffmann, S., *Aspects du régime de Vichy*, in: *Revue française de science politique*, Bd. 6, 1956, S. 44–69
- Ders., *Le mouvement Poujade*, Paris 1956
- Hoffmann, W. G. u. a., *Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts*, Berlin 1965
- Hoggert, R., *The Uses of Literacy. Aspects of Working-Class Life, with Special References to Publications and Entertainments*, London 1971
- Hohorst, G. u. a., *Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch. Materialien zur Statistik des Kaiserreichs 1870–1914*, München 1975
- Holcombe, A. N., *The Middle Classes in American Politics*, Cambridge, Mass 1940
- Holcome, L., *Victorian Ladies at Work: Middle-Class Working Women in England and Wales, 1850–1914*, Hamden, Conn. 1973
- Horkheimer, M., *Die Juden und Europa*, in: *Zs. f. Sozialforschung*, Jg. 8, 1939, S. 115 bis 137
- Hortleder, G., *Ingenieure in der Industriegesellschaft*, Frankfurt/M. 1973
- Ders., *Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs. Zum politischen Verhalten der Technischen Intelligenz in Deutschland*, Frankfurt/M. 1970
- Hoselitz, B. F. u. W. E. Moore (Hg.), *Industrialization and Society*, The Hague 1966
- Huntington, S. P., *Postindustrial Politics. How Benign Will It Be?*, in: *Comparative Politics*, Bd. 7, 1974, S. 163–91
- Hyman, H. H., *Art. „Reference Groups“*, in: *IESS*, Bd. 13, New York 1968, S. 253 bis 361
- Inkeles, A. u. D. J. Levinson, *National Character: The Study of Modal Personality and Socio-cultural Systems*, in: *Handbook of Social Psychology*, hg. v. G. Lindzey u. E. Aronson, Reading, Mass. 1962², Bd. 4, S. 410–506
- Ders. u. P. Rossi, *National Comparisons of Occupational Prestige*, in: *AJS*, Bd. 61, Jan. 1956, S. 329–39
- International Federation of Commercial, Clerical and Technical Employees, *Ten Years*, Amsterdam 1930
- International Labour Office, *Automation and Non-Manual Workers*, Genf 1967
- Dass., *Bibliography of Non-Manual Workers*, Geneva 1959
- Dass., *Problems of Non-Manual Workers, Including Technicians, Supervisory Staff, etc.*, Geneva 1958
- Dass., *Advisory Committee on Salaried Employees and Professional Workers, General Report*, Geneva 1951 u. 1954
- Dass., *Yearbook of Labor Statistics*, Geneva 1939
- Ionescu, G. u. E. Gellner, *Populism: Its Meaning and National Characteristics*, New York 1969
- Irwahn, H., *Bilder aus der Urgeschichte des DHV*, Hamburg 1920
- Izard, G., *Les classes moyennes*, Paris 1938
- Jackson, J. A. (Hg.), *Social Stratification*, Cambridge 1968
- Jahoda, M. u. a., *Die Arbeitslosen von Marienthal* (1933), Neuaufl. Allensbach 1960
- Janowitz, M. u. D. R. Segal, *Social Cleavage and Party Affiliation: Germany, Great Britain, and the US*, in: *AJS*, Bd. 72, 1966–67, S. 601 ff.

- Jobst, R., Die Deutsche Angestelltenbewegung in ihrer grundsätzlichen Stellung zu Kapitalismus und Klassenkampf, Jena 1930
- Johnson, T. J., Professions and Power, London 1972
- Johnson, W. R., Education and Professional Life Styles: Law and Medicine in the Nineteenth Century, in: History of Education Quarterly, Bd. 14, Sommer 1974, S. 185–207
- Joll, J., Europe Since 1870: An International History, New York 1973
- Jones, L. E., The Crisis of White Collar Interest Politics: Deutsch-nationaler Handlungsgehilfen-Verband und Deutsche Volkspartei in the World Economic Crisis, in: H. Mommsen u. a. (Hg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1974, S. 811–23
- Ders., „The Dying Middle“: Weimar Germany and the Fragmentation of Bourgeois Politics, in: CEH, Bd. 5, 1972, S. 23–54
- Kadritzke, U., Angestellte. Die geduldeten Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten Frankfurt/M. 1975
- Kaelble, H., Sozialer Aufstieg in den USA und Deutschland, 1900–1960. Ein vergleichender Forschungsbericht, in: H.-U. Wehler (Hg.), Sozialgeschichte Heute. Fs. für Hans Rosenberg zum 70. Geburtstag, Göttingen 1974, S. 525–42
- Kahan, M. u. a., On the Analytical Division of Social Class, in: British Journal of Sociology, Bd. 17, 1966, S. 122–32
- Kassalow, E. M., Professional Unions in Sweden, in: Industrial Relations, Bd. 8, 1969, S. 119–34
- Ders., Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison, New York 1969
- Ders., Unionization of White-Collar Workers, in: W. Haber (Hg.), Labor in a Changing World, New York 1966, S. 158–70
- Ders., White Collar Unionism in Western Europe, in: MLR, Juli 1963, S. 764–71 u. Aug. 1963, S. 889–96
- Kater, M. H., Zur Soziologie der frühen NSDAP, in: VfZ, Bd. 19, 1971, S. 124–159
- Ders., Studentenschaft und Rechtsradikalismus in Deutschland 1918–1933, Hamburg 1975
- Kautsky, K., Bernstein und das sozialdemokratische Programm. Eine Antikritik, Stuttgart 1899
- Kedward, H. R., Fascism in Western Europe, 1900–1945, New York 1971
- Kele, M. H., Nazis and Workers. National Socialist Appeals to German Labor, 1919 to 1933, Chapel Hill, N. C. 1972
- Kelly, K. D., u. W. J. Chambliss, Status Inconsistency and Political Attitudes, in: ASR, Bd. 31, Juni 1966, S. 375–82
- Kindleberger, C. P., Economic Growth in France and Britain 1851–1950, Cambridge, Mass. 1964
- Ders., The World in Depression, Berkeley 1973
- Kleine, G., Die leitenden Angestellten in der gegenwärtigen Wirtschaftsgesellschaft, Köln 1955
- Klingemann, H. D. u. F. U. Pappi, Die Wählerbewegungen bei der Bundestagswahl am 28. September 1969, in: PVS, Bd. 11, 1970, S. 11–38
- Klingender, F. D., The Condition of Clerical Labor in Britain, London 1935
- Kluth, H., Sozialprestige und Sozialer Status, Stuttgart 1957
- Kocka, J., Art. „Angestellter“, in: Brunner, O. u. a., Geschichtliche Grundbegriffe, Bd. 1, Stuttgart 1972, S. 110–28
- Ders., Expansion-Integration-Diversifikation, in: H. Winkel (Hg.), Vom Kleingewerbe zur Großindustrie, Berlin 1975, S. 203–26
- Ders., Family and Bureaucracy in German Industrial Management, 1850–1914, in: BHR, Bd. 45, 1971, S. 133–56

- Ders., *The First World War and the „Mittelstand“*, in: *Journal of Contemporary History*, Bd. 8, Nr. 1, Jan. 1973, 101–24
- Ders., *Industrielle Angestelltenschaft in frühindustrieller Zeit*, in: O. Büsch (Hg.), *Untersuchungen zur Geschichte der frühen Industrialisierung vornehmlich im Wirtschaftsraum Berlin/Brandenburg*, Berlin 1970, S. 315–67
- Ders., *Industrielles Management: Konzeptionen und Modelle*, in: *VSWG*, Bd. 56, 1969, S. 332–72
- Ders., *Klassengesellschaft im Krieg. Deutsche Sozialgeschichte 1914–1918*, Göttingen 1973
- Ders., *Organisierter Kapitalismus oder Staatsmonopolistischer Kapitalismus*, in: H. A. Winkler (Hg.), *Organisierter Kapitalismus*, Göttingen 1974, S. 19–35
- Ders., *Vorindustrielle Faktoren in der deutschen Industrialisierung. Industriebürokratie und „neuer Mittelstand“*, in: M. Stürmer (Hg.), *Das Kaiserliche Deutschland*, Düsseldorf 1970, S. 265–86
- Ders., *Sozialgeschichte – Strukturgeschichte – Gesellschaftsgeschichte*, in: *AfS*, Bd. 15, 1975, S. 1–42
- Ders., *Theorien in der Sozial- und Gesellschaftsgeschichte. Vorschläge zur historischen Schichtungsanalyse*, in: *GG*, Bd. 1, Göttingen 1975, S. 9–42
- Ders., *Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847 bis 1914*, Stuttgart 1969
- Ders., *Zur Problematik der deutschen Angestellten 1914–1933*, in: H. Mommsen (Hg.), *Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik*, Düsseldorf 1974, S. 792–811
- Köhler, H., *Arbeitsbeschaffung, Siedlung und Reparationen in der Schlußphase der Regierung Brüning*, in: *VfZ*, Bd. 17, 1969, S. 276–307
- Ders., *Arbeitsdienst in Deutschland. Pläne und Verwirklichungsformen bis zur Einführung der Arbeitsdienstpflicht im Jahre 1935*, Berlin 1967
- Kofler, L., *Das Wesen des Kleinbürgertums*, in: ders., *Marxistische Staatstheorie*, Frankfurt/M. 1970, S. 256 ff.
- Kohan, M. u. a., *On the Analytical Division of Social Class*, in: *The British Journal of Sociology*, Bd. 17, 1966, S. 122–32
- Koselleck, R., *Preußen zwischen Reform und Revolution*, Stuttgart 1975²
- Kotschnig, W. M., *Unemployment in the Learned Professions*, London 1937
- Kracauer, S., *Die Angestellten (1930)*, wd. in: ders., *Schriften*, Bd. 1, Frankfurt/M. 1971, S. 205–304
- Krebs, A., *Tendenzen und Gestalten der NSDAP*, Stuttgart 1959
- Krieger, L., *The German Idea of Freedom*, Boston 1957
- Kroll, G., *Von der Weltwirtschaftskrise zur Staatskonjunktur*, Berlin 1958
- Kühnl, R., *Formen bürgerlicher Herrschaft. Liberalismus – Faschismus*, Reinbeck b. Hamburg 1971
- Ders., *Die nationalsozialistische Linke 1925–30*, Meisenheim 1966
- Ders., *Probleme der Interpretation des deutschen Faschismus*, in: *Das Argument* 58, Jg. 12, Aug. 1970, S. 258–79
- Ders., *Probleme einer Theorie über den internationalen Faschismus*, in: *PVS*, Bd. 16, 1975, S. 89 ff.
- Ders., *Deutschland zwischen Demokratie und Faschismus. Zur Problematik der bürgerlichen Gesellschaft seit 1918*, München 1969
- Kühr, H., *Parteien und Wahlen im Stadt- und Landkreis Essen in der Zeit der Weimarer Republik: Unter bes. Berücksichtigung des Verhältnisses von Sozialstruktur und politischen Wahlen*, Düsseldorf 1973
- Küstermeier, R., *Die Mittelschichten und ihr politischer Weg*, Potsdam 1933
- Ders., *Die Proletarisierung des Mittelstandes und die Verwirklichung des Sozialismus*, in: *Die Arbeit*, Bd. 8, 1931, S. 769

- Kuhn, A., Das faschistische Herrschaftssystem und die moderne Gesellschaft, Hamburg 1973
- Kunze, O., Schutz der älteren Angestellten, Berlin 1929
- Kurucz, J., Struktur und Funktion der Intelligenz während der Weimarer Republik, Köln 1967
- Kuznets, S., Modern Economic Growth. Rate, Structure and Spread, New Haven, Conn. 1966
- Ders., National Income and its Composition 1919–1938, New York 1941
- Ders., Quantitative Aspects of the Economic Growth of Nations, I, in: Economic Development and Cultural Change, Bd. 5, Okt. 1956, S. 5–94
- Ders., Economic Growth of Nations. Total Output and Production Structure, Cambridge, Mass. 1971, S. 10–99
- Lakenbacher, E., Die österreichischen Angestelltengewerkschaften. Geschichte und Gegenwart, Wien 1967
- Lambert, R. D., The Modernization of the Labor Force, in: M. Weiner (Hg.), Modernization, New York 1966, S. 281–93
- Landauer, C. u. H. Honegger (Hg.), Internationaler Faschismus. Beiträge über Wesen und Stand der faschistischen Bewegung und über den Ursprung ihrer leitenden Ideen und Triebkräfte, Karlsruhe 1928
- Landes, D. S., Der entfesselte Prometheus, Köln 1973
- Lange, P., Angestellte und Arbeiter im Wirtschaftsleben, Berlin 1912
- Ders., Die praktische und theoretische Ausbildung der Handlungsgehilfen, Hamburg 1910
- Ders., Die soziale Bewegung der kaufmännischen Angestellten, Berlin 1920
- Larmour, P. J., The French Radical Party in the 1930s, Stanford 1964
- Laski, H. J., The Decline of the Professions, in: Harper's Magazine, November 1935, S. 676–85
- Laslett, J. u. S. M. Lipset, Failure of a Dream? Essays in the History of American Socialism, New York 1974
- Lasswell, H. D., The Moral Vocation of the Middle-Income Skill Group, in: The International Journal of Ethics, Bd. 45, Jan. 1935, S. 127–37
- Ders., The Psychology of Hitlerism, in: The Political Quarterly, Bd. 4, 1933, S. 374 ff.
- Laurent, B., Postes et postiers, Paris 1922
- Laursen, K. u. J. Pedersen, The German Inflation 1918–1923, Amsterdam 1964
- Lavau, G., Les classes moyennes et classes sociales en France, Paris 1955
- Layman, G., How the English Middle-Class Lives, in: Harper's Monthly Magazine, Apr. 1929, S. 616–24
- Learned, W. S., The Oberlehrer. A Study of the Social and Professional Evolution of the German Schoolmaster, Cambridge, Mass. 1914
- Lebovics, H., Social Conservatism and the Middle Classes in Germany, 1914–1933, Princeton, N. J. 1969, S. 3–48
- Lécordier, G., Les classes moyennes en marche, Paris 1950
- Lederer, E., Die Bewegung der Privatangestellten seit dem Herbst 1919, in: ASS, Bd. 47, 1921, S. 585–619
- Ders., Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung, Tübingen 1912
- Ders., Die österreichische Sozialversicherungsvorlage, in: Schmollers Jb. f. Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft, Bd. 39, 1909, S. 1643–72
- Ders., The Problem of the Modern Salaried Employee (= Report on Project no. 165–6999–6027 Conducted Under the Auspices of WPA) New York 1937 = Übersetzung v. Kap. 2 u. 3 aus: Die Privatangestellten . . ., Tübingen 1912
- Ders., Die Umschichtung des Proletariats, in: Die Neue Rundschau, Bd. 2, 1929, S. 145 bis 161

- Ders. u. J. Marschak, Der neue Mittelstand, in: GdS, Abt. 9, Teil 1, Tübingen 1926, S. 120-41
- Leggett, J. C., Class, Race and Labor: Working Class Consciousness in Detroit, New York 1968
- Lemberg, E., Nationalismus, Hamburg 1964
- Lenin, W. I., Der „linke Radikalismus“, die Kinderkrankheit des Kommunismus (1920), in: ders., Ausgewählte Werke, Bd. 3, Berlin 1970, S. 389-484
- Lenski, G., Macht und Privileg. Eine Theorie der sozialen Schichtung, Frankfurt/M. 1973
- Ders., Status Crystallization: A Non-Vertical Dimension of Social Status, in: ASR, Bd. 19, 1954, S. 405-13
- Leppert-Fögen, A., Die deklassierte Klasse. Studien zur Geschichte und Ideologie des Kleinbürgertums, Frankfurt/M. 1974
- Lepsius, R. M., Extremer Nationalismus. Strukturbedingungen vor der nationalsozialistischen Machtergreifung, Stuttgart 1966
- Lerner, D., The Nazi Elite, Stanford 1951
- Leroy-Beaulieu, P., Essai sur la répartition des richesses et sur la tendance à une moindre inégalité des conditions, Paris (1888) 1896⁴
- Levine, A. L., Industrial Retardation in Britain 1880-1914, New York 1967
- Levitau, S. A. (Hg.), Blue-Collar Workers: A Symposium on Middle America, New York 1971
- Lewin, K., Social-Psychological Differences Between the United States and Germany, in: ders., Resolving Social Conflicts. Selected Papers on Group Dynamics, New York 1948, S. 3-33
- Lewis, A., Economic Survey 1919-1939, London 1970⁹
- Lewis, R. u. A. Maude, The English Middle Classes (1949), New York 1950
- Dies., Professional People, London 1952
- Lhomme, J., Le problème des classes, doctrines et faits, Paris 1938
- Lindeman, E. C., The Professionals, in: The Antioch Review, Bd. 5, März 1945, S. 6 bis 15
- Lipset, S. M., The Changing Class Structure and Contemporary European Politics, in: S. R. Graubard (Hg.), A New Europe, Boston 1964, S. 337-69
- Ders., Issues in Social Class Analysis, in: ders., Revolution and Counterrevolution. Change and Persistence in Social Structures, New York 1968, S. 121-58
- Ders., Political Cleavages in 'Developed' and 'Emerging' Politics, in: Revolution and Counterrevolution. Change and Persistence in Social Structures, New York 1970, S. 227-66
- Ders., The Political Man, The Social Basis of Politics, New York 1960 (hier nach Angabe Garden City 1963) (dt. u. d. T. Soziologie der Demokratie, Neuwied 1962)
- Ders. u. R. Bendix, Social Mobility in Industrial Society, Los Angeles 1959
- Lloyd, J. H., Guilds and the Salary Earner, London 1921
- Lloyd, T. O., Empire to Welfare State: English History 1906-1967, Oxford 1970
- Lockwood, D., Der Angestellte: Eine international vergleichende Darstellung, in: H. Bayer (Hg.), Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management, Berlin 1961, S. 145-69
- Ders., The Blackcoated Worker. A Study in Class Consciousness, London 1969⁸
- Loewenberg, P., The Psycho-historical Origins of the Nazi Youth Cohort, in: AHR, Bd. 76, 1971, S. 1457-1502
- Ders., Psychohistorical Perspectives on Modern German History, in: JMH, Bd. 47, 1975, S. 229-79
- Lorwin, V. R., Reflections on the History of the French and American Labor Movements, in: JEH, Bd. 17, 1957, S. 25-44

- Ders., Working Class Politics and Economic Development in Western Europe, in: AHR, Bd. 63, 1958, S. 338–51
- Lotz, A., Geschichte des deutschen Beamtentums, Berlin 1909
- Loubère, L. A., Radicalism in Mediterranean France: Its Rise and Decline, 1848–1914, Albany, N. Y. 1974
- Lowenthal, R., Secessio Plebis, in: The Twentieth Century, Mai 1951, S. 350–62
- Lubasz, H. (Hg.), Fascism. Three Major Regimes, New York 1973
- Ludwig, K.-H., Technik und Ingenieure im Dritten Reich, Düsseldorf 1974
- Lüthy, H., Frankreichs Uhren gehen anders, Stuttgart 1954
- Lumley, R., White-Collar Unionism in Britain. A Survey of the Present Position, London 1973
- Lundgreen, P., Industrialization and Educational Formation of Manpower in Germany, in: JSH, Bd. 9, 1975, S. 64–80
- Ders., Techniker in Preußen während der frühen Industrialisierung. Ausbildung und Berufsfeld einer entstehenden sozialen Gruppe, Berlin 1975
- Lyttelton, A., The Seizure of Power: Fascism in Italy, 1919–1929, London 1973
- MacDonald, W., The Intellectual Worker and his Work, New York 1923
- MacIver, R. M., Labor in the Changing World, New York 1919
- Maddison, A., Economic Growth in the West. Comparative Experience in Europe and North America, New York 1964
- Maier, C. S., Strukturen kapitalistischer Stabilität in den 20er Jahren, in: H. A. Winkler (Hg.), Organisierter Kapitalismus, Göttingen 1974, S. 192–213
- Maier, H. u. H. Bott, Die NPD. Struktur und Ideologie einer „nationalen Rechtspartei“, München 1968²
- Mallet, S., La nouvelle classe ouvrière, Paris 1963
- Man, H. de, Sozialismus und Nationalfascismus, Potsdam 1931
- Mansilla, H. C. F., Faschismus und eindimensionale Gesellschaft, Neuwied 1971
- Mantel, S., Die Angestelltenbewegung in Deutschland, Leipzig 1921
- Marbach, F., Theorie des Mittelstandes, Bern 1942
- Marcus, T., French Socialism in the Crisis Years, 1933–1936: Fascism and the French Left, New York 1958
- Marenco, C., Employés de banque, Paris 1959
- Marshall, A., Industry and Trade, London 1919
- Marshall, T. H., Class, Citizenship and Social Development. Essays, New York 1964, bes. S. 65–122
- Ders., The Recent History of Professionalism in Relation to Social Structure and Social Policy, in: The Canadian Journal of Economic and Political Science, Bd. 5, Aug. 1939, S. 325–40, wd. in: ders., Sociology at the Crossroads, London 1963, S. 150–70
- Maruyama, M., The Ideology and Dynamics of Japanese Fascism, in: ders., Thought and Behaviour in Modern Japanese Politics, Oxford 1969, S. 25–83
- Marx, K., Das Kapital, MEW, Bd. 23–25, Berlin 1969/70
- Ders., Das Kommunistische Manifest, MEW, Bd. 4, Berlin 1969, S. 459–93
- Maser, W., Die Frühgeschichte der NSDAP. Hitlers Weg bis 1924, Bonn 1965
- Ders., Die Frühgeschichte der NSDAP: Hitlers Weg bis 1924, Frankfurt/M. 1965
- Masterman, C. F. G., The Condition of England, London 1909
- Ders., England After the War. A Study, New York 1923
- Mathias, P., Retailing Revolution, London 1967
- Mayer, A., The Lower Middle Class as Historical Problem, in: JMH, Bd. 47, 1975, S. 409–36
- Ders., Dynamics of Counterrevolution in Europe, 1870–1956, New York 1971
- McBrearty, J. C., American Labor History and Comparative Labor Movements. A Selected Bibliography, Tucson, Ariz. 1973

- McKibbin, R. I., The Myth of the Unemployed: Who Did Vote for the Nazis, in: Australian Journal of Politics and History, Bd. 15, 1969, S. 25–40
- Merkel, P. H., Political Violence under the Swastika. 581 Early Nazis, Princeton, N. J. 1975
- Merton, R. F., Social Theory and Social Structure, Glencoe, Ill. 1957²
- Meusel, A., Middle Class, in: ESS, Bd. 9, New York 1933, S. 407–15
- Meynaud, J., Technocracy [Paris 1964], London 1968
- Mierendorff, C., Gesicht und Charakter der nationalsozialistischen Bewegung, in: Die Gesellschaft, Bd. 7, 1930, S. 489–504
- Milatz, A., Das Ende der Parteien im Spiegel der Wahlen 1930–1933, in: E. Mathias u. R. Morsey (Hg.), Das Ende der Parteien 1933, Düsseldorf 1960, S. 743–93
- Miller, S. M., Comparative Social Mobility: A Trend Report and Bibliography, in: Current Sociology, Bd. 9, 1960, S. 1–89
- Millerson, G., The Qualifying Associations, London 1964
- Milward, A. S. u. S. B. Saul, The Economic Development of Continental Europe, 1780–1870, London 1973
- Mitchell, H. u. P. N. Stearns (Hg.), Workers and Protest. The European Labor Movement, the Working Class and the Origins of Social Democracy, 1890–1914, Itasca, Ill. 1971
- Modell, J., Die „Neue Sozialgeschichte“ in Amerika, in: GG, Bd. 1, 1975, S. 155–77
- Mohler, A., Der faschistische Stil, in: ders., Von rechts gesehen, Stuttgart 1974, S. 179 bis 221
- Mok, A. L., Alte und neue Professionen, in: KZSS, Bd. 21, 1969, S. 770 ff.
- Moltke, S., Handlungsgehilfen in alter Zeit, Leipzig 1910
- Mommensen, H. u. a. (Hg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1974
- Moore, B., Social Origins of Dictatorship and Democracy, Boston 1966
- Moore, L., European Socialists and the American Promised Land, New York 1970
- Moore, H. u. G. Kleining, Das soziale Selbstbild der Gesellschaftsschichten in Deutschland, in: KZSS, Bd. 12, 1960, S. 86–119
- Moore, W. E., The Professions: Roles and Rules, New York 1970
- Mosse, G. L., The Crisis of German Ideology: Intellectual Origins of the Third Reich, New York 1964
- Ders., Germans and Jews: The Right, the Left and the Search for a „Third Force“ in Pre-Nazi Germany, New York 1970
- Ders., The Nationalization of the Masses. Political Symbolism and Mass Movements in Germany from the Napoleonic Wars through the Third Reich, New York 1975
- Ders., Nazi Culture, New York 1966
- Mottek, H., Zum Verlauf und einigen Hauptproblemen der industriellen Revolution in Deutschland, in: ders. u. a., Studien zur Geschichte der industriellen Revolution in Deutschland, Berlin 1960, S. 11–63
- Mougin, H., Un projet d'enquête sur les classes moyennes en France, in: R. Aron u. a., Inventaire III. Classes Moyennes, Paris 1939, S. 287–341
- Moulin, L. u. L. Aerts, Les classes moyennes. Essay de bibliographie critique d'une définition, in: Revue d'histoire économique et sociale, Bd. 32, 1954, S. 168–86 u. S. 293–309
- Müller, H., Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925, Berlin 1954
- Müller, W., Das soziale Leben im neuen Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Deutschen Arbeitsfront, Berlin 1938
- Musson, A. E., Trade Union and Social History, London 1974
- Neale, R. S., Class and Ideology in the Nineteenth Century, London 1972
- Needham, J. F. R. S., Clerks and Craftsmen in China and the West, London 1970

- Neisser, H., Sozialstatistische Analyse der Wahlergebnisse, in: *Die Arbeit*, Bd. 7, 1930, S. 654–59
- Neubauer, W. F., Sozialpsychologie junger Angestellter. Eine sozialpsychologische Untersuchung der Lebensplanung und Lebengestaltung junger Angestellter in Oberösterreich, Wien 1972
- Neumann, F., *Behemoth. The Structure and Practice of National Socialism, 1933 to 1944 (1942²)*, New York 1963³
- Nicholls, A. u. E. Matthias (Hg.), *German Democracy and the Triumph of Hitler: Essays in Recent German History*, New York 1971
- Nilson, S. S., Wahlsoziologische Probleme des Nationalsozialismus, in: *Zeitschrift für die Gesamte Staatswissenschaft*, Bd. 110, 1954, S. 279–311
- Nipperdey, Th., Die deutsche Landbevölkerung und die Politik 1918–1933. Zum Aufstieg des Nationalsozialismus in Schleswig-Holstein, in: *NPL*, Bd. 9, 1964, S. 390–99
- Noakes, J., *The Nazi Party in Lower Saxony 1921–1933*, Oxford 1971
- Ders. u. G. Pridham (Hg.), *Documents on Nazism, 1919–1945*, London 1974
- Noelle, E. u. E. P. Neumann (Hg.), *Jahrbuch der öffentlichen Meinung*, Allensbach u. Bonn 1965
- Nolte, E., Big Business and German Politics: A Comment, in: *AHR*, Bd. 75, Okt. 1969, S. 71–78
- Ders., *Der Faschismus in seiner Epoche*, München 1963
- Ders., *Die Krise des liberalen Systems und die faschistischen Bewegungen*, München 1968
- Ders., Zur Phänomenologie des Faschismus, in: *VfZ*, Bd. 11, 1963, S. 373–407
- Ders. (Hg.), *Theorien über den Faschismus*, Köln 1967
- Oesch, H. W., *Wesen und Ziele der schweizerischen Mittelstandsbewegung*, Zürich 1928
- Oldenberg, K., Die heutige Lage der Commis nach neuerer Literatur, in: *Schmollers Jb.*, Jg. 16, 1892, S. 749–812
- Ders., Statistik der sozialen Lage der deutschen Handlungsgehilfen, in: *Schmollers Jb.*, Jg. 17, 1893, S. 1231–50
- Organski, A. F. K., Fascism and Modernization, in: S. J. Woolf (Hg.), *The Nature of Fascism*, New York 1968, S. 19–41
- Orlow, D., The Conversion of Myths into Political Power: The Case of the Nazi Party, 1925–1926, in: *AHR*, Bd. 72, 1967, S. 906–24
- Ders., *The History of the Nazi Party, 1919–1937*, Pittsburgh, Pa. 1969
- Ossowski, S., *Die Klassenstruktur im sozialen Bewußtsein*, Neuwied 1962
- Ouston, P., *France in the Twentieth Century*, London 1972
- The Oxford English Dictionary*, Oxford 1933
- Paassen, P. van, The Danger to World Peace, in: ders. u. J. W. Wise (Hg.), *Nazism: An Assault on Civilization*, New York 1934, S. 212–26
- Palm, F. H., *The Middle Classes Then and Now*, New York 1936
- Pappi, F. U., Parteiensystem und Sozialstruktur in der Bundesrepublik, *PVS* 14, Bd. 1973, S. 191–213
- Parsons, T., Democracy and Social Structure in Pre-Nazi Germany (1942), in: *Essays in Sociological Theory, Pure and Applied* (1949), Glencoe, Ill. 1954², S. 104–23
- Ders., Pattern Variables Revisited, in: *ASR*, Bd. 25, 1960, S. 467–83
- Ders., „Professions“, in: *IESS*, Bd. 12, New York 1968, S. 536–47
- Ders., *The Professions and Social Structure* (1939), wd. in: ders., *Essays in Sociological Theory, Pure and Applied* (1949), Glencoe, Ill. 1954², S. 34–49
- Ders., *The Social System*, Glencoe, Ill. 1951
- Payne, S. G., *Falange: History of Spanish Fascism*, London 1962
- Perkin, H., *The Origins of Modern English Society, 1780–1880*, London 1969

- Petersen, J., Wählerverhalten und soziale Basis des Faschismus in Italien zwischen 1919 und 1928, in: W. Schieder (Hg.), *Faschismus als soziale Bewegung. Deutschland und Italien im Vergleich*, Hamburg 1976, S. 119–56
- Petzina, D., Germany and the Great Depression, in: *Journal of Contemporary History*, Bd. 4, Nr. 4, Okt. 1969, S. 59–74
- Ders., Hauptprobleme der deutschen Wirtschaftspolitik 1932/33, in: *VfZ*, 15, 1967, S. 18–55
- Ders., Hitler und die deutsche Industrie. Ein kommentierter Literatur- und Forschungsbericht, in: *GWU*, Bd. 17, Aug. 1966, S. 482–91
- Ders., Materialien zum sozialen und wirtschaftlichen Wandel in Deutschland seit dem Ende des 19. Jahrhunderts, in: *VfZ*, Bd. 17, 1969, S. 307–38
- Piat, R. P. S., Jules Zirnheld. Président de la C. F. T. C., Paris 1948
- Pickard, O. G., Trade Unions Among Clerical Workers, in: *British Management Review*, Apr. 1955, Bd. 19, S. 102–70
- Pirker, T. (Hg.), *Komintern und Faschismus. Dokumente zur Geschichte und Theorie des Faschismus*, Stuttgart 1965
- Poulantzas, N. A., *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris 1974
- Ders., *Faschismus und Diktatur. Die Kommunistische Internationale und der Faschismus*, München 1973
- Prager, M., Gewerkschaftspolitik der Privatangestellten, in: *Süddeutsche Monatshefte*, Bd. 11/II, 1914, S. 90–112
- Ders., Die wirtschaftliche und soziale Lage der Privatangestellten, in: *Süddeutsche Monatshefte*, Bd. 11/II, 1914, S. 608–22
- Prandy, K., *Professional Employees; a Study of Scientists and Engineers*, London 1965
- Pratt, S. A., *The Social Basis of Nazism and Communism in Urban Germany. A Correlation Study of the July 31, 1932, Reichstag Election in Germany*, M. A. Thesis, Michigan State College of Agriculture and Applied Science. Dept. of Sociology and Anthropology, 1948
- Preller, L., *Sozialpolitik in der Weimarer Republik*, Stuttgart 1949
- Price, R., *An Imperial War and the British Working Class: Working-Class Attitudes and Reactions to the Boer War, 1899–1902*, London 1972
- Pridham, G., *Hitler's Rise to Power: The Nazi Movement in Bavaria, 1923–1933*, New York 1973
- Priestley, J. B., *Angel Pavement*, London 1930
- Prost, A., *La CGT à l'époque du front populaire, 1934–1939. Essai de description numérique*, Paris 1964
- Puhle, H.-J., *Agrarische Interessenpolitik und preußischer Konservatismus im Wilhelminischen Reich (1893–1914)*, Bonn-Bad Godesberg 1975^a
- Ders., *Politische Agrarbewegungen in kapitalistischen Industriegesellschaften. Deutschland, USA und Frankreich im 20. Jahrhundert*, Göttingen 1975
- Punekar, S. u. M. G. Savur, *Management White Collar Relations*, Bombay 1969
- Rabinbach, A. G., *Toward a Marxist Theory of Fascism and National Socialism*, in: *New German Critique*, Bd. 1, Nr. 3, Herbst 1974, S. 127–53
- Ranulf, S., *Moral Indignation and Middle Class Psychology. A Sociological Study*, Copenhagen 1938
- Rapson, R. L., *The American Child as Seen by British Travellers, 1845–1935*, in: *American Quarterly*, Bd. 17, 1965, S. 520–34
- Raynor, J., *The Middle Class*, London 1969
- Reader, W. J., *The Middle Classes*, London 1972
- Ders., *Professional Men: The Rise of the Professional Classes in 19th Century England*, London 1966

- Redlich, F., Academic Education for Business, in: BHR, Bd. 31, 1957, S. 35–91, wd.
in: ders., *Steeped in Two Cultures*, New York 1971
- Reich, W., *Massenpsychologie des Faschismus* (Kopenhagen 1933), Köln 1971³
- Reinisch, L. (Hg.), *Die Zeit ohne Eigenschaften*, Stuttgart 1961
- Rémond, R., *The Right Wing in France from 1815 to de Gaulle*, Philadelphia 1969²
- Renner, K., *Wandlungen der modernen Gesellschaft*, Wien 1953
- Ders., *Die Wirtschaft als Gesamtprozeß und die Sozialisierung*, Berlin 1924
- Renzo, F. de (Hg.), *Il fascismo. Le interpretazioni dei contemporanei e degli storici*, Bari 1970
- Ders., *Intervista sul fascismo*, Roma 1975
- Richter, R., Zur Faschismusinterpretation in der bürgerlichen Historiographie der USA, in: ZfG, Bd. 22, 1974, S. 789–800
- Riedel, M., Art. „Bürger, Staatsbürger, Bürgertum“, in: O. Brunner u. a. (Hg.), *Geschichtliche Grundbegriffe*, Bd. 1, Stuttgart 1972, S. 672–725
- Ringer, F. K., *The Decline of the Mandarins. The German Academic Community 1890–1933*, Cambridge, Mass. 1969
- Ritter, F., *Zur Geschichte des Vereins der Handlungsgehilfen in Köln 1843–1893*, Köln 1893
- Ritter, G., *The Historical Foundations of the Rise of National-Socialism*, in: *The Third Reich*, London 1955 (Neudr. 1975), S. 381–416
- Ritter, G.-A. (Hg.), *Entstehung und Wandel der modernen Gesellschaft. Festschrift für Hans Rosenberg zum 65. Geburtstag*, Berlin 1970
- Ritter, G.-A. u. J. Kocka, *Deutsche Sozialgeschichte. Dokumente und Skizzen*, Bd. 2: 1870–1914, München 1974
- Robinson, R. A. H., *The Origins of Franco's Spain: The Right, the Republic and Revolution, 1931–1936*, Pittsburgh, Pa. 1970
- Röhrig, H., *Vom Schaffen und Wirken des Handelsvertreters*, Hamburg 1939
- Röseler, K., *Unternehmer in der Weimarer Republik*, in: *Tradition*, Bd. 13, 1968, S. 217–40
- Rogin, M., *Max Weber and Woodrow Wilson: The Iron Cage in Germany and America*, in: *Polity*, Bd. 3, Sommer 1971, S. 557–75
- Roman, F. W., *The Industrial and Commercial Schools of the United States and Germany*, New York 1915
- Ronneberger, F. u. U. Rödel, *Beamte im gesellschaftlichen Wandlungsprozeß. Soziale Stellung und soziales Bewußtsein von Beamten in der Bundesrepublik*, Stuttgart 1971
- Rosenberg, H., *Bureaucracy, Aristocracy and Autocracy. The Prussian Experience 1660–1815*, Cambridge, Mass. 1958
- Rostow, W. W., *The Past Quarter Century as Economic History and the Tasks of International Economic Organization*, in: *JEH*, Bd. 30, 1970, S. 150–87
- Ders., *The Stages of Economic Growth*, Cambridge 1971² dt. u. d. T.: *Stadien wirtschaftlichen Wachstums. Eine Alternative zur marxistischen Entwicklungstheorie*, Göttingen 1967²
- Routh, G., *Occupation and Pay in Great Britain 1906–60*, Cambridge 1965
- Ders., *White-Collar Unions in the United Kingdom*, in: A. Sturmthal, *White Collar. Trade Unions*, Urbana, Ill. 1966, S. 165–204
- Rudel, Ch., *La Phalange. Histoire du Fascisme en Espagne*, Paris 1972
- Ruffieux, R., *Der politische Einfluß des Mittelstandes*, in: A. F. Utz (Hg.), *Der Mittelstand in der Wirtschaftsordnung heute*, Löwen 1959, S. 257 ff.
- Runciman, W. G., *Class, Status and Power?*, in: J. A. Jackson (Hg.), *Social Stratification*, Cambridge 1968, S. 25–61
- Ders., *Relative Deprivation and Social Justice*, Berkeley 1966

- Rush, G., Status Consistency and Right-Wing Extremism, in: ASR, Bd. 32, 1967, S. 86-92
- Saage, R., Faschismustheorien, München 1976
- Salvatorelli, L., Nationalfascismo, Torino 1923, z. T. in dt. Übers. in: E. Nolte (Hg.), Theorien über den Faschismus, Köln 1967, S. 118-37
- Salz, A., Zur Geschichte der Berufsidee, in: ASS, Bd. 37, 1913, S. 380-423
- Saposs, D. J., The Role of the Middle Class in Social Development. Fascism, Communism, Socialism, in: Economic Essays. In Honor of Wesley Clair Mitchell, New York 1935, S. 395-424
- Sarti, R., Fascism and the Industrial Leadership in Italy, 1914-1940: A Study in the Expansion of Private Power under Fascism, Berkeley 1971
- Ders., Fascist Modernisation in Italy: Traditional or Revolutionary?, in: AHR, Bd. 75, 1970, S. 1029-45
- Sauer, W., National-Socialism: Totalitarianism or Fascism?, in: AHR, Bd. 73, 1967, S. 404-24
- Saul, S. B. (Hg.), Technological Change. The United States and Britain in the 19th Century, London 1970
- Schäfer, W., NSDAP. Entwicklung und Struktur der Staatspartei des Dritten Reiches, Hannover 1956
- Scherf, K. Ritter v., Die Entwicklung der Beamtenbewegung und ihre Interessenvertretung, Diss., Greifswald 1919
- Schieder, W., „Faschismus“, in: SDG, Bd. 2, Freiburg 1968, Sp. 438-77
- Ders., Faschismus und kein Ende?, in: NPL, Bd. 15, 1970, S. 166-87
- Ders. (Hg.), Faschismus als soziale Bewegung. Deutschland und Italien im Vergleich, Hamburg 1976
- Schimank, H., Das Wort „Ingenieur“, in: Zeitschrift des VDI, Bd. 83, 1939, S. 325 bis 31
- Schlederer, M., Zwei Erhebungen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Angestellten, in: Arbeit und Beruf, Nr. 10, 25. 5. 1932
- Schmidt-Leonhardt, H., Das zweite Proletariat, Leipzig 1920
- Schmoller, G., Was verstehen wir unter dem Mittelstande? Hat er im 19. Jahrhundert zu- oder abgenommen?, in: Verhandlungen des 8. Evang.-soz. Kongresses, Göttingen 1897, S. 132-85
- Schnaas, H., Der Arbeitsmarkt der Angestellten und die Arbeitsmarktpolitik der Angestelltenorganisationen unter bes. Berücksichtigung der Nachkriegszeit, Diss. Münster 1929
- Schneider, G., Die Angestellten-Bewegung im Lichte des Krieses und der Revolution, Berlin 1919
- Schoenbaum, D., Hitler's Social Revolution. Class and Status in Nazi Germany 1933 to 1939, Garden City, N. Y. 1966 (dt. u. d. T.: Die braune Revolution. Eine Sozialgeschichte des Dritten Reiches 1933-1939, Köln 1968)
- Schreiber, G., Die Not der deutschen Wissenschaft und der geistigen Arbeiter. Ergebnisse und Gedanken zur Kulturpolitik des Deutschen Reiches, Leipzig 1923
- Schulz, G., Faschismus - Nationalsozialismus. Versionen und theoretische Kontroversen 1922-1972, Frankfurt/M. 1974
- Schumann, H.-G., Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung, Hannover 1958
- Schumpeter, J. A., Business Cycles, New York 1939 (dt. u. d. T.: Konjunkturzyklen, 2 Bde., Göttingen 1961)
- Ders., Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie (1942), München 1972²
- Schuon-Wiehl, A., Faschismus und Gesellschaftsstruktur, Frankfurt 1970
- Schweitzer, A., Big Business in the Third Reich, Bloomington 1964 (die ersten 4 Kapitel dt. u. d. T.: Die Nazifizierung des Mittelstandes, Stuttgart 1970)

- Ders., The Nazification of the Lower Middle Class and Peasants, in: M. Beaumont u. a. (Hg.), The Third Reich, London 1955, S. 576–94
- Ders., Der organisierte Kapitalismus. Die Wirtschaftsordnung in der ersten Periode der nationalsozialistischen Herrschaft, in: Jb. f. Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Bd. 7, 1962, S. 32–47
- Segel, D. R., Classes, Strata and Parties in West Germany and the United States, in: CSSH, Bd. 10, 1967/68, S. 66–84
- Seidel, R., The Trade Union Movement of Germany, Amsterdam 1928
- Sering, P. [R. Löwenthal], Der Faschismus als Revolte gegen Europa z. T. wd. in: E. Nolte (Hg.), Theorien über den Faschismus, Köln 1967, S. 407–15
- Shadwell, A., Deutschland, England und Amerika. Eine vergleichende Studie ihrer industriellen Leistungsfähigkeit, Berlin 1907
- Shirer, W. S., The Collapse of the Third Republic, New York 1969
- Smelser, N. J. u. S. M. Lipset (Hg.), Social Structure and Mobility in Economic Development, Chicago 1966
- Sohn-Rethel, A., Geistige und körperliche Arbeit. Zur Theorie der gesellschaftlichen Synthese, Frankfurt/M. 1970
- Sozialer Auf- und Abstieg im Deutschen Volk (= Beiträge zur Statistik Bayerns, H. 117), München 1930
- Speier, H., Angestellte vor dem Nationalsozialismus, Göttingen (vorauss.) 1977
- Ders., The Salaried Employees in German Society (= A Report on Project no. 465–97–3–81 Under the Auspices of WPA), New York 1939
- Ders., The Salaried Employee in Modern Society, in: Social Research, Bd. 1, 1934, S. 111–33, wd. in ders., Social Order and the Risks of War. Papers in Political Sociology, New York 1952, S. 68–85
- Spethmann, H., Der Verband technischer Grubenbeamten 1886–1936. Eine Festschrift zu seinem fünfzigjährigen Bestehen, Gelsenkirchen 1936
- Spoor, A., White-Collar Union. Sixty Years of Nalgo [National Association of Local Government Officers], London 1967
- Spree, R. u. J. Bergmann, Die konjunkturelle Entwicklung der deutschen Wirtschaft 1840 bis 1864, in: H.-U. Wehler (Hg.), Sozialgeschichte Heute. Festschrift für Hans Rosenberg, Göttingen 1974, S. 289–325
- Stadelmann, R. u. W. Fischer, Die Bildungswelt des deutschen Handwerkers um 1800, Berlin 1955
- Stammer, O. u. P. Weingart, Politische Soziologie, München 1972
- Starcke, G., Die deutsche Arbeitsfront. Eine Darstellung über Zweck, Leistungen und Ziele, Berlin 1940
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Bevölkerung und Wirtschaft, 1872–1972, Stuttgart 1972
- Stegmann, D., Zwischen Repression und Manipulation: Konservative Machteliten und Arbeiter- und Angestelltenbewegung 1910–1918, in: AfS, Bd. 12, 1972, S. 351 bis 432
- Stehr, K., Der ZVA [= Zentralverband der Angestellten], sein Werdegang, seine Gestalt und sein Charakter, Diss. Halle 1927
- Steiner, H., Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus. Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland, Berlin 1967
- Stern, F., The Failure of Illiberalism. Essays on the Political Culture of Modern Germany, New York 1972 (dt. u. d. T.: Das Scheitern illiberaler Politik. Studien zur politischen Kultur Deutschlands im 19. u. 20. Jahrhundert, Frankfurt 1974)
- Ders., Kulturpessimismus als politische Gefahr, Stuttgart 1963
- Stern, J. L. u. D. B. Johnson, Blue- to White-Collar Mobility, Madison, Wisc. 1968
- Stern, J. P., The Führer and the People, Berkeley 1975
- Sternberg, F., Der Faschismus an der Macht, Amsterdam 1935

- Stolberg-Wernigerode, O. Graf zu, Geschichte der Vereinigten Staaten von Amerika, Berlin 1973
- Sträter, E., Die soziale Stellung der Angestellten. Diss. Bonn 1933
- Sturmthal, A. (Hg.), Contemporary Collective Bargaining in Seven Countries, New York 1957
- Ders. (Hg.), White Collar Trade Unions. Contemporary Developments in Industrial Societies, Urbana Ill. 1966
- Sugar, P. F. (Hg.), Native Fascism in the Successor States, 1918–1945, Santa Barbara, Calif. 1971
- Suhr, S., Die weiblichen Angestellten. Arbeits- und Lebensverhältnisse. Eine Umfrage des Zentralverbandes der Angestellten, Berlin 1930
- Svennilson, I., Growth and Stagnation in the European Economy, Geneva 1954
- Sylos-Labini, P., Saggio sulle classi sociali, Bari 1974
- Syrup, F., 100 Jahre staatliche Sozialpolitik 1839–1939. Aus dem Nachlaß bearb. v. O. Neuloh, Stuttgart 1957
- Tannenbaum, E., The Fascist Experience: Italian Society and Culture 1922–1945, New York 1972
- Tannenbaum, E. R. u. E. P. Noether, Modern Italy: A Topical History Since 1861, New York 1974
- de Tarr, F., The French Radical Party from Herriot to Mendes-France, Oxford 1961
- Tasca, A., Glauben, gehorchen, kämpfen. Aufstieg des Faschismus, Wien 1969
- Thiel, O., Die Sozialpolitik der deutschen Kaufmannsgehilfen, Hamburg 1926
- Thränhardt, D., Wahlen und politische Strukturen in Bayern 1848–1953: Historisch-soziologische Untersuchungen zum Entstehen und zur Neuerrichtung eines Parteiensystems, Düsseldorf 1973
- Tilly, Ch., The Changing Place of Collective Violence, in: M. Richter (Hg.), Essays in Theory and History. An Approach to the Social Sciences, Cambridge, Mass. 1970, S. 139–64
- Ders. u. a., The Rebellious Century, 1830–1930, Cambridge, Mass. 1975
- Tilton, T. A., Nazism, Neo-Nazism, and the Peasantry, Bloomington, Ind. 1975
- Togliatti, P., Lectures on Fascism [1935], New York 1976 (= dt. u. d. T.: Lektionen über den Faschismus, Frankfurt/M. 1973)
- Tropp, A., The School Teachers, London 1957
- Trotzki, L., Der einzige Weg, in: ders., Schriften über Deutschland, Frankfurt/M. 1971, S. 347–410
- Tugan-Baranovsky, M. J., The Russian Factory in the Nineteenth Century, Homewood, Ill. 1970 (1894)
- Turner, H. A., Jr., Big Business and the Rise of Hitler, in: AHR, Bd. 75, Okt. 1968, S. 56–70
- Ders., Faschismus und Kapitalismus in Deutschland, Göttingen 1972
- Ders. (Hg.), Reappraisals of Fascism, Yale 1975
- Tyrell, A., Führer befiehlt ... Selbstzeugnisse aus der „Kampfzeit“ der NSDAP. Dokumentation und Analyse, Düsseldorf 1969
- Udy, S. H., Work in Traditional and Modern Society, Englewood Cliffs, N. J. 1970
- United Nations, Statistical Yearbook, Bd. 1, New York 1949
- Verdin, P., La fondation du syndicat des employés du commerce et de l'industrie 1886–1891, Paris 1929
- Victor, M., Verbürgerlichung des Proletariats und Proletarisierung des Mittelstandes, in: Die Arbeit, Bd. 8, 1931, S. 17–32
- Viennet, Ch., Le syndicat des employés du commerce et de l'industrie (= Action Populaire, Série Sociale, Nr. 282) Paris 1915
- Viereck, P. R., Metapolitics, the Roots of the Nazi Mind, New York 1961

- Vierhaus, R., Auswirkungen der Krise um 1930 in Deutschland. Beiträge zu einer historisch-psychologischen Analyse, in: W. Conze u. H. Raupach (Hg.), Die Staats- und Wirtschaftskrise des Deutschen Reichs 1929/33, Stuttgart 1967, S. 155–75
- Vogel, E. F., Japan's New Middle Class. The Salary Man and His Family in a Tolugo Suburb, Berkeley, Calif. 1968
- Watson, D. R., The Nationalist Movement in Paris, 1900–1906, in: D. Shapiro (Hg.), The Right in France 1890–1919. Three Studies, London 1962, S. 49–84
- Weber, E., Action Française, Stanford, Calif. 1962
- Ders., Varieties of Fascism, Princeton, N. J. 1964
- Weber, M., Gesammelte politische Schriften, Tübingen 1958² (1971³)
- Ders., Wirtschaft und Gesellschaft (Studienausgabe), Köln 1964
- Wehler, H.-U., Der Aufstieg des organisierten Kapitalismus und Interventionsstaates in Deutschland, in: H. A. Winkler (Hg.), Organisierter Kapitalismus, Göttingen 1974, S. 36–57
- Ders., Das Kaiserreich 1871–1918, Göttingen 1970
- Ders., Modernisierungstheorie und Geschichte, Göttingen 1975
- Ders., Sozialgeschichte Heute. Festschrift für Hans Rosenberg zum 70. Geburtstag, Göttingen 1974
- Ders., Theorieprobleme der modernen deutschen Wirtschaftsgeschichte (1800–1954), in: G. A. Ritter (Hg.), Entstehung und Wandel der modernen Gesellschaft, Festschrift für Hans Rosenberg zum 65. Geburtstag, Berlin 1970, S. 66–107 (wd. in: H.-U. Wehler, Krisenherde des Kaiserreichs 1871–1918, Göttingen 1970, S. 291 bis 311, 408–30)
- Weiller, J., Les appels aux classes moyennes et l'idée de la décomposition de la lutte des classes, in: Annales du Droit et des Sciences Sociales, Bd. 2, Paris 1934, 353 ff.
- Wein, J., Die Verbandsbildung im Einzelhandel, Berlin 1968
- Weiss, J., The Fascist Tradition: Radical Right-Wing Extremism in Modern Europe, New York 1967
- Werden und Wirken des Verbandes Deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig 1881 bis 1906, Leipzig 1906
- Wernicke, J., Kapitalismus und Mittelstandspolitik, Jena 1907, 1922²
- Ders., Art. „Mittelstandsbewegung“, in: HSt, Bd. 6, Jena 1925⁴, S. 594–602
- Weyer, F., Der reisende Kaufmann; eine wirtschaftsgeschichtliche Studie, Köln 1948
- Whitaker, W. B., Victorian and Edwardian Shopworkers. The Struggle to Obtain Better Conditions and a Half-Holiday, Totowa, N. J. 1973
- Whiteside, A. G., The Nature and Origins of National Socialism, in: Journal of Central European Affairs, Bd. 17, 1957, S. 48–73
- Wickenden, W. E., A Comparative Study of Engineering Education in the United States and in Europe, Lancaster, Pa. 1929
- Wiedenfeld, K., Kapitalismus und Beamtentum, Berlin 1932
- Wilhelm, T., Die Idee des Berufsbeamtentums, Tübingen 1933
- Winkler, H. A., Extremismus der Mitte?, in: VfZ, Bd. 20, 1972, S. 175–91
- Ders., Mittelstand, Demokratie und Nationalsozialismus, Köln 1972
- Ders., Pluralismus oder Protektionismus? Verfassungspolitische Probleme des Verbandswesens im Deutschen Kaiserreich, Wiesbaden 1972
- Ders. (Hg.), Die große Krise in Amerika. Vergleichende Studien zur politischen Sozialgeschichte 1929–1939, Göttingen 1973
- Ders. (Hg.), Organisierter Kapitalismus, Göttingen 1974
- Wippermann, W., Faschismustheorien. Zum Stand der gegenwärtigen Diskussion, Darmstadt 1975²
- Wirtschaft und Statistik, Bd. 19, Berlin 1939

- Die wirtschaftliche Lage der deutschen Handlungsgehilfen im Jahre 1908. Bearbeitet nach statistischen Erhebungen des DHV, vorgenommen im Jahre 1908, Hamburg 1910
- Witte, I. M., Wissenschaftliche Betriebsführung. Eine geschichtliche und kritische Würdigung des Taylorsystems, München 1922
- Wolf, W., Faschismus in der Schweiz. Die Geschichte der Frontenbewegung in der deutschen Schweiz 1930–1945, Zürich 1969
- Woldt, R., Das großindustrielle Beamtentum, Stuttgart 1911
- Woolf, S. J. (Hg.), The Nature of Fascism, New York 1968
- Ders., European Fascism, London 1968
- Woytinski, W. S., The Social Consequences of the Economic Depression, Geneve 1936
- Wulf, P., Die politische Haltung des schleswig-holsteinischen Handwerks 1928 bis 1932, Köln/Opladen 1969
- Yamaguchi, Y., Faschismus als Herrschaftssystem in Japan und Deutschland. Versuch eines Vergleichs, in: J. Hütter u. a. (Hg.), Traditionen und Neubeginn. Internationale Forschungen zur deutschen Geschichte im 20. Jahrhundert, Köln 1975, S. 431 bis 42
- Zahlen zur Geldentwertung 1914–1923 (= Sonderheft 1 zu „Wirtschaft und Statistik“), Berlin 1925
- Zapf, W., Wandlungen der deutschen Elite. Ein Zirkulationsmodell deutscher Führungsgruppen 1919–1961, München 1965
- Ziertmann, P., Das Berechtigungswesen, in: Hb. f. d. Berufs- u. Fachschulwesen, hg. v. H. Kühne, Leipzig 1929², S. 571–604

Register

- Adel 29, 30, 310
- Afa-Bund 53, 56, 316 f.
- AFL 71, 75 f., 94–96, 99, 194 f., 197 f., 255, 257 f., 273, 279 f., 418
- AFT 199, 248
- Akademisierung 220 f.
- ALPA 248, 266, 458
- American Society of Civil Engineers 150
- Amerikanisierung 73, 284
- Analphabetismus 36, 129
- Angestellte (s. Arbeitszeit, Aufstiegsmöglichkeiten, Buchhalter, Büroangestellte, Einkommen, Eisenbahnangestellte, Frauenarbeit, Handlungsgehilfen, Ingenieure, kaufmännische A., leitende A., Manager, Postangestellte, technische Zeichner, Verkäufer)
 - Arbeitsbedingungen (s. Büro) 51, 164, 182, 225, 250, 388
 - Arbeitsmarktposition 51, 105, 311
 - Arbeitsplatzsicherheit und Kündigung 36, 49, 105, 108, 124, 155 f., 161, 183, 209, 234 f.
 - Konsumverhalten, Lebensstil 159–62, 167, 168, 185, 273
 - Organisationsverhalten (s. Angestelltenverbände) 50, 113, 119 f., 178, 196 f., 204, 212, 247, 253, 254, 261, 264–67, 272, 274, 279–81, 321, 322 f., 325 f., 333, 415 f., 451, 455, 457–59
 - politische Einstellungen 186, 193 f., 243 bis 46, 289–94, 301, 316, 321 f., 326, 340, 414
 - Protestbereitschaft 56, 100, 184–87, 192 f., 250, 271 f., 278, 299, 323, 356, 422
 - soziale bzw. ethnische Herkunft 51, 96 bis 98, 163, 186, 294, 304, 373
 - sozialer Status 36, 38, 111–13, 120, 124, 162, 163 f., 225 f.
 - Wahlverhalten 54 f., 288 f., 321, 323, 330
 - zahlenmäßige Entwicklung 42 f., 121 f., 412, 418
- Angestellte in England 321–23
- Angestellte in Frankreich 325–28
- Angestellten-Arbeiter-Unterschied 11, 12, 34–49, 49 f., 88, 112 f., 122–24, 144, 146, 151 f., 154 f., 156, 164 f., 167, 168 f., 173, 226–28, 269, 270, 289 f., 292 f., 297, 299 f., 305, 321, 322, 324, 327, 330, 331 f., 333 f., 347 f., 375
- Angestelltenselbstverständnis
 - als berufsübergreifendes Angestelltenbewußtsein 50 f., 116, 157, 171, 178, 210, 267, 281, 303, 324
 - Arbeitnehmerbewußtsein 86, 94 f., 158, 259, 372
 - beamtenorientiertes Selbstverständnis 157, 174, 176, 181–83, 310, 312 f.
 - Berufsbewußtsein 95, 116 f., 157, 158, 172, 367
 - (semi)professionelles Bewußtsein (s. Professionalisierung) 117–20, 176–80, 181 f., 197, 211, 229, 264–67, 272, 321, 410
 - am Unternehmerleitbild orientiertes Bewußtsein 113–16, 119, 312
- Angestelltenverbände 52 f., 93, 247 f., 272 bis 81, 303, 317–19, 321
- Angestelltenversicherung 50, 53 f., 86, 172, 173
- Anti-Etatismus 285, 293 f., 297
- Antikapitalismus, antikap. Ressentiments 19, 26, 27, 32, 56, 63, 182, 284, 300, 315
- Antikommunismus, Kommunistenfurcht 27, 95 f., 193, 205, 282, 283
- Antiproletarismus 27, 32, 51 f., 56, 100, 285, 300
- Antisemitismus 282, 283, 285, 292
- Anti-Trust-Gesetzgebung 67, 74, 251
- Arbeiter, -klasse
 - in Deutschland 52, 78, 85, 169 f., 170, 302
 - in USA 60 f., 105, 165, 167 f., 169, 170 f., 188 f., 233, 234, 238, 245, 261, 267, 275 f., 302 f., 304, 405
 - Facharbeiter 61, 71, 89, 90, 101, 140, 151, 163 f., 168, 257, 271, 288 f.
 - ungelernte, angelernte 61, 75 f., 164, 168, 171, 200, 255, 283
- Arbeiterbewegung

- amerikanische 71, 86, 152, 170 f., 193, 199 f., 251, 255, 280, 296, 301-03, 372 f.
- deutsche 52, 301 f., 313, 314, 326
- in England 89 f., 320
- in Frankreich 325 f., 327
- Arbeiterschutzgesetze 74, 82 f., 173, 363
- Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis 84 f., 90, 106 f., 110, 152, 267 f., 314
- Arbeitsbeschaffungsprogramme 240-42
- Arbeitslosigkeit 51, 105, 190, 200, 216, 232, 239 f., 249, 261, 298, 319
- Arbeitsrecht 50, 101, 110, 155, 172 f., 252, 270, 305, 306, 324, 375, 442
- Arbeitszeit (s. Ladenschlußzeiten) 80 f., 82 f., 124, 252, 253 f., 386
- Ärzte 69, 70, 138, 180, 240, 361
- Aufstiegsmöglichkeiten (s. Mobilität)
- von Angestellten 208, 209, 217 f., 223, 224, 250, 262
- von Arbeitern 135, 136, 139 f., 223, 224 f., 425, 427
- intergenerationelle 98, 111, 146, 163, 217, 225, 307, 308 f.
- intragenerationelle 128, 134, 135, 136, 146, 163, 217 f., 225, 262, 306
- und Schulbildung 144 f., 146, 209, 221, 223, 306-08
- Aufstiegserwartungen (s. Werthaltungen) 223, 262, 307 f., 321
- Auto, Automobilindustrie 67, 200, 204, 258
- Bankangestellte 128, 179, 274, 321, 408, 411
- Beamte (s. Bürokratie, staatliche) 28, 33, 73, 74 f., 114, 174-76, 310, 325 f., 406
- Beförderung 146, 159, 192 f., 217, 223, 294, 414
- Berufsstand, berufsständisches Bewußtsein 85 f., 91, 106, 110, 150, 281, 366
- Berufsverbandsprinzip 76, 87, 116, 171, 196, 255, 256 f., 268
- Bevölkerungsbewegung 60
- Bezugs- und Vergleichsgruppe 34, 38, 100 f., 181, 186 f., 305, 310 f.
- Bildungssystem 69 f., 132 f., 141-43, 170, 225, 308, 390
- Fachbildungswesen 69 f., 183
- Fortbildungsschulen (s. innerbetriebliche Weiterbildung) 143, 145
- High-School-Bildung 131, 135, 136, 137 f., 144, 218 f., 380, 389, 394
- Handelshochschulen 143, 219
- Handelsschulen 118, 129 f., 139, 143, 222
- Hochschule, Hochschulabsolventen 219 bis 21, 223, 253, 392
- kaufmännisches Schulwesen 110, 133, 138 f., 221 f.
- Synchronisation zwischen Schulsystem und Arbeitsleben 132, 133, 140 f., 143, 147, 224, 306
- technisches Schulwesen 130 f., 133, 143, 149, 151, 219, 222 f., 389
- Technische Hochschule 131 f.
- „Black Legion“ 282 f.
- Buchhalter(in) 47, 103, 127, 138, 178 f., 222
- Bürgertum, bürgerl. Gesellschaft 26, 28 f., 105, 171
- Büro 35, 123, 161, 164, 216 f., 273, 391, 475
- Büroangestellte 47, 68, 190, 218 f., 227, 233, 240, 249, 276, 323
- Bürokratie 174, 180
- industrielle 132, 175, 407
- staatliche (s. politisches System, Staatsinterventionismus) 75, 132, 175, 311, 320, 407
- Bürokratisierung im Unternehmen (s. Rationalisierung) 41, 67 f., 122
- Bund der technisch-industriellen Beamten 52, 132
- CIO 238, 253, 255, 257 f., 260, 265, 270, 279 f.
- „classes moyennes“ 28 f., 325, 327, 346
- DAG 329 f.
- Democratic Party 64, 237
- Demokratie, Demokratisierung 17, 73, 95, 169, 290, 296, 328, 405
- Deprivation, (relative) 34, 181, 186, 192, 239, 316, 323, 374 f.
- DGB 329 f.
- DHV 53, 55 f., 79, 92, 317 f., 330, 366, 368, 469, 470
- Einkommen (s. Entlohnungsmodi, Gehalt-Lohn-Differenz, Mindestlöhne, Realeinkommensentwicklung)
- von Angestellten, allgemein 185, 191, 214, 277
- von Arbeitern bzw. Arbeitnehmern insgesamt 188, 191, 202, 203, 214, 233, 234, 277, 423 f.

- von einzelnen Angestelltenkategorien 102, 202, 234, 249, 376, 377
- von Facharbeitern 102, 104, 216, 377
- von Frauen 102-04, 128 f., 203 f.
- und Vorbildung 138, 139
- Einkommenshöhe als Differenzierungsfaktor 159, 168, 290, 293, 318 f., 461 bis 64
- Einkommensverteilung 235, 432
- Einwanderung, Einwanderer (s. ethnische Heterogenität) 59 f., 76, 89, 96 f., 168, 169, 200, 239, 255, 283, 294 f., 308, 343, 465 f.
- Einwandererkinder 96, 111, 186, 304, 465
- Einzelhandel 81, 87, 88, 99, 201, 205, 209 f., 249 f., 257
- Eisenbahn(gesellschaften) 58, 63, 67, 148, 179
- Eisenbahnangestellte 198, 215
- Eliten (Herrschafts-, soziale) 19, 27, 78, 169, 238, 310
- Entlohnungsmodi 101 f., 108 f., 148, 151, 208, 227, 348
- ethnische Differenzierungslinien 123, 124, 169, 172, 303 f., 305, 309, 333
- ethnisch-rassistische Heterogenität der USA 61 f., 163, 303-05, 313
- Existenzminimum 103 f., 128, 189, 200
- Fabrik, Fabrikssystem 25 f., 41, 58
- Fabrikarbeiterin 111, 166
- Farmer 62 f., 71, 138, 200, 236, 285
- Faschismus, faschistische Bewegungen (s. Rechtsextremismus) 27 (Begriff), 243, 244, 282, 296 f., 343, 344 f., 356
- Faschismuskritik 20-22, 244, 335 f.
- Funktion faschistischer Systeme 27, 342
- soziale Basis 19, 20 f., 25, 27, 56, 243 f., 282, 286, 342, 344, 355 f., 466, 475 f.
- Verhältnis von Faschismus und Kapitalismus 12 f., 21 f., 27, 38, 334
- Father Coughlin 282, 284 f., 285
- „Federation of Architects, Engineers, Chemists and Technicians“ 248, 264 bis 66, 279, 458
- Feminisierung von Berufen 126 f., 128 f., 261, 307
- Fluktuation im Unternehmen 153, 154, 209, 229
- Frauenarbeit (s. Einkommen, Feminisierung, Sekretärin, Verkäuferin) 36, 51, 104, 111 f., 125-29, 216, 316, 386, 388
- Ausmaß 43, 92, 127, 134, 190, 351, 369 f., 391
- und Emanzipation 93, 128
- und Schulbildung 112, 127 f., 138, 144, 380
- Vertretung von Frauen in Verbänden 92 f., 260 f., 317, 318, 370
- Frauenwahlrecht 64, 73, 95
- Freizeit 242, 304
- „frontier“ 65, 106, 108, 154, 165, 171
- FWISU 275-78, 280
- GDA 53, 317 f., 469, 470
- Gedag 53, 317
- Gehalt-Lohn-Differenz 35 f., 37, 49, 51, 120, 125, 151, 189, 212 f., 235, 261 f., 271, 298, 299, 322, 332, 348
- „Gelber“ Werkverein 155, 198, 207, 252, 253, 271, 442
- General Electric Company 123, 144, 229, 395
- Gewerkschaft (s. AFL, Angestellte [Organisationsverhalten], Arbeiterbewegung, Berufsverbandsprinzip, CIO, Industrieverbandsprinzip, kollektive Interessenvertretung) 75 f., 81 f., 90, 111, 171, 178, 189, 195-99, 226, 238, 243, 247, 250 f., 267, 269, 271, 281, 301, 302, 321, 332, 441, 442, 446 f.
- Gewinnbeteiligung 155, 429, 449
- Großhandel 87, 201, 249, 257
- Großgrundbesitz → Eliten
- Großunternehmen 64, 66 f., 73, 145, 152 bis 58, 206 f., 230, 271
- Handarbeit, Einstellung zur - 162, 165 f.
- Handlungsgehilfen (deutsche; für USA s. Verkäufer) 87 f., 106 f., 109, 110, 183, 379
- Handlungsgehilfenverbände (s. DHV) 52, 84-86, 89, 100, 110, 379 f.
- IFTEAD 196 f., 248, 263 f., 265
- „Industrial Workers of the World“ 75 f., 152, 197
- Industrialisierung (s. Wirtschaftswachstum) 12, 17 f., 25, 33, 36, 40 f., 58, 65, 66, 120, 121, 122, 152, 297 f.
- Industrielle Revolution 41, 349 f.
- Industrieverbandsprinzip 88, 198, 255, 257, 268 f.
- Inflation 84, 104, 190
- Ingenieure und Techniker 47, 69, 130 f.,

138, 149–51, 178, 219 f., 240, 263 f., 269, 272, 319, 361, 397
 innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung 145, 207 f., 222, 229, 262, 391, 395, 449
 innerbetriebliche Wohlfahrtseinrichtungen 153–55, 206 f., 250, 262, 391, 399, 449
 Journalistengewerkschaft „Newspaper Guild“ 248, 266, 458
 Kapitalgesellschaft 67
 Kapitalismus (s. Markt) 25 f. (Begriff), 44, 63
 Käuferboykott 81 f.
 Kaufhäuser 83, 207, 210, 256 f., 260 f., 365
 Kaufkraftverlust (s. Realeinkommensentwicklung) 84, 232
 Kaufmännische Angestellte (s. Verkäufer) 47, 228, 233, 249, 317–19, 323
 Kettenläden 83, 204, 250, 253, 259, 260 f.
 Klassen 26, 29, 167, 345
 -bewußtsein 86, 302, 345
 -gesellschaft 31, 85, 324
 -gegensatz 28, 29 f., 60, 84, 100, 313–15, 320, 468
 -kampf 60, 238, 244
 Kleidung 112, 166 f., 403
 Kleinbürgertum (s. Mittelstand) 13, 17, 20 bis 22, 23, 25, 28–33, 243, 346 f.
 „Knights of Labor“ 61, 71, 80
 kollektive Interessenvertretung 71, 116, 193, 237 f., 267, 281, 411
 Kommunismus, Kommunisten 236, 244, 255, 274
 Konfessionszugehörigkeit 319, 325, 327
 Konjunkturen, wirtschaftliche (s. Rezession, Rüstungskonjunktur) 125, 154, 196, 199–201, 298 f., 299
 Konkurrenzprinzip (s. Markt) 63, 115
 Korruption 62, 72, 74, 176, 185
 Ku Klux Klan 193, 283 f.
 Kurzarbeit 232, 235, 249
 Ladenschlußzeiten 80, 81 f.
 Landwirtschaft 40, 59
 Laufbahnbildung 146, 147, 153, 178, 179, 208, 210, 306
 Lehrer 69, 72, 138, 179, 240, 266, 325, 361, 443, 458
 Lehrerin 104, 126, 138
 Lehrling, -sausbildung 81, 88–91, 368 f.

Leitende Angestellte 33, 47, 121, 156, 173, 179, 218, 249, 252, 253, 263, 456
 liberaldemokratische Systeme 26, 344
 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 104, 105, 227, 420, 428 f.

Manager 41 f., 67, 153, 157 f., 179, 253 f.
 Markt, Marktprinzip (s. Selbstregulierungsmechanismen) 66, 108, 170, 181, 199, 312
 Marxismus, marxistische Theorie 170, 245, 320
 Mechaniker 150, 151, 321, 397
 Meinungsumfragen 287 ff.
 „middle class“ 29 f., 31, 243, 345 f., 413
 Mittelstand, -sideologie 17 f., 29, 31, 32, 185, 227, 277 f., 311 f., 324 f.
 – alter 18, 63, 347
 – neuer 18, 109, 184, 300, 347
 – Mittelstandspolitik 31, 173, 300, 303
 – Mittelstandsprotest (s. Angestellte [Protestbereitschaft], Protestpotential) 19, 63, 246, 294, 300, 313, 323, 335
 Mobilität 45, 142, 306–09, 331, 404, 427
 – horizontale 86 f., 89, 108, 133, 137, 148, 167, 307, 467
 – vertikale (s. Aufstiegsmöglichkeiten) 139 f., 162, 186 f., 396

Nachbarschaftsbeziehungen 61, 160 f., 304
 NAM 71, 142, 152, 205
 National Civic Federation 71, 78
 Nationalsozialismus 323, 330, 342 f.
 Nativismus 62, 63 f., 73, 285
 NCR 134–37, 144, 156, 219
 NICB 225
 NLRB 252, 268, 269 f., 272, 276, 306
 NRA 251 f., 253, 263
 NSBO 55, 356
 NSDAP 13, 54–57, 355 f.

Organisationsgrad
 – von Arbeitern, Arbeitnehmern insgesamt 247, 259, 327, 332
 – von Angestellten 56, 84, 201, 247, 279, 475
 Organisierter Kapitalismus 41 f., 66–79, 119, 145, 146 f., 172, 188 f., 237, 286
 Patriarchalismus 60, 107, 154, 206
 Pensionskassen 153, 154, 207
 People's Party 64

- Personal-Management-Bewegung 153,
 208 f., 226, 229
 Personalpolitik, -verwaltung im Unter-
 nehmen 152, 154 f., 206–10, 226–29
 Polarisierung, gesellschaftliche 19, 28,
 30 f., 238, 271, 295
 politische Kultur 106, 165, 171, 183, 286,
 296, 308, 309, 315, 325, 328
 politische Sozialgeschichte 22–25
 politisches System 65, 74 f., 78, 171, 286,
 296 f., 309
 Populismus 62–64
 Postangestellte 198, 248, 323, 325, 448,
 458 f.
 Poujadismus 327
 Prinzipal 81, 85, 90, 106 f., 321, 369
 Privilegierung(sansprüche) von Angestell-
 ten 49, 93, 101, 124, 154, 155, 157, 173,
 227, 276, 311, 324, 428 f., 457
 „profession“ 68–70, 72, 117, 119, 153,
 163, 180, 263, 359
 Professionalisierung (s. Angestellten-
 selbstverständnis) 69 f., 78, 118, 151,
 178 f., 228, 383
 professionelle Verbände 69, 177 f., 196,
 227, 359
 „Progressive Reformbewegung“ 72–74,
 76 f., 79, 142, 152 f., 186, 204, 360, 411
 Prohibition 194, 292
 Proletarisierung, -sanest (s. Deprivation)
 30, 54, 100, 105, 187
 Protestpotential (s. Angestellte [Protest-
 bereitschaft], Mittelstandsprotest) 13,
 19 f., 34, 187, 297 f., 309, 329, 330

 Radikalisierung 19, 54, 201, 236, 238, 243,
 257, 271, 295, 326
 Rassendiskriminierung, Rassismus
 (s. Schwarze) 99, 285, 290, 292
 Rationalisierung (im Unternehmen) 51,
 117, 122, 140, 149, 179
 RCIPA 47, 80–84, 86–88, 91, 92 f., 93
 bis 96, 98 f., 197, 201 f., 205 f., 210
 bis 12, 215, 248, 250 f., 254 f., 256 bis
 61, 418
 Realeinkommensentwicklung (s. Einkom-
 men) 51, 125 f., 189, 191, 200, 212,
 213, 215, 233, 298 f., 387 f., 424
 Rechtsextremismus 26 f. (Begriff), 282
 bis 86
 Republican Party 237
 Rezession (s. Konjunkturen, Weltwirt-
 schaftskrise) 61, 62, 65, 84, 104, 125,
 162, 190, 196, 200, 238, 254
 Roosevelt, Franklin D. 24, 185, 238 f.,
 246, 251, 260, 288 f.
 Roosevelt, Theodore 72, 75, 411
 Rüstungskonjunktur 188, 235, 239, 262

 Schule → Bildungssystem
 Schreibmaschine 125
 Schwarze 99, 123, 163, 168, 169, 200,
 238, 284, 304, 331
 Sekretärin 47, 127, 128, 138, 222
 Selbstregulierungspotential des Wirt-
 schfts- und Gesellschaftssystems
 (s. Staatsinterventionismus) 146, 172,
 237
 Selbständige (s. „profession“, Mittelstand,
 alter) 186, 201
 Selbständigkeitschance für Angestellte 105,
 114 f., 201, 382
 „Selfmademan“ (s. Werthaltungen) 64, 70,
 162, 171
 Senioritätsbezahlung 108, 138, 321
 Siemens 146, 151, 154, 393
 „Silver Shirts“ 282, 286
 Slums 72, 152, 167, 168, 333
 Sozialdemokratie, sozialdemokratische
 Programmatik 64, 242, 244, 255
 „Sozialistische Partei Amerikas“ 76, 152,
 246
 Sozialprodukt 41, 59, 350 f.
 Sozialstaat 172 f., 236 f., 271
 Sozialversicherung 105, 172, 237, 263,
 305, 306
 sozioökonomische Differenzierungslinien
 (s. Stratifikationsmuster) 28, 239, 243,
 305, 435
 Staatsinterventionismus 74 f., 100, 188 f.,
 193, 194, 199, 237, 251, 271, 281, 284,
 296 f., 305, 314 f., 321, 331
 Stadt-Land-Gegensatz 62 f.
 Standard Oil Company 67
 Stenotypistin 126 f., 138
 Stratifikationsmuster 157 f., 165, 168 f.,
 172, 293, 300, 303 f.
 Streik 61, 76, 82, 84, 94, 193, 197, 198,
 238, 253, 258 f., 275, 416, 443 f.
 Streikbrecher 192, 193, 321

 Tarifverträge 89, 251, 252, 259, 268, 269,
 271, 301
 Techniker → Ingenieure und Techniker
 technische Zeichner 130, 137 f., 142, 147

- bis 49, 151, 177 f., 194 f., 219, 229, 240
- technologischer Wandel 18, 66
- Traditionen, vorindustrielle, vorbürgerliche 12, 170, 171, 309 f. (Begriff), 313 bis 15, 334 f., 336
- feudal-ständische 77, 86, 164, 165, 169 f., 175, 311, 319, 320, 327 f.
 - bürokratische 69, 77, 78, 157, 164, 165, 175, 310 f., 320, 327 f.
- Transportarbeiter 85, 88, 94, 101
- United States Steel Corporation 67, 259
- Unternehmer 59, 60 f., 64, 70, 75, 166, 171, 207, 263, 288 f., 361
- UOPWA 265 f., 273 f., 277
- Urlaub (bezahlter) 109, 124, 207, 227, 271, 449
- URWEA 256–58, 260 f.
- VDI 149, 150
- Verkäufer 79–119, 179, 201–12, 249–61, 321, 323, 373
- Verkäufergewerkschaft → RCIPA
- Verkäuferin 82, 91–93, 111 f., 127, 371, 373
- Versicherungsvertreter 197 f.
- Volkseinkommen 200, 213
- Vorstädte (s. Wohnen) 152, 160, 185, 204
- VWA 317, 470
- Wallace, George 285, 333
- Wanderungen → Mobilität, horizontale
- Weltkrieg I 52, 77, 188–90, 206, 296, 299, 356
- Weltkrieg II 262, 272, 275, 277
- Weltwirtschaftskrise 42, 51, 54, 232 ff., 283, 294, 298 f.
- Werkmeister 47, 121, 124, 136, 147, 154, 222, 229–31, 268, 269, 319, 385 f., 430
- Werkstatt 35, 36, 156, 271
- Werthaltungen, soziale 65, 116, 175, 236, 281, 308, 315
- Wilson, Woodrow 72, 74, 75, 193, 204
- Wirtschaftswachstum 26, 41, 42, 58 f., 105 f., 171, 213, 262
- „Wissenschaftliche Betriebsführung“ 67 f., 117, 124, 140, 149
- „Wohlfahrtskapitalismus“ 153 f., 206, 226
- Wohnen, Wohnsegregation (s. Slums, Vorstädte) 152, 160, 162, 167 f., 204, 404
- WPA 240
- Xenophobie 192, 283, 285
- YMCA 110, 380
- ZdA 317 f., 469, 470