

Kocka, Jürgen

**Book Part**

## Vorindustrielle Faktoren in der deutschen Industrialisierung: Industriebürokratie und "neuer Mittelstand"

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Kocka, Jürgen (1970) : Vorindustrielle Faktoren in der deutschen Industrialisierung: Industriebürokratie und "neuer Mittelstand", In: Michael Stürmer (Ed.): Das kaiserliche Deutschland: Politik und Gesellschaft 1870-1918, Droste Verlag, Düsseldorf, pp. 265-286

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112424>

**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.

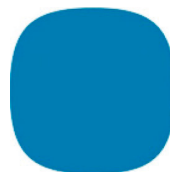
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**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](mailto: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](mailto: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>.

## Vorindustrielle Faktoren in der deutschen Industrialisierung. Industriebürokratie und »neuer Mittelstand«

I  
Die vorindustrielle Geschichte eines Landes beeinflusst Verlauf, Geschwindigkeit und Eigenart seiner Industrialisierung. Insbesondere gehören Interessen, Einstellungen und Verhaltensweisen der vorindustriellen Herrschaftseliten zu den prägenden Faktoren der wirtschaftlichen Wachstums- und sozioökonomischen Wandlungsprozesse, die als »Industrialisierung« zusammengefaßt werden können. Das Ausmaß der Einwirkung staatlicher, meist feudal-bürokratischer Herrschaftsgruppen auf diese Prozesse wächst mit dem Grad der relativen ökonomischen »Rückständigkeit« eines Landes bei Beginn seiner Industrialisierung, wie der Vergleich der früh industrialisierenden westeuropäischen mit den später folgenden zentraleuropäischen Staaten und den Nachzüglern Rußland und Japan zu zeigen scheint. Ökonomische »Rückständigkeit« und damit verknüpfte vorindustrielle Traditionen beeinflussen nicht nur die Geschwindigkeit des Wachstums, die industrielle Organisation, die Methoden der Kapitalbeschaffung und andere im engeren Sinne ökonomische Veränderungen, sondern auch die Heftigkeit des sozialen Wandels, die Manifestation, Schärfe und Ausformung der im Laufe der Industrialisierung notwendig auftretenden sozialen Konflikte sowie die begleitenden Ideologien. Durch die Untersuchung vorindustrieller Wirkungsfaktoren der deutschen Industrialisierung kann der Historiker deshalb hoffen, nicht nur unterstützende und hemmende Bedingungen des industriellen Wachstums zu entdecken, sondern auch zur Analyse von sozialen Krisen und Protesten beizutragen, die aus den Widersprüchen des kapitalistisch-industriellen Bereichs allein nicht zu erklären sind<sup>1</sup>.

Beiträge zur Verwirklichung dieses hier nicht systematisch und detailliert zu entfaltenden Forschungsansatzes fehlen keineswegs, wenn sie auch häufig unter anderer spezifischer Fragestellung erarbeitet wurden: Die Bedeutung des landbesitzenden Adels und seiner soziokulturellen Werteeinstellung für die »Feudalisierung« der bürgerlichen Oberschichten und die damit verbundenen illiberalen und antidemokratischen Folgen, die reaktionäre Allianz agrarischer und industrieller Organisationen seit den späten 1870er Jahren und die Rolle agrarischer Interessen bei der Aufrechterhaltung eines traditionellen soziopolitischen Herrschaftssystems trotz gleichzeitiger ökonomischer Modernisierung fanden zu Recht die

Aufmerksamkeit der Forschung. Die Einwirkung von Militär und militärischen Vorbildern auf Politik und Gesellschaft Preußens und Deutschlands wurden behandelt. Die Funktionen der Bürokratie für die Modernisierung der preußisch-deutschen Gesellschaft wurden vor allem für die Zeit bis 1848 untersucht, ihre Bedeutung als Belastung für die deutsche Verfassungsentwicklung bis weit ins 20. Jahrhundert hinein erkannt und — manchmal ins Stereotyp und in Vereinfachungen abgeleitend — der Einfluß bürokratisch-militärischer Traditionen auf die politische Kultur und Geistesgeschichte Preußen-Deutschlands im allgemeinen betont<sup>2</sup>.

Wenn sich die folgenden Bemerkungen mit einem Teilgebiet dieses Gesamtkomplexes, mit dem Einfluß von Bürokratie auf industrielle Organisation und Verwaltung sowie auf die damit zusammenhängende soziale Gruppen- und Ideologienbildung beschäftigen, so mit der leitenden Hypothese, daß auf einen begrenzten Sektor bestimmte vorindustrielle, vorkapitalistische, nämlich bürokratische<sup>3</sup> Traditionen unter bestimmten Bedingungen und in gewissen Grenzen ökonomisches Wachstum förderten und daß dieselben Traditionen zugleich — mit der Industrialisierung notwendig ablaufende — Strukturveränderungen in einer Weise beeinflussten, die sich letztlich als hinderlich für eine liberale Demokratisierung von Staat und Gesellschaft herausstellte.

Im Gegensatz zu den angelsächsischen Ländern bestand in Preußen lange vor der Industrialisierung, deren erste Phase (nach mannigfachen Vorbereitungen) in den 1830er Jahren begann, eine ausgebildete, mächtige Bürokratie. In dem Bestreben, den nationalen Wiederaufbau Preußens zu fördern, wurde sie, nach dem Zusammenbruch des *ancien régime* und auf bereits im Ansatz vorhandenen sozioökonomischen Modernisierungstendenzen (besonders in den westlichen Provinzen) fußend, zum Initiator und Leiter eines grundlegenden Wandels der Staatsverfassung, des Sozialgefüges und des Wirtschaftssystems. Die Reformen der Bürokratie ermöglichten die Entstehung einer in gewissem Sinne bürgerlichen Gesellschaft, die sich — zum großen Teil vergeblich — gegen eben diese Bürokratie schließlich auflehnte. Die deutlichen Grenzen dieses obrigkeitlich gelenkten, andernorts gegen die Obrigkeit durchgesetzten Emanzipationsprozesses lagen einerseits in der seit den 1820er Jahren zunehmenden Abhängigkeit der Bürokratie vom großgrundbesitzenden Adel, andererseits in den aufrechterhaltenen Herrschaftsinteressen der modernisierenden Elite selbst. Entsprechend verwoben sich in der preußischen Wirtschaftspolitik des Vormärz industrialisierungsfördernde und -hindernde Momente in einem zeitlich, regional und sektoral wechselnden Mischungsverhältnis, aber doch in einer Weise, die die Feststellung erlaubt, daß die Industrialisierung ebensowenig gegen die Bürokratie begonnen und

durchgesetzt wurde wie die bürgerliche Emanzipation im allgemeinen, daß sie vielmehr unter obrigkeitlicher Anleitung und Aufsicht, unter starker Beeinflussung und begrenzter Förderung durch die staatliche Verwaltung fortschritt<sup>4</sup>. Die Organisations- und Verhaltensformen, der Geist und die Leitbilder der Bürokratie drangen damit in alle Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft ein<sup>5</sup>.

Diese ökonomische und soziale Bürokratisierung im weitesten Sinn blieb, wenn auch modifiziert und im Ganzen abgeschwächt, weit über den Vormärz hinaus erhalten. Zwar trat der unmittelbare Einfluß der Bürokratie im ökonomischen Bereich nach 1848 zurück, wirtschaftspolitische Zugeständnisse kamen den selbstbewußteren Forderungen der Wirtschaftsbürger entgegen. Gerade dadurch wurde es jedoch der Bürokratie erleichtert, trotz Revolutionsversuch und Konfliktzeit, ihre politische und allgemein-gesellschaftliche Herrschaftsstellung in Allianz mit feudalen Gruppen aufrechtzuerhalten. Zumal nach den nationalpolitischen Erfolgen und begrenzten verfassungspolitischen Zugeständnissen des preußischen Staates seit 1866 zeigten sich in der Reichsgründungszeit und erst recht nach 1878 im Bürgertum starke Tendenzen, die Dominanz der bürokratischen und agrarischen Führungsschichten zu akzeptieren. Der bürgerliche Emanzipationskampf um Parlamentarisierung und begrenzte Demokratie, der nicht vor der Industrialisierung ausgetragen worden war, fand angesichts des mit der Industrialisierung entstehenden Proletariats und der sich damit für das Bürgertum eröffnenden »zweiten Front« erst recht nicht statt: Mit der Ausprägung des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit neigte vor allem das besitzende Bürgertum dazu, sich mit der obrigkeitlichen Gewalt zu verbünden, um die ihren Machtanteil fordernde oder gar die Gesellschaft in ihren Prinzipien in Frage stellende Arbeitnehmerschaft in engen Schranken halten zu können<sup>6</sup>. Als im Zusammenhang mit den schweren Wachstumsstörungen in der zweiten Phase der deutschen Industrialisierung ab 1873 die relativ liberalste Periode deutscher Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik ihren Abschluß fand, verstärkten staatliche Instanzen wiederum ihre Eingriffe in den sozialen und wirtschaftlichen Prozeß, übernahmen Pflichten und Rechte der gesellschaftlichen Integration und förderten als Adressaten der Forderungen organisierter Interessen eine nach-liberale »Formierung« der Gesellschaft, in der die immer weniger liberale, immer stärker mit feudalen Gruppen alliierte Bürokratie eine Schlüsselstellung innehielt<sup>7</sup>. In der wachstumsintensiven, dritten Industrialisierungsphase von der Mitte der 90er Jahre bis zum Ersten Weltkrieg verstärkten sich nicht nur die Konzentrations- und Zentralisationstendenzen in der deutschen Wirtschaft sowie die Macht der wirtschaftlichen und sozialen Verbände bei der Organisation von Markt und Arbeitskampf, sondern auch die interventions-

staatlichen Tendenzen. Indem staatliche Organe an der Gestaltung und Stabilisierung der Machtverhältnisse und an der Förderung des wirtschaftlichen Wachstums mitwirkten und umgekehrt organisierte Interessen verstärkten Einfluß auf sie zu erlangen suchten, verzahnten sich staatliche und sozioökonomische Handlungsbereiche enger als zuvor. Für die Art des ökonomischen Lebens in Deutschland, seine Organisation, seinen Stil, seine Träger und deren Selbstverständnis gewann damit eine politische Machtstruktur an Bedeutung, die in ihrer Entwicklung mit der ökonomischen Modernisierung nicht Schritt gehalten hatte und weiterhin von vorindustriellen Herrschaftsschichten, von Bürokratie, Militär und Adel, bestimmt wurde. Ohne Berücksichtigung dieser allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen, die hier nur äußerst flüchtig skizziert werden können, wäre kaum zu verstehen, warum die aus den spezifischen Bedingungen der deutschen Frühindustrialisierung stammende bürokratische Einfärbung verschiedener, sich im übrigen stark verändernder, sozioökonomischer Bereiche solange andauerte<sup>8</sup>.

## II

Die Kanäle, durch die bürokratische Organisations- und Verhaltensmuster in die entstehende Industrie und besonders in ihren Verwaltungsbereich eindringen, waren vielfältig. Die merkantilistische Verknüpfung von Staat und Wirtschaft in vorindustrieller Zeit führte zu mannigfachen Abhängigkeiten und Verschmelzungen zwischen Teilen der Bürokratie und den Manufakturunternehmern, die obrigkeitliche Funktionen wahrnahmen und oft einen den Fürstendienern ähnlichen Status erhielten. Staatliche Instanzen suchten und fanden Einfluß auf Auswahl, Behandlung und Orientierung des manufaktuellen Personals<sup>9</sup>. Vor und nach 1800 agierten preußische Beamte als Unternehmer. Der Staat betrieb in eigener Regie von Beamten geleitete Unternehmen, vor allem Bergwerke und einzelne Musterbetriebe bis weit in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts hinein. Seit den 20er Jahren bildeten staatliche Beamte in staatlichen Gewerbe-, später Polytechnischen und Technischen Hochschulen Handwerker, Werkmeister, Techniker, Ingenieure und Unternehmer aus. Allein das Berliner Gewerbeinstitut entließ in den ersten 50 Jahren seines Bestehens 3500 ausgebildete Techniker in die aufnahmebereite Wirtschaft. In den technischen und gewerblichen Gesellschaften des frühen 19. Jahrhunderts waren der Anteil der Beamten hoch und Kontakte zwischen Gewerbetreibenden, Wissenschaftlern, Beamten und Offizieren leicht<sup>10</sup>. Weiterhin stellten die technischen Offiziere und Beamten ein bevorzugtes Rekrutierungsfeld für die industriellen Unternehmen dar. Die Bedeutung des Begriffs »Ingenieur«, der in Deutschland besonders lange, bis weit ins 19. Jahrhundert hinein, vor allem den Kriegs-

baumeister mit Erd- und Maschinenbaukenntnissen meinte, wies auf die militärische Tradition dieser Berufsgruppe hin. 1850 verfügte Preußen über ein Ingenieurkorps von 4000 Mann und 220 Offizieren. Der absolutistisch-merkantilistischen Periode entstammte eine Bau- und Wegeverwaltung, die technische Beamte mit Bau- und Maschineningenieurkenntnissen ausbildete und beschäftigte und die wahrscheinlich die Hauptursache dafür war, daß sich in Deutschland im Unterschied zu England und USA keine Gruppe selbständiger Zivilingenieure herausbildete. Der Staats- und Militärbürokratie warb insbesondere der Eisenbahnbau Beamte ab<sup>11</sup>. Schließlich waren die entstehenden Fabriken Teil einer Gesellschaft, in der das Bild des Beamten aus Macht, Bildung, Pflichtethos und sozialer Sicherheit für viele erstrebenswert schien, in der das ausgeprägte Selbstbewußtsein des Beamten seine Parallele in weitverbreiteter Anerkennung fand und in der bürokratische Organisations- und Verhaltensmuster offenbar hoch angesehen waren<sup>12</sup>.

Diese Zusammenhänge wirkten sich auf die Struktur und die Verhaltensweisen in den früheren Unternehmen aus. Im Unterschied zum Handwerksbetrieb und zum Verlagssystem erforderten Manufaktur und Fabrik die Koordination und Disziplinierung einer Vielzahl von Arbeitskräften unter den durch Arbeitsplatzzentralisierung, Werkzeuge und Maschinen vorgegebenen Bedingungen, bei immer eindeutigerer Trennung von Leistungs- und Ausführungsfunktionen im Interesse eines vom Unternehmer definierten und durchzusetzenden Unternehmenszieles und innerhalb eines von ihm mit zunehmender Genauigkeit determinierten, arbeitsteiligen, zu integrierenden, planmäßigen Arbeitsprozesses. Spezifische Organisationsformen, Anweisungs-, Koordinations- und Überwachungssysteme, Zu-, Über- und Unterordnungsverhältnisse wurden dadurch notwendig, die in den bisherigen Formen der gewerblichen Wirtschaft kaum vorgebildet waren und die den Unternehmer zu organisatorischen Innovationen zwangen. Die Einbindung des Unternehmens in eine sich immer klarer durchsetzende Markt- und Konkurrenzwirtschaft, sein Leistungscharakter, seine Profitorientierung und der Zwang zur Akkumulation großer Mengen fixen Kapitals stellten völlig neue Organisationsprobleme. Diese vermehrten und verschärften sich mit der Ausdehnung der Betriebe, die von technologischen und kommerziellen Faktoren nahegelegt, durch Management-Schwierigkeiten jedoch häufig behindert wurde. Die Bewältigung dieser Probleme war und ist eine wichtige, keineswegs automatisch gegebene Bedingung industriellen Wachstums<sup>13</sup>.

Die modifizierende Verwendung im öffentlichen Bereich entwickelter, bereitstehender Organisations- und Verwaltungsmodelle erleichterte den frühen preußisch-deutschen Unternehmern die Lösung dieser Aufgabe.

So läßt eine detaillierte Untersuchung der 1847 gegründeten, 1872 über 500 Beschäftigte verfügenden, elektrotechnische Artikel herstellenden und Telegraphenlinien errichtenden Fabrik Siemens & Halske Berlin die klare und bewußte Übernahme bürokratischer Organisationsmuster erkennen, und zwar in einem Ausmaß, das ausländische Parallelbeispiele jener Zeit nicht aufwiesen und das möglicherweise auch über das durch den Produktions- und Verwertungsprozeß in jener Wachstumsphase Geforderte hinausging. Ansätze zur Formalisierung unternehmensinterner Kommunikation, klare Unter- und Überordnungsverhältnisse, bürokratische Kontrollen des angestellten Personals auf der unteren und mittleren Ebene sowie aus dem Behördenverkehr bekannte Stilelemente kennzeichneten die sich entwickelnde Industrieverwaltung zumindest dieses Unternehmens in einem hohen Maße<sup>14</sup>. Allerdings blieb die Anwendung solcher bürokratie-orientierter Strukturen und Methoden klar begrenzt. Neben ihnen verwandte das Unternehmen finanzielle Anreize und Strafen sowie Management-Techniken, die auf der verwandtschaftlichen oder freundschaftlichen Loyalität leitender Angestellter beruhten oder eine ähnliche Loyalität durch patriarchalische Maßnahmen in der Belegschaft herzustellen versuchten. Formale, vom Wechsel der Personen unabhängige Organisation bildete sich nur allmählich heraus. Arbeitszerlegung und Spezialisierung blieben begrenzt, besonders im Büro. Der Fabrikherr war zudem jederzeit in der Lage, die von ihm erlassenen Ordnungen zu durchbrechen, Hierarchien kurzzuschließen und durch schnelle Entschlüsse etablierte Prozeduren zu stören. Die Fabrik war eindeutiger als spätere Riesenbetriebe Privatbesitz und privater Verfügung unterworfen; der Unternehmer glich eher dem Fürsten im vorkonstitutionellen, autokratischen Staat, in dem die entstehende Bürokratie aus abhängigen Fürstendienern bestand, als dem ersten Beamten eines modernen bürokratischen Herrschaftssystems. Schließlich setzte die Marktabhängigkeit und Leistungs- beziehungsweise Profitorientiertheit des Unternehmens seinem bürokratischen Charakter klare Grenzen, was sich u. a. in der wechselnden Leistungsbezahlung besonders für leitende Angestellte und für eine wachsende Zahl von Arbeitern, in der Nichtachtung formaler, genereller Qualifikationskriterien bei der Besetzung der Positionen, in der prinzipiellen Entlaßbarkeit und prinzipiellen Unsicherheit aller Beschäftigten (auch der »Unternehmensbeamten«) zeigte<sup>15</sup>.

Soweit bürokratische Management-Methoden angewandt wurden, förderten sie vorwiegend den Erfolg des Unternehmens. Bürokratische Ordnungsvorstellungen und erwerbswirtschaftliche Rationalisierungsabsichten griffen ineinander, um die noch handwerklich und vorkapitalistisch orientierten Arbeiter dem neuen Geist anzupassen: größere Pünktlichkeit, schärfere Aufsicht, Gehorsam sowie exakte Kompetenz- und Arbeits-



teilung, Schriftlichkeit und Regelmäßigkeit entsprachen auf dieser Stufe sowohl dem bürokratischen wie dem Erwerbssprinzip. Unternehmensgünstig wirkte sich auch der Einfluß bürokratischer Ordnungsvorstellungen auf Situation und Selbstverständnis der frühen Angestellten, der »Privatbeamten«, aus.

Als innerbetriebliche Gruppe sind die Angestellten bereits in der ersten Phase der Industrialisierung klar identifizierbar. Eine Minderheit der Arbeitnehmer — Buchhalter, Ingenieure, Kassierer, Registratoren, Werkstattvorsteher, Meister, Werkstattschreiber, Zeichner, später Ingenieure, Korrespondenten, etc. — (bei Siemens & Halske Berlin 1866 13 von insgesamt 165, 1873 knapp 50 von ca. 580 Beschäftigten) zeichneten sich vor den anderen industriellen Arbeitnehmern durch einen Sonderstatus aus, der sich in Gehalts- und teilweiser Anciennitätsbezahlung, in relativer Arbeitsplatzsicherheit und geringerer Arbeitszeit, in weniger Kontrollen und in Vorteilen innerhalb früher unternehmerischer Pensions- und Versicherungskassen, in Urlaubsberechtigung und anderen Sonderleistungen des Unternehmens konkretisierte, und ihnen die Vorteile eines in mancher (längst nicht in jeder) Beziehung staatsbeamtenähnlichen Dienstverhältnisses sicherte. Insofern beeinflussten die dem kapitalistischen Wirtschaften spezifischen Tausch-, Vertrags- und Leistungsansprüche den innerbetrieblichen Status der Angestellten später und unvollkommener als den der Lohnarbeiter. Dieser Sonderstatus resultierte, wenigstens zum größten Teil, aus dem Charakter der Angestelltenfunktionen, die im Gegensatz zu den unmittelbar der Produktion dienenden Arbeiten in der frühen Fabrik noch nicht vergesellschaftet und schwer zu quantifizieren waren; aus gewissen Eigenarten des noch nicht standardisierten, schwer kontrollierbaren Arbeitsprozesses und eines in bezug auf die Angestellten kaum entwickelten Arbeitsmarktes; sowie aus ihrer — allerdings sehr verschiedenartigen — Teilhabe am Herrschafts- und Informationssystem des Unternehmens. Die Unterscheidung zwischen Gehalt empfangenden Angestellten und Lohnarbeitern scheint somit aus den Erfordernissen des frühindustriellen Unternehmens hervorgegangen zu sein, beziehungsweise der durch das Unternehmerinteresse bestimmten ökonomischen Rationalität des Produktions- und Verwertungsprozesses entsprochen zu haben, und müßte mithin auch in ähnlichen frühindustriellen Betrieben anderer Länder in ähnlicher Form nachzuweisen sein<sup>16</sup>.

Jedoch sowohl die Behandlung der Angestellten durch den Unternehmer als auch (in noch stärkerem Maße) deren Verhalten und Selbstverständnis wiesen eine am Beamtenmodell orientierte Färbung auf, die sich in dem zunehmend widersprüchlichen Begriff »Privatbeamter« spiegelte, die sich nicht aus Sachanforderungen des Unternehmens erklären läßt, die in ver-

gleichbaren Unternehmen anderer Länder nicht aufgetreten zu sein scheint und die auf die bürokratische Tradition der deutschen Industrialisierung verweist. Das durch ihre objektive Situation im Betrieb nicht voll gerechtfertigte (prinzipielle Entlassbarkeit, große Abhängigkeit von Unternehmerentscheidungen!), am Beamtenmodell orientierte Selbstverständnis dieser Arbeitnehmer, das ihnen die ideologische Identifikation mit der prestigebesetzten Staatsbeamtenschaft, die Stilisierung ihrer Tätigkeit als »geistig«, die eigene Verantwortung als Autoritätsträger im Dienste der Firmen-»Obrigkeit« und damit die klare Absetzung von den Lohnarbeitern als herrschaftsunterworfenen Gegengruppe erlaubte, war stark und verbreitet genug, um nach den auch für manche Gehaltsempfänger existenzbedrohenden Erfahrungen der Depression der 1870er Jahre 1881 als Grundlage eines ersten überberuflichen Zusammenschlusses von Buchhaltern, Ingenieuren, Werkführern, Revierförstern, Verwaltern, wissenschaftlichen Hilfsarbeitern und ähnlichen Kategorien zu dienen. In diesem, vor allem Versicherungsleistungen anbietenden, mit Unternehmern kooperierenden, unpolitischen »Deutschen Privat-Beamten-Verein« (Magdeburg) verdeutlichte sich, zum ersten Mal auf überbetrieblicher Ebene greifbar, das am Beamtenmodell orientierte Selbstverständnis dieser Gruppe und ihre Tendenz, sich als »Stand«, als Teil des »Mittelstandes« zu verstehen und zu organisieren. Ganz der beamtentypischen Herrschafts- und Vermittlungsideologie folgend, begriffen sie sich unkorrekt aber schmeichelnd als Autoritätsträger zwischen Arbeitgeber und Arbeiter:

»Niemand steht dem Arbeiter näher als der kleine Beamte . . . Solange diese kleinen Autoritäten den Agitatoren im Wege stehen dicht neben dem Arbeiter, so lange hat es gute Wege mit der Furcht vor dem Umsturz . . . Wer bildet den natürlichen wertvollen Vermittler zwischen dem Arbeitgeber und den murrenden Arbeitermassen? der Beamte.«<sup>17</sup>

Diese Beamtenideologie der frühen Angestellten lag in mehrfacher Hinsicht im Interesse der Unternehmensleitungen: Einmal mußte ihnen erwünscht sein, daß ihre Angestellten gesellschaftlich von den Kunden und Vertragspartnern akzeptiert wurden. Dabei konnte ihnen ihr Auftreten als Beamte in einer von der Achtbarkeit des Beamten überzeugten Gesellschaft nur nützen.

Zum anderen: Solange die Kontrolltechniken, die den Unternehmern zur Verfügung standen, wenig leistungsfähig waren, mußte das Beamten-selbstverständnis und -ethos ihrer Angestellten in ihrem Interesse liegen, wenn dieses Ethos wenigstens seinem Anspruch nach »Rechtschaffenheit, Pflichtgefühl, uneigennützig[e] Fleiß, Gemeinsinn, unbeugsames Rechtsgefühl und schlichte Treue« enthielt. Sofern es praktisch wurde, erfüllte das Beamten-selbstverständnis der frühen Angestellten in Deutschland die Funktion, die im England der Frühindustrialisierung das durch die

Bildung von Berufsvereinen unterstützte Berufsbewußtsein der Techniker und Manager leistete: Es wirkte als Kontrolle gegen die gefürchtete Unzulässigkeit und den sich bis zum Betrug steigenden Eigennutz einer Gruppe von Beschäftigten, von deren Loyalität die Firmen ganz besonders abhingen<sup>18</sup>.

Schließlich: Zu einer Zeit, da die Arbeiter begannen, ihre Lage durch kollektiven Arbeitskampf zu verbessern, trug das beamtenhafte Firmenbewußtsein der Angestellten dazu bei, einerseits eine etwa bestehende Gefahr ihrer Solidarisierung mit den Arbeitern zu verringern — denn wie konnten sie sich auf die Stufe jener stellen, an deren Leitung sie anspruchsgemäß teilhatten —, andererseits aber die Angestellten von einer kollektiven Aktion zur Verbesserung ihrer eigenen Lage abzuhalten. Ein Beamter konnte sich wohl mit einer individuellen Bitte an seinen Dienstherrn wenden, kaum aber mit einer Kollektivpetition und schon gar nicht mit einer Streikdrohung.

### III

Mit zunehmender Ausdehnung der Firma — besonders seit die Belegschaftszahl 1872 über 500 geklettert war — verstärkte sich die Tendenz, immer größere Teile des Unternehmens — von der Werkstatt über die technischen zu den kaufmännischen Abteilungen fortschreitend — schriftlichen Regeln (Arbeitsordnungen, Instruktionen, Stellenbeschreibungen, Anweisungen in Engagementsschreiben) zu unterwerfen. Auch andere Veränderungen wiesen auf eine zunehmende Anwendung bürokratischer Organisationstechniken hin, die, wie aus den seit Ende der 60er Jahre vereinzelt publizierten Industrieverwaltungslehrbüchern ersichtlich, keineswegs auf Siemens & Halske begrenzt war. Die Wirtschaftskrise der 70er Jahre verstärkte die Suche der Unternehmensleitungen nach kostensparender, zweckrationaler Unternehmensorganisation, und zwar nunmehr auch durch überbetrieblichen Erfahrungsaustausch; neben bürokratischen dienten jetzt auch zunehmend und explizit militärische Organisationsprinzipien als vorbildhaft — sicherlich nicht unbeeinflusst von den gefeierten Erfolgen und dem gesellschaftlichen Glanz der preußischen Armee seit den Einigungskriegen<sup>19</sup>. Am längsten entzog sich die Leitungsorganisation einer systematischen Reorganisation: Häufig scheinen sich Unternehmer an traditionelle, persönlich vermittelte Leitungsmethoden geklammert zu haben, die, über die Zeit ihrer sinnvollen Anwendung hinaus aufrechterhalten, in den wachsenden und immer komplexeren Großbetrieben zu Leitungsschwächen führten, die ihrerseits auf mittlerer und unterer Ebene Erscheinungen von Erstarrung und Bürokratismus zur Folge haben konnten. Gerade der Mangel an maßvoll bürokratischen Leitungsmethoden verstärkte in diesen Fällen eine Büro-

kratisierung der Abteilungen in einer dem Wachstum und dem Unternehmenserfolg durchaus abträglichen Weise. Um die dadurch auftretenden Hemmnisse und Störungen zu beseitigen, reorganisierten Siemens & Halske nach 1890 die Unternehmensspitze, die zwar flexibler und weniger formalisiert als die mittleren und unteren Ebenen der Unternehmensverwaltung blieb, jetzt aber ebenfalls arbeitsteilig systematisiert wurde. Der immer lebhaftere öffentliche Erfahrungsaustausch über industrielle Organisationsfragen dürfte seit der Jahrhundertwende die Ähnlichkeiten in den Organisationen der großen Unternehmen verstärkt haben<sup>20</sup>.

Die zunehmende Verwissenschaftlichung der Technik und die Standardisierung der Fabrikation, die immer klarere Trennung von Hand- und Kopfarbeit in der Produktion erhöhten die Schriftlichkeit in den Werkstätten, unterwarfen die Arbeitsvorgänge detaillierten, generellen Regeln und trieben die systematische Arbeitsteilung weiter voran. Die Kommerzialisierung der Unternehmenspolitik schlug sich in den großen Elektrownahmen organisatorisch in der Entstehung riesiger, bürokratisch geordneter Angestelltenabteilungen nieder, in denen strikte Verteilung von Kompetenzen und Befehlsbefugnissen, genau reglementierte Geschäftsgänge und detailliert fremdbestimmte Arbeitsteilung erfolgreich in den Dienst größerer kaufmännischer Erfolge gestellt wurden. Der wachsende Angestelltenanteil an den sich vergrößernden Belegschaftszahlen reflektierte diesen Prozeß. In den deutschen Siemens-Unternehmen arbeiteten:

	Arbeiter	Angestellte	Verhältnis
1872	ca. 530	ca. 50	10,6
1890	2540	360	7,1
1895	3470	685	5,0
1912	44378	12502	3,5

Im Verwaltungsgebäude in Siemensstadt, das 1913 ca. 3000 Angestellten Raum bot, beförderten vier Aufzüge die Belegschaft, fünf halbautomatische Paternoster die Postsachen in alle Flügel und Stockwerke. 1897 zählte man im Berliner (ab 1905: Werner-) Werk S & H 86 000, 1907 559 000 und 1913 1 311 000 Postein- und -ausgänge<sup>21</sup>.

Zwar setzten auch jetzt noch die Institution des Privateigentums und die daraus resultierende Macht an der Spitze, die Leistungsorientierung und die Marktabhängigkeit des Unternehmens den Bürokratisierungstendenzen klare Grenzen, die sich etwa in neuartigen unbürokratischen Kooperationsformen in der Leitung, aber auch zwischen Werkstatt, Konstruktion und Verkauf, in programmatischer Dezentralisierung und im

Einbau von Marktelementen in Form eines inneren Preissystems, in der Bedeutung finanzieller Anreize und in dem in mancher Hinsicht vom Beamtenstatus unterschiedenen Arbeitnehmerstatus der meisten Angestellten zeigte. Weiterhin verbot sich die Gleichsetzung öffentlicher und privatwirtschaftlicher Bürokratie, in der zudem wichtige Veränderungen schon vor 1914 auf eine gewisse Enthierarchisierung, auf den Abbau direkter Befehls-Gehorsams-Verhältnisse und auf die Zunahme funktionaler Momente drängten<sup>22</sup>.

Doch ohne Zweifel glichen die Riesenunternehmen der Vorweltkriegszeit öffentlichen Bürokratien mehr als je zuvor. Ihr Wachstum und der weitgehend verschwundene Einfluß direkter, unmittelbarer Leitung; die Genauigkeitsanforderungen der komplizierten, kapitalstarken technischen und organisatorischen Apparatur; der Abbau hochkapitalistischer Verhaltensweisen auf einem zunehmend organisierten Markt und das Bedürfnis nach Aufrechterhaltung unternehmerischer Herrschaft über nicht mehr direkt zu kontrollierende Belegschaften waren die unternehmensimmanente Basis dieser weitgehenden Bürokratisierung. Wenn der bürokratische Charakter deutscher Unternehmen zunächst aus außerindustriellen Bereichen induziert worden war und einen Grad aufgewiesen hatte, der durch die produktionstechnischen und kommerziellen Erfordernisse nicht voll gerechtfertigt gewesen zu sein scheint, so wurde er in den großen Industrieunternehmen nunmehr unabdingbar. Entsprechend begannen vergleichbare Großunternehmen in den USA seit den 1890er Jahren bürokratische Organisationen aufzubauen. Deutsche Unternehmen konnten dagegen auf bereits bestehende Organisationsmuster zurückgreifen, die sie zum Teil bereits selbst angewandt hatten und die sie lediglich zu modifizieren und zu modernisieren hatten; sie machten sich zudem weiterhin die Organisationsfähigkeiten öffentlicher Beamter zunutze, die sie mit Hilfe höherer Verdienstangebote leicht den öffentlichen Verwaltungen abwarben<sup>23</sup>. In der so erleichterten Systematik und Effizienz der industriellen Verwaltung und Organisation im Kaiserreich, die auch zeitgenössischen Betrachtern auffiel, wird man, besonders wenn man sie mit gleichzeitigen Erfahrungen Großbritanniens vergleicht, dessen nachlassendes Wirtschaftswachstum zu einem Teil aus Management-Schwächen erklärt werden kann, eine der Grundlagen der raschen und erfolgreichen Expansion der deutschen Industrie vor 1914 sehen müssen, das heißt einen das Wachstum fördernden Faktor, der zum Teil als nachwirkender Vorteil der bürokratischen Bedingungen deutscher Industrialisierung zu analysieren ist<sup>24</sup>.

In den ausgedehnten Büroabteilungen erreichten Arbeitsteilung und Routine, die Einfachheit und zum Teil Quantifizierbarkeit vieler Tätigkeiten, sowie die Kontrollierbarkeit und Austauschbarkeit der meisten

Angestellten ein hohes Maß. Die allgemeine Verbreitung von Grundkenntnissen im Lesen und Schreiben, der Ausbau des gewerblichen und technischen Schulwesens und die anhaltende Attraktivität nichtmanueller Berufe ließen bis 1900 eine »Reservearmee« ausreichend qualifizierter Angestellter zumindest in Ansätzen entstehen. Diese Veränderungen, die zum Aufstieg der Industrie als ganzer beitrugen, bauten allmählich die in Eigenarten der frühen Industrie wurzelnde funktionale Grundlage der Privatbeamtensonderstellung für eine zunehmende Anzahl nichtmanueller Arbeitnehmer ab. Tatsächlich bewirkten sie, von Betrieb zu Betrieb in Intensität und Zeitpunkt wechselnd, von deren Größe, Bürokratisierung, Kommerzialisierung, Technologie und Personalpolitik abhängig eine Verringerung der durchschnittlichen Bezahlungsdifferenz zwischen Gehalts- und Lohnempfängern und eine zunehmende Schematisierung der Angestelltenbehandlung. Markt- und Leistungs Gesichtspunkte bestimmten Gehalt, Stellung und Sicherheit auch dieser Arbeitnehmer mehr als zuvor. Die Spezialisierung der Angestellten schritt weiter voran, ihre Aufstiegschancen nahmen ab, viele wurden immer detaillierteren Kontrollen unterworfen und erhielten immer weniger Informationen über das Unternehmensgeschehen als ganzes. Den betroffenen Angestellten, deren Mitarbeiter- und Beamten selbstverständnis damit immer mehr in Widerspruch zu ihrer tatsächlichen Situation als privatindustrielle Arbeitnehmer trat, erschienen diese Veränderungen als Degradierung, gegen die sie protestierten<sup>25</sup>.

Wenn die Unternehmensleitungen die vom Arbeiter abhebende Sonderstellung der Angestellten auch für die zunehmende Zahl jener Angestellten, deren Tätigkeit, Ersetzbarkeit, Eingeweihtheit, Autoritätsanteil und Entscheidungsspielraum keinerlei Sonderbehandlung ökonomisch rechtfertigten, in einem hohen, wenn auch abnehmenden Maße aufrechterhielten, so — neben anderen Faktoren — zunehmend aus sozialpolitischen Erwägungen und mit unternehmensintegrativer Zielsetzung. Spätestens seit den 1880er Jahren läßt sich in den Siemens-Unternehmen ein Überschuß an Arbeiter-Angestellten-Differenzierung feststellen, die offenbar den Erwartungen der Privatbeamten entsprach und, ökonomisch-funktionalen Notwendigkeiten weitgehend entkleidet, »künstliche« Aufstiegsmöglichkeiten schaffte. In der zeitgenössischen Diskussion wurde der Sinn einer solchen Politik ausgesprochen: Um die Explosionsgefahr der sozialen Frage zu bändigen und den »Arbeiterstand« wieder »wurzelfest« zu machen, forderte Gustav Schmoller 1889 die Schaffung eines geordneten »Stufenganges« und zahlreicher Arbeiterkarrieren. »... es ist die Herausbildung von festgeordneten Lebenslaufbahnen, die zwar im engeren Kreis verlaufen, aber allen tüchtigen gesunden Familienvätern ein sicheres, für viele erreichbares Ziel vor Augen halten. Und das ist es,

was der gewöhnliche Mann haben muß, um glücklich zu werden.« Dieses keineswegs voll durch Sachnotwendigkeiten des Arbeitsprozesses geforderte Ausmaß an Differenzierung der Arbeitnehmerschaft antwortete auf das im Großbetrieb nach dem Scheitern direkter, persönlicher Integrationsmethoden sich neu stellende Problem, soziale Konflikte zu entschärfen und die im Betriebsinteresse erforderliche Verbundenheit der Belegschaft mit dem Unternehmen zu sichern. Während die Lösungsversuche im Rahmen eines bewußt und künstlich wiedererweckten Patriarchalismus die distanzierende Anonymität und unpersönliche Sachlichkeit des Großbetriebes zu mildern suchten, akzeptierte die hier diskutierte Integrationsmethode die typisch großbetriebliche Distanz, paßte sich ihr an und versuchte innerhalb ihrer, auf bürokratie-orientierte Weise Anreize und Verbundenheit zu schaffen<sup>26</sup>. Besonders im Zuge der Verschärfung der Arbeitskämpfe nach der Jahrhundertwende, nachdem sich (1904/05) der erste gewerkschaftlich orientierte Technikerverband gebildet hatte und Unternehmerverbände (mindestens seit 1908) zu Kampfmaßnahmen gegen organisierte Angestellte aufgerufen hatten, mußte es für die Unternehmensleitungen naheliegen, den ökonomisch zum Teil überholten Quasi-Beamtenstatus der dafür empfänglichen Angestellten, soweit wie ökonomisch irgend vertretbar, aufrechtzuerhalten<sup>27</sup>.

Ein ähnliches Wechselspiel zwischen ökonomisch bedingtem Statusverlust, daraus folgendem Angestelltenprotest und dessen partieller Befriedigung durch die entsprechenden Herrschaftsgruppen aus sozialintegrativen Gründen fand zur selben Zeit auf gesamtgesellschaftlicher Ebene statt. Die beschriebene und durch unternehmerische Integrationsmaßnahmen in ihren nivellierenden Folgen nicht voll zu entschärfende Modernisierung der Arbeitsverhältnisse, wie sie für den industriellen Bereich angedeutet wurde und im Handels-, Versicherungs- und Bankensektor sogar noch klarer nachgewiesen werden könnte, beeinflussten die ökonomische Situation vieler Angestelltenkategorien in einer mit ihrem traditionellen Selbstverständnis schwer vereinbaren Weise. Die Entlassungen und Gehaltsreduktionen der Rezession 1900—02 machten ihnen dieses Dilemma erneut bewußt. Diese Infragestellung des überlieferten Beamten-selbstverständnisses führte bei den meisten Betroffenen jedoch nicht zu dessen Auflösung, sondern zu dessen Beschwörung und Betonung. Wie die Stellungnahmen von Angestelltenvertretern klar erkennen lassen, bewunderten die Angestellten auch nach 1900 auf durchaus kapitalismusfremde Weise vor allem die Sicherheit der Beamtenstellungen, die nun, wie auch in früheren Wirtschaftsflauten an Anziehungskraft gewann. Mehr kam hinzu:

»Gewiß sind es zum großen Teil wirtschaftliche Rücksichten, die Sicherheit der Stellung und die Aussicht auf Pension, die für den Privatangestellten die

Beamtenqualität erstrebenswert machen, aber zum großen Teil ist es auch das Streben nach gesellschaftlicher Anerkennung, nach Hebung des Ansehens, was die Sehnsucht hervorruft, aus Angestellten zu Beamten zu werden.«<sup>28</sup>

In der bis dahin expansivsten Phase des deutschen Kapitalismus orientierten sich, wie häufig herausgestellt wurde, viele Unternehmer an vorindustriellen Idealen und Lebensformen feudal-agrarischer Provenienz, während, wie aus einer solchen Auskunft eines Angestelltenvertreters in typischer Weise hervorgeht, ein sich ständig verbreitender Anteil ihrer Arbeitnehmerschaft sich an ebenfalls vorindustriellen, nämlich beamten-typischen und bürokratischen Modellen ausrichtete und bürgerlich-unternehmerische Werte wie Risiko, Initiative, Leistungswettbewerb und individuelle Eigenverantwortung für wenig erstrebenswert hielt. Den Feudalisierungstendenzen vieler deutscher Unternehmer entsprachen die Verbeamtungstendenzen ihrer Angestellten. Die in der Entstehung der deutschen bürgerlichen Gesellschaft und in den Bedingungen der deutschen Industrialisierung fußenden Bürokratisierungsansätze verbanden sich mit den historisch unvermeidlichen Erschütterungen der kapitalistischen Wirtschaft, um in deren Zentrum einen in seinem Denken und Wünschen antikapitalistischen »Mittelstand« zu produzieren.

1900 manifestierte sich diese lange angelegte Entwicklung als wirkungsvolle sozialpolitische Forderung. Die Mehrheit der Angestellten, die sich über berufliche, den bisherigen Organisationen meist als Abgrenzung dienende Unterschiede hinweg, eigentlich erst jetzt als gesamtgesellschaftliche Gruppe sichtbar konstituierten und organisierten, forderte in Ausschüssen und Versammlungen, mit Publikationen und Wahlbeeinflussungen eine gesetzliche Angestelltenversicherung, die sie von den Lohnarbeitern und deren längst bestehender, bis dahin auch die meisten Angestellten einbeziehender Versicherung unterscheiden und ihnen beamtenähnliche Anrechte sichern sollte. Die Aktivität der Angestellten, die bereits 1904 als »lawinenartige Bewegung« in einem »großen und mächtigen Zweig des Mittelstandes« bezeichnet wurde, führte zum Erlaß des Angestelltenversicherungsgesetzes von 1911, das nicht nur die Gruppe der Angestellten vor der Masse der Arbeiter versicherungsmäßig privilegierte, sondern auch eine erste rechtliche Definition des Angestelltenbegriffs enthielt, die seitdem in andere, sozial- und arbeitsrechtliche Gesetze mit ähnlichem Differenzierungseffekt übernommen wurde und so eine nicht zu unterschätzende gruppenbildende, sozialstrukturierende Kraft entfaltete<sup>29</sup>.

Wie das Absonderungsstreben der Angestellten in den einzelnen Unternehmen zu seiner partiellen Verwirklichung der gleichgerichteten sozialpolitischen Intentionen der Unternehmensleitungen bedurfte, so konnte sich das auf ihrem Berufs- und Beamtenbewußtsein fußende Absetzungs-



streben der Angestellten gesamtgesellschaftlich nur durchsetzen, weil ihm die Unterstützung einflußreicher Gruppen zuteil wurde. Neben finanziellen Interessen des Reiches und der Konkurrenz der Parteien um die schnell sich vergrößernde Wählergruppe kamen den Angestellten »mittelständische«, besonders antisozialdemokratische Absichten einflußreicher Kräfte entgegen. Das Schlagwort vom »neuen Mittelstand«, das eine durch objektive Interessenlagen kaum gerechtfertigte Übereinstimmung zwischen kleinen Selbständigen (»alten Mittelstand«) und Angestellten suggerierte, wurde von den Befürwortern der Angestellten-sonderversicherung geschickt eingesetzt. Dieser ungenaue, ideologisch aufgeladene Begriff erlaubte es, in einer vom Zerfall ständischer Strukturen gekennzeichneten Wirklichkeit die traditionellen ständischen Implikationen des Wortes zu übernehmen und zugleich etwas von zukunftsfroher Zuversicht auszustrahlen. Er gestattete den auf Privilegierung bedachten Angestellten und den die (ohnehin kaum in Ansätzen sichtbare) sozialkritische Solidarisierung von Arbeitern und Angestellten ablehnenden Unternehmern und Politikern, innerhalb eines hierarchischen Gesellschaftsbildes eine scheinbar klare Linie zwischen meist sozialdemokratisch ausgerichteten, bekämpften und antiproletarischen, »national zuverlässigen« Arbeitnehmern zu ziehen. Die vor allem in Kreisen um den Bund der Industriellen feststellbare, seit der Gründung des Hansa-Bundes offenbar verstärkte Absicht, das »Zusammengehörigkeitsgefühl der Privatbeamten mit Handel und Industrie« zu betonen (Stresemann), die gesellschaftliche Basis einer bürgerlichen Sammlungspolitik zu schaffen oder zu festigen, den ersten angestelltengewerkschaftlichen Tendenzen die Spitze abzubrechen und eine eventuelle, den Status quo bedrohende Einheitsfront aller Arbeitnehmer zu erschweren, verhalf den »mittelständischen«, am Beamtenmodell orientierten antiproletarischen Absetzungsbestrebungen der Angestellten zum Erfolg<sup>30</sup>. Die Mobilisierung der durch die ökonomische Entwicklung bedrohten bürokratischen — »mittelständischen« Traditionen im Selbstverständnis der Angestellten trug dazu bei, daß diese Gruppe, unterstützt von den gekennzeichneten Interessen herrschender Gruppen, noch rechtzeitig, d. h. kurz bevor die reale ökonomische Basis ihrer bisherigen privilegierten Sonderstellung für die Mehrheit ihrer Mitglieder im arbeitsteiligen Büro ganz dahinschwand, eine sozialpolitische, versicherungsrechtliche Fixierung dieser Sonderstellung durchsetzte, die in dieser Form weder in England noch in den USA auftrat. Bürokratische Traditionen der deutschen Industrialisierung trugen damit zu einem Überschuß an hierarchischer Differenzierung und sozialer Ungleichheit bei, die immer weniger funktional gerechtfertigt waren, die aber dazu dienten, den Status quo mit Hilfe eines Minimums an Zugeständnissen zu erhalten und es vorüber-

gehend ermöglichten, auf tiefergreifende, für die Herrschenden kostspieligere Reformen zu verzichten. Durch die Verschärfung und vorläufige Zementierung einer immer weniger durch Eigenarten des ökonomischen Prozesses bedingten Gesellschaftsgliederung trugen sie zur Aufrechterhaltung traditioneller, in gewissem Sinne vorindustrieller, hierarchischer, »mittelständischer« Erwartungen bei, die in Krieg, Inflation und Depression um so schärfer in Widerspruch zu unaufhaltsamen, auf Abbau überholter Statusunterschiede drängenden ökonomischen Entwicklungen traten und »mittelständische« Proteste auch in den abhängigen Mittelschichten auslösten, die den angelsächsischen Ländern — in dieser Stärke und Form — erspart blieben.

### Anmerkungen

- <sup>1</sup> Vgl. vor allem A. Gerschenkron, *Economic Backwardness in Historical Perspective*, Cambridge/Mass. 1962 (New York 1965<sup>2</sup>), bes. 5—30, 353—63; B. Moore, *Social Origins of Dictatorship and Democracy*, Boston 1967<sup>2</sup> (dt.: *Soziale Ursprünge von Diktatur und Demokratie*, Frankfurt 1968); D. S. Landes, *Die Industrialisierung in Japan und Europa*, W. Fischer (Hg.), *Wirtschafts- und sozialgeschichtliche Probleme der frühen Industrialisierung*, Berlin 1968, 29—117, bes. 36 f., 72—117; zum Industrialisierungsbegriff: W. Fischer, *Ökonomische und soziologische Aspekte der frühen Industrialisierung*, in: ebda, 1—20, bes. 3 f. Die Vielzahl der sozialen Veränderungen, die hier unter Industrialisierung zusammengefaßt werden, behandelt systematisch: W. E. Moore, *The Impact of Industry*, Englewood Cliffs/N. J. 1965.
- <sup>2</sup> Vgl. u. a.: M. Weber, *Der Nationalstaat und die Volkswirtschaftspolitik* (1895), in: *Gesammelte Politische Schriften*, Tübingen 1958<sup>2</sup>, bes. 18 ff.; W. Zorn, *Unternehmer und Aristokratie in Deutschland*, Tradition 8 (1963), 241—254; Moore, *Origins*, 425 f., 437, pass.; H. Rosenberg, *Die Demokratisierung der Rittergutsbesitzerklasse*, in: *Zur Geschichte und Problematik der Bürokratie*. Festgabe f. H. Herzfeld, Berlin 1958, 459—486, wd. in: ders., *Probleme der deutschen Sozialgeschichte*, Frankfurt 1969, 7—49 als »Die Pseudodemokratisierung der Rittergutsbesitzerklasse«; A. Gerschenkron, *Bread and Democracy in Germany*, Berkeley, 1943; New York 1966<sup>2</sup>; H.-J. Puhle, *Agrarische Interessenpolitik und preußischer Konservatismus im Wilhelminischen Reich*, Hannover 1966; H. Lebovics, »Agrarians« versus »Industrializers«, *IRSH* 12 (1967), 31—65. — E. Kehr, *Zur Genesis des Kgl. Preußischen Reserveoffiziers*, in: *Der Primat der Innenpolitik*, Berlin 1965, 53—63; G. Ritter, *Staatskunst und Kriegshandwerk*, 4 Bde., München 1954—68, Bd. 1 1959<sup>2</sup>; C. Helfer, *Über militärische Einflüsse auf die industrielle Entwicklung Deutschlands*, in: *Schmollers Jb.* 83 (1963), 597—609; A. Vagts, *A History of Militarism* (1937), rev. ed. New York 1967, bes. 14, 407 ff., 451 ff. — H. Rosenberg, *Bureaucracy, Aristocracy and Autocracy*, Cambridge/Mass. 1958, 1966<sup>2</sup>; E. Kehr, *Zur Genesis der Bürokratie und des Rechtsstaats*, in: *Primat*, 31—52; R. Koselleck, *Preußen zwischen Reform und Revolution*, Stuttgart 1967; E. Fraenkel, *Historische Vorbelastungen des*

deutschen Parlamentarismus, VfZG 8 (1960) 323—340, bes. 334 f. (wd. in ders., Deutschland und die westlichen Demokratien, Stuttgart etc. 1968<sup>3</sup>); G. A. Ritter, Deutscher und britischer Parlamentarismus, Tübingen 1962, bes. 49—54 K. D. Bracher, Staatsbegriff und Demokratie in Deutschland, PSV 9 (1968), 2—27; — Beispiele der geistesgeschichtlicher Interpretation und Kritik bürokratisch-militärischer Traditionen, im Zusammenhang einer meist zu kurz greifenden Faschismus-, bzw. Nationalsozialismus-Analyse, nennt: H. Whiteside, The Nature and Origins of National Socialism, JCEA 17 (1957), 58 ff.

<sup>1</sup> Bürokratische Strukturen und Prozesse sind durch ein hohes Maß an Formalisierung gekennzeichnet, die sich in unpersönlichen, meist schriftlichen Regeln äußert; durch die Tendenz, Angelegenheiten als Fälle zu behandeln; durch einen hohen Grad der Institutionalisierung von Zuständigkeiten als Hierarchien und arbeitsteilige Spezialisierung; durch Kontinuerlichkeit und Aktenkundigkeit: durch den Beamten- oder beamtenähnlichen Status des Personals. Diesen wiederum charakterisieren ein spezifisches Dienst-, Loyalitäts- und Fürsorgeverhältnis; die Rekrutierung und Beförderung auf der Basis generell geregelter Qualifikationen und Prüfungen; Anstellung auf Lebenszeit; Gehaltszahlung (weniger als Äquivalent für bestimmte gemessene Leistungen, eher als angemessene Entschädigung, u. a. nach dem Anciennitätsprinzip); Pensionsberechtigung. — Als ausführlichere Diskussion dieses hier idealtypisch verwandten Begriffs mit Literatur: J. Kocka, Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft, Stuttgart 1969, 15—18, 26—30; außerdem: R. Mayntz (Hg.), Bürokratische Organisation, Köln/Berlin 1968; R. Bendix, Art. »Bürokratie«, IESS, 1968, Bd. 2, 206—19. — Als kapitalistisch soll ein ökonomisches System gelten, welches vorwiegend auf privatem Besitz und privater Verfügung über Kapital beruht, das der Produktion und dem Tausch von Waren dient (D. S. Landes (Hg.), The Rise of Capitalism. New York/London 1966, 1). Der moderne Industriekapitalismus ist zusätzlich durch die industrielle Unternehmung auf der Basis von Kapitalrechnung und fremdbestimmter, arbeitsvertraglich geregelter, formal freier Lohnarbeit bestimmt. In diesem Sinne muß die Wirtschaft des Deutschen Reiches durchaus als kapitalistisch bezeichnet werden (gegen R. Dahrendorf, Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, München 1965, 53 f.). — Vorkapitalistisch und angesichts der im deutschen Fall untrennbaren Verknüpfung von Kapitalismus und Industrialisierung auch vorindustriell sind bürokratische Strukturen, Prozesse und Haltungen nicht nur in historisch-chronologischer Hinsicht, sondern auch insofern, als ihnen zufolge die Verteilung von Funktionen und Erfolgen nicht primär durch den Markt geregelt werden, Erfolge und Belohnungen nicht eng auf meßbare Leistungen bezogen sind, Wettbewerb und Risiko, Profitmotiv und finanzielle Anreize von geringerer Bedeutung sind und das bürokratische Dienstverhältnis weniger spezifiziert ist sowie in bezug auf Loyalitäts- und Fürsorgeerwartungen weiter geht als das normale Arbeitsvertragsverhältnis.

<sup>4</sup> Zur Datierung: W. G. Hoffmann, The Take-Off in Germany, in: W. W. Rostow (ed.), The Economics of Take-Off into Sustained Growth, London 1964, 95—118, bes. 34; H.-U. Wehler, Theorieprobleme der modernen deutschen Wirtschaftsgeschichte (1800—1945), in: Festschrift f. Hans Rosenberg, Berlin 1970; zur Gesamtproblematik vor allem Koselleck, Preußen; dazu meine Besprechung in VSWG 56 (1969), H. 4. — vgl. U. P. Ritter, Die Rolle des Staates in den Frühstadien der Industrialisierung, Berlin 1961; I. Mieck, Preußische Gewerbepolitik in Berlin 1806—1844, Berlin 1965; W. O. Henderson, The State and the Industrial Revolution in Prussia 1740—1870, Liverpool 1958; kritischer: R. Tilly, Financial Institutions and Industrialization in the Rhineland 1815—1870, Madison/London 1966; H. Kisch, Prussian Mercantilism and the Rise of the Krefeld Silk Industry,

- Philadelphia 1968; balanciert: Koselleck, Preußen, bes. 355, 443 ff., 587 ff., 600 ff., 609 ff., 616 ff.; Landes, Die Industrialisierung in Japan, 89 ff. — S. auch W. Fischer, Der Staat und die Anfänge der Industrialisierung in Baden 1800—1850, Berlin 1961.
- <sup>5</sup> Vgl. T. Parsons, Democracy and Social Structure in Pre-Nazi Germany, in: Essays in Sociological Theory, rev. ed. Glencoe, III. 1954, 104—123, 108, 110 f.; Dahrendorf, Gesellschaft und Demokratie, 89 f., 107 f., 114, 120.
- <sup>6</sup> Vgl. L. Beutin, Das Bürgertum als Gesellschaftsstand im 19. Jahrhundert, Bee. f. dt. Landesgeschichte 90 (1953), bes. 144 f.; F. Zunkel, Der rheinisch-westfälische Unternehmer 1834—1879, 223 f.; W. Zorn, Wirtschafts- und sozialgeschichtliche Zusammenhänge der deutschen Reichsgründungszeit 1850—1879), wd. in: H.-U. Wehler, Mod. dt. Sozialgeschichte, Köln/Berlin 1966, 254—270; H. Böhme, Deutschlands Weg zur Großmacht, Köln/Berlin 1966, 303 ff., passim.
- <sup>7</sup> Vgl. zu dieser zweiten Industrialisierungsphase: A. Spiethoff, Die wirtschaftlichen Wechsellen, Tübingen 1955, Bd. 1, 123—30; D. S. Landes, The Unbound Prometheus, Cambridge/Mass. 1969, 231 ff.; H. Rosenberg, Große Depression und Bismarckzeit, Berlin 1967; H.-U. Wehler, Bismarck und der Imperialismus, Köln/Berlin 1969, 61—111; zur konservativen Wendung der Bürokratie: E. Kehr, Das soziale System der Reaktion in Preußen unter dem Ministerium Puttkamer, in: Primat 64—86.
- <sup>8</sup> Zum Zeitraum 1895 bis 1913: J. A. Schumpeter, Business Cycles, Bd. 1, 397 ff. (dt. Konjunkturzyklen, Göttingen 1961); K. E. Born, Der soziale und wirtschaftliche Strukturwandel Deutschlands am Ende des 19. Jahrhunderts, VSWG 50 (1963), 361—376; Wehler, Theorieprobleme; G. A. Ritter, (Hg.), Historisches Lesebuch 2 (1871—1914), Frankfurt 1967, Einltg.
- <sup>9</sup> Vgl. H. Rachel, Das Berliner Wirtschaftsleben im Zeitalter des Frühkapitalismus, Berlin 1931, 14, 123, 142; F. Redlich, Der Unternehmer, Göttingen 1964, 315 f.; O. Reuter, Die Manufaktur im fränkischen Raum, Stuttgart 1961, 22, 74; W. Fischer, Die Anfänge der Fabrik von St. Blasien 1809—1848, Tradition 7 (1962), 59—78; H. Mitgau, Die Gewehrfabrik zu Herzberg (Harz (1739—1876) und die Hofrüstmeisterfolge der Tanner, Tradition 6 (1961), 271—284.
- <sup>10</sup> Vgl. Redlich, Der Unternehmer, 251 ff. — Henderson, The State, 9 ff.; F. Zunkel, Beamtenschaft und Unternehmertum beim Aufbau der Ruhrindustrie 1849—1880, Tradition 9 (1964), 261—276; H. D. Krampe, Der Staatseinfluß auf den Ruhrkohlenbergbau in der Zeit von 1800—1865, Köln 1961. — Zur preußischen Seehandlung: Jb. f. d. aml. Statistik d. Preuß. Staats 2 (1867), 17—28. — F. W. Nottebohm, Chronik der Kgl. Gewerbeakademie zu Berlin, Berlin 1871; Chronik der Kgl. Technischen Hochschule zu Berlin 1799—1899, Berlin 1899; U. P. Ritter, Die Rolle des Staates, 36; F. Schnabel, Die Anfänge des Technischen Hochschulwesens, Karlsruhe 1925; C. Matschoß, Preußens Gewerbeförderung und ihre großen Männer, Berlin 1921, 36.
- <sup>11</sup> H. Schimank, Das Wort »Ingenieur«, Zs. d. VDI 83 (1939), 325—331; Das große Conversations-Lexicon für die gebildeten Stände, hsg. v. J. Meyer, Hildburghausen 1840—53, Bd. 16, 619; zum Fehlen der Zivilingenieure: Zs. d. VDI 11 (1867), 872 sowie Werner an Carl Siemens am 7. 12. 1850, in: C. Matschoß, Werner Siemens, Berlin 1916, 312; zur englischen und amerikanischen Entwicklung: A. M. Carr-Saunders/P. A. Wilson, The Professions, Oxford 1953, 158 f.; D. H. Calhoun, The American Civil Engineer, Cambridge/Mass. 1960; M. A. Calvert, The Mechanical Engineer in America 1830—1910, Baltimore 1967, 23 ff. — Zu den Bemühungen der Behörden, die Abwanderung technischer Beamter in den privaten Sektor zu erschweren vgl. die Verordnungen Beuths vom 25. Sept. 1844, 30. und 31. März 1945, bei L. v. Rönne/H. Simon, Die Baupolizei des Preußischen Staates, Suppl.-

Bd., Breslau 1852, 44 f. Als Beispiel eines zum Eisenbahnbau überwechselnden Wasserbau-Inspektors: V. v. Unruh, Erinnerungen aus dem Leben . . ., hsg. v. H. v. Proschinger, Stuttgart 1895.

- <sup>12</sup> Vgl. G. W. F. Hegel, Grundlinien der Philosophie des Rechts, Hamburg 1955<sup>4</sup>; §§ 289; L. v. Ranke, Die Großen Mächte. Das Politische Gespräch, Göttingen 1963, 69; H. Holborn, Der deutsche Idealismus in sozialgeschichtlicher Beleuchtung, HZ 174 (1952), 367; W. Roessler, Die Entstehung des modernen Erziehungswesens in Deutschland, Stuttgart 1961, 150; Beobachtungen eines Ausländers bei: A. Heller, Preußen, der Beamtenstaat, dargest. durch B. Constant u. S. Laing, Mannheim 1844, 53—165, bes. 65 ff., 124; zur Nachfrage nach Beamtenstellungen im Vormärz: Koselleck, Preußen, 438 ff., 444; Zunkel, Beamtenschaft, 275. — Zur Bürokratiekritik, die in den 40er Jahren anschwell, sich aber oft nur gegen Auswüchse wandte: R. Mohl, Über Bureaukratie, ZGS 3 (1846), 330—364; Th. Wilhelm, Die Idee des Berufsbeamtentums, Tübingen 1933, 7—20.
- <sup>13</sup> Zur Bedeutung von Management-Problemen in der Industrialisierung allgemein: F. Harbison/C.A. Myers, Management in the Industrial World, 20 ff., 87 ff.; für Großbritannien: S. Pollard, The Genesis of Modern Management, London 1965; R. Braun, Sozialer und kultureller Wandel in einem ländlichen Industriegebiet, Erlenbach-Zürich/Stuttgart 1965, 50 ff., 89 ff.
- <sup>14</sup> Zur Geschichte dieses Unternehmens: G. Siemens, Der Weg der Elektrotechnik, 2 Bde., Freiburg/München 1961; Kocka, Unternehmensverwaltung, 86—93, 547 ff. (mit Quellenbelegen); H. P. Bahrtdt, Industriebürokratie, Stuttgart 1958, 27; T. Pirker, Bürotechnik, Stuttgart 1963, 69; 1848/49 empfahl die Nationalversammlung die feste, klare Formulierung von Regeln, Rechten und Pflichten in größeren Fabriken: nach L. H. A. Geck, Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit, Berlin 1931, 51 f. — In USA dürften die Eisenbahnen zu dieser Zeit am ehesten bürokratisch organisiert gewesen sein. Dazu: A. D. Chandler (Jr.), The Railroads: Pioneers in Modern Corporate Management, in: Business History Review 39 (1965), 16—40, wd. in: J. Baughman, The History of American Management, Englewood Cliffs, N. J. 1969, 29—52.
- <sup>15</sup> Vgl. M. Weber, Wirtschaft und Gesellschaft, Köln/Berlin 1964, 1074 ff.; zu hier implizierten Modell des Industrieunternehmens und Herrschaftsverbandes und Arbeitssystems: Kocka, Unternehmensverwaltung, 24 (mit Literatur), zu den Einzelheiten ebda, 65 ff., 98 ff., 169 f. — Zu den verschiedenen Managementmethoden in der ersten Phase der Industrialisierung vgl. ders., Management und Angestellte im Unternehmen der industriellen Revolution, in: R. Braun/W. Fischer, (Hg.), Industrielle Revolution, Köln (voraus.) 1970. — Vgl. auch die sehr unbürokratischen Organisationsempfehlungen bei A. Emminghaus, Allgemeine Gewerkslehre, Berlin 1868.
- <sup>16</sup> Als detaillierte Begründung dieser Ergebnisse und als Analyse der Angestellten in der ersten Industrialisierungsphase innerhalb eines historisch-soziologischen Modells 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.
- <sup>17</sup> Privat-Beamten-Zeitung 5 (1899), 3. Zur Begriffsgeschichte, auch von »Privatbeamter«: J. Kocka, Art. »Angestellter«, in: Histor. Lexikon der polit.-sozialen Begriffe der Neuzeit (Arbeitstitel), hsg. v. O. Brunner u. a., Bd. 1, Stuttgart 1970.
- <sup>18</sup> Zum Problem der Unehrllichkeit von Angestellten in der frühen Industrialisierung: Harbison/Myers, Management, 49; Pollard, The Genesis, 126 ff. zu Großbritannien; Aufzählung der Eigenschaften bei O. Hintze, Der Beamtenstand, in: Soziologie und Geschichte, Göttingen 1964<sup>2</sup>, 77.

- <sup>19</sup> Vgl. J. J. Bourcart, *Die Grundsätze der Industrieverwaltung*, Zürich 1874; 52 ff., 93, 104; E. Roesky, *Die Verwaltung und Leitung von Fabriken*, Leipzig 1878, 21 f.; als Untersuchung der frühen Management-Literatur: J. Kocka, *Industrielles Management*, VSWG 56 (1969), 332—372.
- <sup>20</sup> Ebd., 360 ff. zur Fachliteratur über Leitungsorganisation und industrielles Management seit der Jahrhundertwende; — Beispiele von bürokratischer Orientierung: E. Redl, *Elemente der Organisation und Administration industrieller Unternehmungen*, Leipzig/Wien 1900; W. van den Daele, *Der moderne Geschäftsbetrieb und seine Organisation*, Stuttgart 1904, 74, 76 f., 94; W. Grull, *Die Organisation von Fabrikbetrieben*, Leipzig 1914, 9 f. — Zu Siemens: Kocka, *Unternehmensverwaltung*, 233—54 (Krisen der traditionellen Leitungsorganisation), 383—459 (Reorganisation).
- <sup>21</sup> Vgl. auch den hohen Grad an Schriftlichkeit und Systematik bei der Deutschen Maschinenfabrik vor dem Krieg: C. Matschoß, *Ein Jahrhundert deutscher Maschinenbau*, Berlin 1919, 267 f. — Allerdings bestanden zwischen den einzelnen Sparten und Regionen große Unterschiede. Zur späten Einführung schriftlicher Ordnungen in der Dürener Textilindustrie: F. Decker, *Die betriebliche Sozialordnung der Dürener Industrie im 19. Jh.*, Köln 1965, 61 f.
- <sup>22</sup> Vgl. Kocka, *Unternehmensverwaltung*, 552 ff.; H. Bossetzky, *Bürokratische Organisationsformen in Behörden und Industrieverwaltungen*, in: R. Mayntz (Hg.), *Bürokratische Organisation 179—188*; A. Gouldner, *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Glencoe, I 11, 1954. — S. auch: W. Fischer, *WASAG, die Geschichte eines Unternehmens 1891—1966*, Berlin 1966, 33—48; bes. 35 f., wo trotz straffer, in vieler Hinsicht bürokratischer Organisation das behördliche Modell für die Gehaltspolitik durch die Unternehmensleitung ausdrücklich abgelehnt wird.
- <sup>23</sup> Vgl. O. Heinemann, *Kronenorden Vierter Klasse*, Düsseldorf 1969, 100, der den leitenden Einfluß von Staats- und Gemeindebeamten bei Ausbildung und Aufbau des »industriellen Beamtentums« bei Krupp in der Vorkriegszeit erwähnt. Ebd., 135 und W. Fischer, *Staatsverwaltung und Interessenverbände im Deutschen Reich 1871—1914*, in: *Interdependenzen von Staat und Wirtschaft*, Berlin 1967, 444 zu Beispielen für Übergänge aus der öffentlichen in die industrielle Verwaltung, die häufig genug vorkamen, um 1912 den Reichstag zu beschäftigen (SBR Bd. 283, 561 ff.). Zur Rolle des ehem. Leiters der Reichsversicherungsanstalt bei der Reorganisation der Siemens-Verwaltung um 1900 vgl. Kocka, *Unternehmensverwaltung*, 401 ff.
- <sup>24</sup> Zur amerikanischen Unternehmensorganisation: J. A. Litterer, *Systematic Management: The Search for Order and Integration*, in: *Business History Review* 35 (1962), 461—476; ders., *Systematic Management: Design for Organizational Recoupling in American Manufacturing Firms*, ebd. 37 (1963), 369—91, wd. in: Baughman, *The History of American Management*, 53—74; A. D. Chandler, *The Beginnings of 'Big Business' in American Industry*, *Business History Review* 33 (1959), 1—31, wd. in Baughman, *The History of Management*, 1—28. — Zu englischen Management-Schwächen: A. L. Levine, *Industrial Retardation in Britain 1880—1914*, New York 1967, 57—78. — Zur zeitgenössischen Hochschätzung deutscher Organisationsfähigkeiten, die allerdings oft klischeehafte Züge annahm: A. u. V. L. Shadwell, *Deutschland, England und Amerika*, Berlin 1907; dazu C. Matschoß, *Arthur Shadwells Vergleich der industriellen Leistungsfähigkeit Englands, Deutschlands und Amerikas*, in: *Technik und Wirtschaft* 1 (1905), 351—59, 401—06, bes. 357 ff.; -A. Marshall, *Industry and Trade*, London 1919, 129 ff.; S. Haben, *Efficiency and Uplift*, Chicago 1964, 119 f.
- <sup>25</sup> Als ausführliche Analyse dieses seit den frühen 80er Jahren bei Siemens erkennbaren Prozesses: Kocka, *Unternehmensverwaltung*, 254—311, 463—500, 501, 508 f.; als Beispiel des unternehmensintern geäußerten Protestes gegen allmählichen Statusverlust: die Petition von 72 Ingenieuren und

Technikern der Bahnabteilung S & H v. 16. Juli 1901 (SAA 32/Li 754) und den anonymen Brief eines »älteren Angestellten« an Wilhelm von Siemens am 16. Nov. 1913 (SAA 4/Lk 25), beides in: Werner-von-Siemens-Institut München.

- <sup>26</sup> G. Schmoller, Wesen und Verfassung der großen Unternehmen, in: Zur Social- und Gewerbepolitik der Gegenwart, Leipzig 1890, 418; vgl. ähnlich L. Sinzheimer, Über die Grenzen der Weiterbildung des fabrikmäßigen Großbetriebs in Deutschland, Stuttgart 1893, 185; zur antisozialistischen Stoßrichtung einer solchen Beförderungspolitik: Die Jugendgeschichte einer Arbeiterin, von ihr selbst erzählt, hsg. v. A. Bebel, München 1909, 86.
- <sup>27</sup> Der Sozialexperte der Siemens-Firmen, R. Fellingner, formulierte am 2. März 1910 (SAA 3/Lk 17,2, Werner-von-Siemens-Institut): »Wirft man die Angestellten mit den Arbeitern zusammen, so konstruiert man künstlich einen Gegensatz zwischen dem Unternehmen und den Angestellten und eine Gleichartigkeit zwischen den Angestellten und den Arbeitern, die nicht vorhanden sind, die aber dadurch gefördert werden! Man fördert die Geschäfte der Sozialdemokratie.« 1911 war es für O. Hintze nicht zweifelhaft, daß man versuchen sollte, die Lage der Arbeiter der von Beamten anzunähern, da »man nur die Wahl hat zwischen einer Verstärkung der Sozialdemokratie oder einer Ausdehnung des Beamtenverhältnisses« (Der Beamtenstand, 120). Zum gewerkschaftlichen Bund der technisch-industriellen Beamten: W. Mertens, Zur Bewegung der technischen Privatbeamten, in: Archiv f. Soz. wiss. u. Soz. pol. 25 (1907), 649—713; zum Boykottaufruf des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller vom 3. Juni 1908: Deutsche Industriebeamten-Zeitung 4 (1908), 196 f.
- <sup>28</sup> H. Potthoff, Die Organisation des Privatbeamtenstandes, Berlin 1904, 7; bestätigend: G. Stresemann, Die Stellung der Industrie . . ., in: Wirtschaftspolitische Zeitfragen, Dresden 1910, 54 f.; ähnlich: Jb. f. d. soziale Bewegung der Industriebeamten, 1910, 9 f. — Zum hohen Prestige der Beamten: S. Whitman, Das kaiserliche Deutschland, Berlin 1889; A. v. Mendelssohn-Bartholdy, The War and German Society, New Haven, 1934, 214; — Zu nichtindustriellen Angestelltengruppen vgl. u. a.: L. Arps, Auf sichern Pfeilern, Göttingen 1965 (Versicherungsangestellte); A. Michel, Handarbeit und Bureauarbeit, Archiv f. Soz. wiss. u. Soz. pol. 26 (1908), 741—66; H. Janberg, Die Bankangestellten, Wiesbaden 1958; P. Lange, die soziale Bewegung der kaufmännischen Angestellten, Berlin 1920; I. Hamel, Völkischer Verband und nationale Gewerkschaft, Frankfurt 1967. — Es kann hier nur darauf verwiesen werden, daß die ökonomische Entwicklung nicht nur die bei industriellen Angestellten vorherrschenden Beamtenideologien, sondern auch die vor allem bei Handlungshelfern vertretenen, sich oft mit einem beamtenähnlichen Selbstverständnis verbindenden berufsständischen Vorstellungen mit ganz ähnlichen sozialen Wirkungen in Frage stellte.
- <sup>29</sup> Die verwickelte Geschichte des Angestelltenversicherungsgesetzes wurde noch nicht geschrieben. Vgl. vorläufig: Kocka, Unternehmensverwaltung, 516—44; G. Hartfiel, Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland, Berlin 1961, 134 ff. — Zu den beamtentypischen Forderungen der Angestelltenmehrheit vgl. Schriften des Werkmeister-Verbandes 1 (1906), 17; das Angestelltenversicherungsgesetz in RGBl. 1911, 989 ff., bes. § 1 (Definition). — Vgl. G. Schelp, Das Angestelltenproblem in der Gesetzgebung, in: Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management, hrsg. v. H. Bayer, Berlin 1961, 187—202; von der »lawinenartigen Bewegung« sprach Abg. Nacken (Zentrum) am 10. Mai 1904 im Reichstag (SBR, Bd. 200, 2821).
- <sup>30</sup> Vgl. G. Schmoller, Was verstehen wir unter dem Mittelstande? in: Die Verhandlungen des 8. Evangelisch-sozialen Kongresses, Göttingen 1897, 132—185, bes. 134 f., 157 f.; H. Böttger, Vom alten und neuen Mittelstand, Berlin 1901, 5 f., 9, 38 ff. Beispiele für den Gebrauch des Begriffs in der

Auseinandersetzung: Potthoff, *Die Organisation*, 6; *Deutsche Industriebeamten-Zeitung* 7 (1911, 340 f.; Abg. Linz (Reichspartei) und Trimborn (Zentrum) am 14. März 1907 und 20. Okt. 1911 (SBR Bd. 227, 481 und Bd. 268, 7439); dagegen sprach das Abg. Schmidt (SPD) am 20. Okt. 1911 vom »sogenannten Mittelstand« (ebda, 7444). — Zur Kritik des Begriffs: Puhle, *Agrarische Interessenpolitik*, 98 ff.; — Zu den antisozialdemokrat. u. integrativen Motiven: Stresemann am 20. Okt. 1911 (SBR, Bd. 268, 7452); ders., *Die Stellung*, 54 f., 57—66, *Die Rolle des Angestelltenversicherungsgesetzes in den verschiedenen Sammlungsbewegungen* bleibt zu klären; vgl. J. Rießler, *Der Hansabund*, Jena 1912; H. Kaelble, *Industrielle Interessenpolitik in der Wilhelminischen Gesellschaft*, Berlin 1967, 66, 106; demnächst auch D. Stegmann, *Sammlungspolitik 1897—1918*, Köln 1970.