
New York

Strukturen einer Metropole

Herausgegeben von

Hartmut Häußermann und

Walter Siebel

edition suhrkamp

SV

Roger Waldinger
Ethnische Gruppen im Konflikt:
Iren, Juden, Schwarze und Koreaner

Assimilation ist das große Thema der amerikanischen Immigrationsforschung. Die klassische soziologische Position der Chicago-Schule zeichnete ein optimistisches Gegenbild zu den vagen Einschätzungen der Neuankömmlinge, wie sie zu Anfang des Jahrhunderts vorherrschten. Trotz der auffälligen Fremdartigkeit, die die Zeitgenossen bestaunten, behaupteten Park, Burgess, Thomas und andere, daß die neuen Immigrantengruppen ihre kulturellen Eigenarten verlieren und in der beruflichen Hierarchie aufsteigen würden. In seiner inzwischen klassischen Arbeit formulierte Gordon die Essenz dieser soziologischen Auffassung: Immigrierende/ethnische Gruppen fangen ganz unten an und steigen allmählich auf; ihre Mobilität gründet sich auf individuelles Vorankommen, nicht auf kollektives Handeln von Gruppen; im Prozeß des Aufstiegs verlieren ethnische Gruppen ihre charakteristische Sozialstruktur; und wenn sich Angehörige ethnischer Gruppen den Mitgliedern der Kerngruppe angleichen, werden sie Teil der Kerngruppe, verbinden sich mit ihr in Nachbarschaften, Freundschaften und schließlich durch Heirat.

Aber das Bild von den Immigranten, die vorwärts- und aufwärtsstreben, läßt sich schwer mit der dunkleren, konfliktträchtigen Seite des ethnischen Zusammenlebens in Amerika vereinbaren. Konflikte, oft in schärfster Form, ziehen sich wie ein roter Faden durch die Geschichte der ethnischen Gruppen in Amerika. Die New Yorker zeigen jedenfalls eine außerordentliche Bereitschaft, wegen rassischer oder ethnischer Differenzen handgreiflich zu werden. Die jüngsten Auseinandersetzungen, in denen Schwarze mit chassidischen Juden und Koreanern in Brooklyn oder Chinesen mit Puertoricanern in Manhattan aneinandergerieten, sind die vorläufig letzten Episoden einer längeren Geschichte, die von den Kampagnen gegen die Katholiken in den fünfziger Jahren des 19. Jahrhunderts, über die Schulkonflikte nach 1890, die Kontroversen, die von den Coughlinites und dem German Bund in den dreißiger Jahren dieses Jahrhunderts geschürt wurden, und die

Schulintegrationskämpfe der sechziger Jahre bis zum heutigen Tage reicht.

In diesem Beitrag werde ich zeigen, daß der Widerspruch zwischen ethnischer Assimilation und ethnischen Konflikten stärker in Erscheinung tritt, als er real ist. Das klassische soziologische Modell irrt nicht in seiner Beschreibung einer aufwärtsgerichteten Mobilität, wohl aber in seinen individualistischen Annahmen über den Prozeß des ethnischen Wandels. Die Geschichte der ethnischen Integration in Amerika sollte eher als eine kollektive Suche nach Mobilität betrachtet werden, bei der das Eintreffen einer Immigrantengruppe nach der anderen für eine anhaltende Konkurrenz um Ressourcen sorgt. Die Gruppen steigen von unten auf, indem sie sich auf bestimmte Wirtschaftszweige spezialisieren und sie dominieren. Diese Spezialisierung wird ihnen nicht streitig gemacht, solange die neuesten Ankömmlinge mit der Arbeit auf unterstem Niveau, für die sie zuerst eingestellt wurden, einverstanden sind. Aber die ökonomische Orientierung der neu Eintreffenden wandelt sich unvermeidlich, und wenn das geschieht, wird Komplementarität zu Konkurrenz – was anhaltende ethnische Spannungen zeitigt.

Diese Geschichte soll hier in Form kurzer Kapitel aus der Erfahrung von vier ethnischen Gruppen in New York – Iren, Juden, Afroamerikanern und Koreanern – dargestellt werden. Jede Gruppe wird im Zusammenhang mit einer der vier aufeinanderfolgenden Immigrationswellen betrachtet, die im Verlauf der letzten 200 Jahre durch New York geströmt sind: die Iren mit der »alten Immigration« Mitte des 19. Jahrhunderts, die Juden mit der »neuen Immigration« zwischen 1880 und 1920, die Afroamerikaner mit den internen Wanderungsbewegungen der Phase von 1920 bis 1970, und die Koreaner mit der neuen »neuen Immigration«, die 1965 begann und in absehbarer Zukunft anhalten wird.

1. Die Iren

1,4 Millionen Iren wanderten zwischen 1846 und 1855 auf der Flucht vor der Hungersnot in die Vereinigten Staaten ein. Sie sammelten sich in Hafenstädten der Ostküste wie Boston, Philadelphia und New York, wo etwa ein Viertel von ihnen blieb. Nach den Hungerjahren verringerte sich der Anteil der Iren an den

Immigranten in die USA: zwischen 1820 und 1855 stellten sie 43 bis 47% der Immigranten, 16% in den achtziger Jahren des 19. Jahrhunderts und im frühen 20. Jahrhundert noch 3%. Aber quantitativ blieb die Zahl irischer Einwanderer während des gesamten 19. Jahrhunderts hoch; allein zwischen 1870 und 1890 waren es 1,3 Millionen.

Niedriges Bildungsniveau, fehlende Erfahrung mit industrieller bzw. handwerklicher Arbeit und Kapitalmangel führten die Iren in die unteren Bereiche körperlicher Arbeit. Die wohlhabend städtische Mittelklasse des 19. Jahrhunderts nahm irische Frauen als Hausangestellte in Dienst, die im Hause lebten. Weniger betuchte Nachbarn, die sich keine im Hause lebenden Dienstmädchen leisten konnten, beschäftigten doch irische Wäscherinnen. Irische Männer gingen unsicheren, schlechtbezahlten Tätigkeiten nach, die mit häufigem Ortswechsel verbunden waren, vor allem in der Bauindustrie. Die Merkmale dieser Branche – geringe Kapitalausstattung, die wichtige Rolle der staatlichen Aufträge und die komplexen sozialen Netzwerke von Zulieferern und Subunternehmern – ermöglichten es den Iren, sowohl in die Reihen der Unternehmer wie der Arbeiter vorzudringen.

Der Aufstieg der Iren von ganz unten ging langsam voran. Montgomery (1980, 205-217) weist darauf hin, daß »die Geschichte der irischen Amerikaner in der Metallverarbeitung unter einem guten Stern stand«, weil die ungelerten Iren, die sich in dieser Industrie sammelten, in Qualifikationen und Bezahlung schnelle Fortschritte machten, als die Eisen- und Stahlindustrie prosperierte. Aber New York war eben nicht Pittsburgh, und daher waren die Iren stärker auf die unqualifizierten Hilfsarbeiten angewiesen. Sogar noch 1900, wie aus Tabelle 1 zu ersehen ist, gab es wenige Anzeichen dafür, daß sie sich über diese niedrigsten Positionen hinausbewegten. Bei den Dienstbotentätigkeiten fand sich die stärkste irische Konzentration, und zwar bei Männern und Frauen gleichermaßen. Der wachsende Fertigungssektor bot den Iren überraschend wenige Arbeitsmöglichkeiten: Dort dominierten die qualifizierteren Deutschen die Holzverarbeitung und den Maschinenbau und die Juden die Bekleidungsindustrie. Und trotz der Rolle New Yorks als Handelszentrum waren die Iren in Handels- oder Hausiererertätigkeiten stark unterrepräsentiert.

Um 1900 allerdings hatten sich die Iren bereits im öffentlichen Sektor etabliert, was sich an ihrem hohen Anteil an Regierungsbe-

Tabelle 1 Ausgewählte Tätigkeiten in New York City
im Jahr 1900

Männer	Gesamtbeschäftigung absolut			
	Alle	Schwarze	Iren	Russen
Gesamt	1 102 471	20 935	232 208	72 291
Professionelle				
Dienstleistungen	60 853	729	8 282	2 196
– Öffentlicher Dienst	3 934	9	1 440	347
Dienstleistungen	206 125	11 843	64 364	3 674
– Arbeiter	98 531	3 719	39 807	1 729
– Bedienungen	31 211	6 280	6 252	306
– Polizisten und Feuerwehrleute	16 093	116	7 993	224
Handel und Transport	405 675	5 798	86 667	22 031
– Bankfachleute	7 112	5	597	61
– Buchhalter	22 613	33	3 696	692
– Bürobedienstete	80 564	423	17 555	2 335
– Lastwagenfahrer	51 063	1 439	19 367	728
– Straßenhändler	12 635	69	748	3 737
– Händler	68 095	155	7 380	7 788
– Verkäufer	45 740	94	7 144	2 695
Produktion	419 594	1 774	70 713	44 160
– Schreiner	29 904	94	4 970	1 339
– Maschinisten	17 241	47	299	293
– Vorarbeiter	20 816	36	2 536	2 041
– Maler	27 135	177	4 111	2 350
– Drucker	21 521	53	4 923	600
– Schneider	56 094	69	1 143	20 323

Quelle: *Occupations at the census* (1904)

diensteten zeigt, und – noch eindrucksvoller – an ihrer noch stärkeren Präsenz in den Reihen der Polizei und der Feuerwehr. Zu dieser Zeit bot der öffentliche Sektor relativ wenige Arbeitsplätze, aber das sollte sich bald ändern. Die Lokalverwaltung wuchs während der ersten dreißig Jahre des 20. Jahrhunderts stark, und zwar besonders bei den Arbeitertätigkeiten, was eine Folge der Investition in umfangreiche öffentliche Arbeiten war. »Tausende von ungelerten und angelernten Iren«, schreibt Stephen Erie, »fanden Arbeit bei den kommunalen U-Bahnen, Straßenbahnen, Wasser-

Index der Repräsentation* von Männern

Männer	Schwarze	Iren	Russen
Gesamt	0,02	0,21	0,07
Professionelle			
Dienstleistungen	0,63	0,65	0,55
- Öffentlicher Dienst	0,12	1,74	1,35
Dienstleistungen	3,03	1,48	0,27
- Arbeiter	1,99	1,92	0,27
- Bedienungen	10,60	0,95	0,15
- Polizisten und Feuerwehrlaute	0,38	2,36	0,21
Handel und Transport	0,75	1,01	0,83
- Bankfachleute	0,04	0,40	0,13
- Buchhalter	0,08	0,78	0,47
- Bürobenedienstete	0,28	1,03	0,44
- Lastwagenfahrer	1,48	1,80	0,22
- Straßenhändler	0,29	0,28	4,51
- Händler	0,12	0,51	1,74
- Verkäufer	0,11	0,74	0,90
Produktion	0,22	0,80	1,61
- Schreiner	0,17	0,79	0,68
- Maschinisten	0,14	0,08	0,26
- Vorarbeiter	0,09	0,58	1,50
- Maler	0,34	0,72	1,32
- Drucker	0,13	1,09	0,43
- Schneider	0,06	0,10	5,53

*Index der Repräsentation: Anteil der ethnischen Gruppe an einer Beschäftigung, geteilt durch den Anteil der Gruppe an der Gesamtbeschäftigung

werken und Hafenanlagen (der Stadt New York)«. Erie schätzt, daß die kommunalen Versorgungseinrichtungen zwischen 1900 und 1930 mehr als die Hälfte der öffentlichen Arbeitsplätze für Iren in New York City stellten, und dazu kamen noch 21 % durch Beschäftigung bei den expandierenden Polizei- und Feuerwehrabteilungen. Die Beschäftigung der Iren in der New Yorker Stadtverwaltung vervierfachte sich in diesen Jahren beinahe und wuchs von knapp unter 20 000 auf 77 000, während die Gesamtzahl der städtischen Arbeitskräfte von 54 000 auf 148 000 stieg, also auf weniger als das Dreifache (Erie 1988, 88 f.).

Gesamtbeschäftigung absolut

Frauen	Alle	Schwarze	Iren	Russen
Gesamt	367 437	16 114	112 455	10 145
Professionelle				
Dienstleistungen	22 422	281	4 385	306
- Lehrerinnen	12 821	96	3 389	118
Dienstleistungen	146 722	14 586	58 504	2 527
- Wäscherinnen	16 102	3 224	6 618	150
- Bedienungen	103 963	10 297	43 767	1 921
Handel und Transport	65 318	106	18 277	2 911
- Verkäuferinnen	22 705	13	7 022	1 083
- Stenotypistinnen	10 868	14	2 443	323
Produktion	132 535	1 138	31 255	14 362
- Näherinnen	37 514	813	11 624	1 948
- Putzmacherinnen	18 108	249	3 338	4 021
- Schneiderinnen	15 069	17	756	3 304

Index der Repräsentation von Frauen

Frauen	Schwarze	Iren	Russen
Gesamt	0,04	0,31	0,03
Professionelle			
Dienstleistungen	0,29	0,64	0,49
- Lehrerinnen	0,17	0,86	0,33
Dienstleistungen	2,27	1,30	0,62
- Wäscherinnen	4,57	1,34	0,34
- Bedienungen	2,26	1,38	0,67
Handel und Transport	0,04	0,91	1,61
- Verkäuferinnen	0,01	1,01	1,73
- Stenotypistinnen	0,03	0,73	1,08
Produktion	0,20	0,77	3,92
- Näherinnen	0,49	1,01	1,88
- Putzmacherinnen	0,31	0,60	8,04
- Schneiderinnen	0,03	0,16	7,94

Das Vordringen der Iren in den öffentlichen Sektor spiegelt die wachsende politische Macht der Demokratischen Parteimaschinen, die von Iren dominiert blieben, obwohl aus Ost- und Südeuropa inzwischen erheblich mehr Immigranten eintrafen. Aber die Herrschaft der Maschine über die Lokalverwaltung weckte den Widerstand der WASP (White, Anglo-Saxon, Protestant)-Reformer, die in ihrer feindseligen Haltung gegen alte und neue Immigranten einerseits durch kulturelle Konflikte bestärkt wurden, andererseits durch ökonomische Interessen, die von den räuberischen Methoden der Maschine gefährdet waren. Die Reformer versuchten, die Macht der Maschine durch die Zerstörung des Zusammenhangs von politischer Aktivität und öffentlicher Beschäftigung zu brechen. Die Institution öffentlicher Dienst stand weit oben auf ihren Prioritätenlisten. Mit der Einführung von Zugangsvoraussetzungen und Eignungsprüfungen für Bewerber und durch Reorganisation von Verwaltungsverfahren hofften die Reformer, zwei Ziele zugleich zu erreichen: Sie wollten im Lande geborene Angehörige der Mittelklasse für einen professionalisierten öffentlichen Dienst gewinnen und den Einfluß der Maschine darauf verringern, wer in den öffentlichen Dienst übernommen wurde und wer – wenn er einmal drinnen war – aufstieg.

Zwar wurde 1883 ein bundesstaatliches Gesetz zum öffentlichen Dienst erlassen, das eine kommunale Kommission für den öffentlichen Dienst einsetzte, aber insgesamt waren die Reformbemühungen wenig erfolgreich. Einerseits blieben die Einstellungsentscheidungen, obwohl sie technisch nun in öffentliche Zuständigkeit fielen, dem Einfluß der Tammany-Gruppe unterworfen. Für viele Tätigkeiten stellte die Stadt weiterhin Arbeitskräfte ein, ohne sie Prüfungen zu unterziehen, so daß eine beträchtliche Anzahl von Arbeitsplätzen in das Protektionssystem eingebettet blieb. Auch wenn Stellen nur über formale Prüfungen zugänglich waren, genossen Bewerber mit politischen Verbindungen trotzdem einen entscheidenden Vorteil. Nur Insider waren mit den Möglichkeiten vertraut, da die Civil Service Commission selten Stellenausschreibungen veröffentlichte. Mit Tammany Hall in Verbindung stehende Pauk-Schulen, wie z. B. das Delehanty Institute, bereiteten Arbeitssuchende auf schriftliche Tests vor, die von irischen Prüfern bewertet wurden.

Interessengruppen der Verwaltung wie das Civil Service Forum,

die als Ableger der Demokratischen Partei fungierten, sorgten für bevorzugte Berücksichtigung bei den Entscheidungen der Civil Service Commission. Und die Kommission bediente sich eines losen Klassifikationssystems, das den Politikern erhebliche Ermessensspielräume bei der Gehaltseinstufung der Angestellten zugestand.

Andererseits stießen die Iren auf wenige ernstzunehmende Konkurrenten um städtische Arbeitsstellen. Wie Fogelsons Analyse der klassischen irischen Domäne – der Polizei – zeigt, bestand zu keiner Zeit ernsthafte Gefahr, daß die WASPs die Iren daraus vertreiben könnten. Trotz der sporadischen Bemühungen von Reformern wie Theodore Roosevelt blieb die Zahl der im Lande geborenen Bewerber klein; wenige von ihnen waren am öffentlichen Dienst interessiert, und noch weniger zog es zur Polizei. Für die immer zahlreicheren Polen, Juden, Italiener und andere, die gerade erst eingewandert waren, bestand wenig Aussicht, in schriftlichen Prüfungen gegen die Iren zu bestehen, die immerhin den Vorteil der englischen Muttersprache hatten. Daher brachte die Einführung dieser Prüfung für den öffentlichen Dienst genau das Gegenteil des beabsichtigten Effekts hervor – sie verbesserte die Chancen der Iren (Fogelson 1977).

Die Schwierigkeiten der neuen Immigranten währten kaum eine Generation. Mit dem rapiden schulischen und beruflichen Erfolg der Juden erschien ein weiterer Konkurrent auf der Szene. Aber solange die Iren über den Einfluß von Tammany Hall auf die Stadtregierung den Zugang zu öffentlichen Arbeitsplätzen kontrollierten, konnte die interethnische Konkurrenz ihnen nicht gefährlich werden. Erstens war der Wettbewerb so angelegt, daß den Ausbildungsvorteilen der Juden möglichst wenig Wert beigemessen wurde. Dabei hatten höhere Qualifikationen für den öffentlichen Dienst ganz oben auf der Liste der Rationalisierungsexperten, Sozialwissenschaftler und Sozialarbeiter gestanden, die einen wichtigen Bestandteil der »reformerischen Vorhut« der Stadt darstellten. Aber das Reformprogramm machte wenig Fortschritte. Die Civil Service Commission legte zunehmend Wert auf Erfahrung statt auf Ausbildung und verlangte kaum formale Qualifikationen. Prüfungen wurden in unregelmäßigen Abständen anberaumt, die Prüfungsaufgaben so revidiert, daß sie nur noch Stoff enthielten, der direkt für die auszuführenden Tätigkeiten relevant war, und die Stellenbesetzung wurde manchmal erst zwei oder drei

Jahre nach einer Prüfung vorgenommen (Sayre/Mandell 1938; Rapoport 1971).

Außerdem funktionierte das Protektionssystem während der ganzen Zeit der Tammany-Dominanz, also zwischen 1917 und 1933, ungehindert. 1920 verfügte das Rathaus über fast 23 400 Stellen, für die es seine bevorzugten Kandidaten ohne Prüfungen einstellen konnte. Am Ende des Jahrzehnts kamen weitere 10 000 Stellen ohne Ausschreibung dazu, die unter Tammanys Kontrolle fielen (Berechnung nach City of New York, Civil Service Commission 1939, 20). Noch 1933 wurde kaum die Hälfte der städtischen Arbeitsplätze aufgrund von Ausleseprüfungen besetzt; Magistrat und städtische Gerichte stellten Verwaltungspersonal ein, ohne die Kriterien für den Staatsdienst zu berücksichtigen. 6000 Beschäftigte der in städtischem Besitz befindlichen U-Bahn, fast 30 000 Arbeiter und 11 000 Krankenpfleger, ungelernete Krankenschwestern und Putzfrauen wurden nach Ermessen des Bürgermeisters – oder, zutreffender, nach Gutdünken seiner politischen Berater – eingestellt (Thomas/Blanshard 1932; Kessner 1989). Zum Teil konnte diese Protektion auch den Neulingen zugute kommen, ohne den Kern der irischen Anhängerschaft zu gefährden, weil die Verwaltung insgesamt wuchs. Nach Eries Darstellung bevorzugte Tammany Hall die Juden als Juniorpartner und ließ ihnen einen größeren Anteil an der kommunalen Beschäftigung zukommen, vor allem in der Justizabteilung und im rasch wachsenden Schulsystem, wogegen die Italiener sich mit den Arbeitsplätzen bei der Müllabfuhr, der Straßenreinigung und im politisch unsicheren Hafen begnügen mußten.

Aber die Depression bereitete dieser harmonischen Aufteilung ein Ende. Die Finanzknappheit zwang das von Tammany geführte Rathaus, die städtische Beschäftigung zu reduzieren – wobei die größten Kürzungen auf Lehrer und Sozialarbeiter abgewälzt wurden, unter denen die Juden unverhältnismäßig stark vertreten waren. LaGuardias Wahl im Jahr 1933 versetzte ihnen den Gnadenstoß.

LaGuardias eigene politische Zwänge nötigten ihn, die Auswahlverfahren für öffentliche Arbeitsplätze in einer Weise zu organisieren, die nun die Juden begünstigte. Um sich in der City Hall zu behaupten, mußte er die materielle Grundlage der Macht von Tammany Hall aushöhlen und seine Anhängerschaft in den Gruppen konsolidieren, die Tammany nicht fest im Griff hatte.

Die wichtigsten davon waren die Juden, die sich 1933 zwischen LaGuardia und seinem Gegner aus der Tammany-Gruppe gespalten hatten. Beide Ziele konnten mit ein und derselben Methode erreicht werden, nämlich endlich der administrativen Umbildung grünes Licht zu geben, für die sich die Reformervorhut so lange eingesetzt hatte, die wiederum einen entscheidenden Teil von LaGuardias Koalition bildete.

Das Reformprogramm bedeutete einen Kampf an drei Fronten gegen die alten Einstellungsverfahren. Erstens drangen die Reformen in das Protektionsgehege ein und machten Prüfungen für den überwiegenden Teil der Eingangspositionen zur zwingenden Voraussetzung. Zweitens erhöhten sie den Wert von Ausbildungszertifikaten und standardisierten Tests zum Nachteil der erfahrungsbezogenen Kriterien. Und drittens internalisierten sie die Karrierebahnen, indem sie den Zugang zum Staatsdienst auf die untersten Ebenen beschränkten, Außenstehende von Beförderungsmöglichkeiten ausschlossen und sogar die höchsten Verwaltungsebenen in den öffentlichen Dienst zu übernehmen versuchten.

Insgesamt förderte die Kommission die Wettbewerbsorientierung, die der Einfluß von Tammany Hall bislang verhindert hatte, und weil die Bevölkerung als Folge der Depression verzweifelt nach Arbeitsplätzen suchte, meldeten sich die Bewerber in hellen Scharen. 1933, als Tammany Hall herrschte, hatten sich 6327 Personen um Anstellung im Staatsdienst beworben; sechs Jahre später meldeten sich 250 000 Arbeitssuchende bei der kommunalen Verwaltung (Garrett 1961, 100). Viele der New Yorker, die sich um öffentliche Arbeitsplätze bewarben, waren hochqualifiziert: Das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung der Stadt hatte sich – ein Ergebnis längeren Schulbesuchs – während der zwanziger Jahre erhöht, und unter den Arbeitslosen fanden sich beachtliche Zahlen von High-School-Absolventen und viele Personen, die zumindest zeitweise die aus dem Boden sprießenden öffentlichen Colleges der Stadt besucht hatten. Stolz vermeldete die Civil Service Commission in ihrem Bereich für 1939, daß sich mehr als 85 000 männliche Personen für Arbeitsplätze im Amt für Abfallbeseitigung und Entwässerung beworben hätten, unter denen sich »eine außergewöhnliche Anzahl (von) College-Abgängern und einige (mit) Diplomabschlüssen« befanden (City of New York, Civil Service Commission 1940, 8).

Die größere Attraktivität der Stadt für hochqualifizierte Ar-

beitskräfte förderte den Zustrom von Juden. Ein Gebiet, für das sich besonders die jüdischen Bewerber interessierten, war das Lehramt, bislang eine irische Domäne (wie die oben wiedergegebene Statistik für 1900 belegt). In der ersten Dekade des Jahrhunderts waren 21 % der städtischen Lehrer Iren, auf die Juden entfielen nur 11 %. Aber 1940 stellten die Juden schon mehr als die Hälfte der Lehrer, die in den städtischen Schulen angingen (Bayor 1988, 40).

Angesichts des Unmuts, den schon die irisch-jüdische Konkurrenz unter den Lehrern weckte, kann man sich vorstellen, um wieviel explosiver die Situation bei der Polizei war, als die New Yorker Civil Service Commission im April 1939 ein Einstellungsexamen anberaumte. Obwohl 33 000 Männer auf die Veröffentlichung reagierten und mehr als 29 000 sich tatsächlich der schriftlichen Prüfung unterzogen, wurden nur die 3700 Teilnehmer mit den besten Ergebnissen zur körperlichen Untersuchung eingeladen. Diese Gruppe von Bewerbern schrumpfte dann auf die 1400 Besten, von denen schließlich 300 ausgewählt wurden, die den Jahrgang von 1940 darstellten. Es überrascht nicht, daß dabei zum ersten Mal ein bedeutender Anteil von Juden vertreten war, die in den Polizeidienst eintraten. Eine Befragung der noch lebenden Mitglieder dieses Jahrgangs ergab, daß 38 % von ihnen Katholiken und 36 % Juden waren und Rußland und Irland die am häufigsten vertretenen Herkunftsländer der Großeltern der Befragten (Herrnstein u. a. o. J.).

Das Auswahlverfahren öffnete den Juden die Türen zum Polizeidienst, aber ein freundliches Willkommen war ihnen damit noch nicht gewiß. Ein jüdischer Veteran von 1940 erinnert sich: »Die Polizei war eine irische Enklave: Was glauben Sie, wie die das fanden? Es gab überwältigende Vorurteile. Viele unserer Leute wurden regelrecht bestraft und in besonders harte Bezirke versetzt. Es brauchte sehr lange, bis Juden bei der Polizei akzeptiert waren. Und große körperliche Anstrengung – manchmal Prügeleien –, um uns als Cops zu beweisen« (*Interview mit Louis Weiser, Executive Director, Council of Jewish Civil Servants*).

Die Feindseligkeiten, die bereits während der Depression und in den täglichen Begegnungen mit jüdischen Ladenbesitzern aufgeflammt waren, wurden durch das Eindringen der Juden in die Polizei weiter angefacht. Ronald Bayor, ein Historiker aus New York, schreibt dazu: »*Social Justice*, eine Zeitung, die von vielen

Iren gelesen wurde, klagte darüber, daß die New Yorker Polizei, weitgehend Iren, demnächst »Rote« über sich haben würde, die die Civil Service Commission dort einsetzte. Diese »Roten« waren nach Auskunft der Zeitung College-Absolventen, die man nun bei Beförderungen innerhalb der Polizei bevorzugte. *Social Justice* wunderte sich im folgenden darüber, ob nun »ein Mann Griechisch, Mathematik, Zoologie, Astronomie und Hebräisch beherrschen muß, bevor er ein guter Polizist werden kann« (Bayor 1978, 28).

Und als LaGuardias Beauftragter für den öffentlichen Dienst mehr Kontrolle über den korrupten Polizeiapparat zu erlangen suchte, mischte sich Father Coughlin, der antisemitische irische Radioprediger ein, um die »Cops von New York . . ., 90 % von ihnen gute Christen« gegen ihre Widersacher in Schutz zu nehmen, »die nicht mal einen Schlagstock von einem Stück Salami unterscheiden können« – was auf die Juden gemünzt war (zit. nach Kessner 1989, 488).

Die jüdisch-irische Rivalität brachte noch andere häßliche Episoden hervor, aber dank der Prosperität der Nachkriegsära und ihrer Möglichkeiten ebten die Spannungen zwischen ihnen ab. Abwanderung in die Vororte und in die südlichen Bundesstaaten und der Aufstieg in die Mittelklasse verringerten die irische Bevölkerung der Stadt. Glazer und Moynihan schildern, daß in den späten fünfziger Jahren ein so ausgeprägtes Gefühl der Verlassenheit um sich griff, daß die verbleibenden New Yorker Iren sich gegenseitig erinnerten, daß »noch ein paar von uns übrig sind« (Glazer/Moynihan 1969).

Die Zurückbleibenden hielten die alteingeführten irischen Berufstraditionen aufrecht. Obwohl in den unteren Rängen der Polizei und der Feuerwehr Schwarze und Puertoricaner überwiegen, sind die höchsten Dienstgrade und die Mannschaften immer noch stark mit Iren besetzt.¹ Die Feuerwehr vermittelt noch heute ein Bild New Yorks aus alten Tagen: Ihre Mitarbeiter sind zu 93 % Weiße und zu 80 % Katholiken.² Einige Gewerkschaften sind immer noch stark von Iren geprägt: Im Jahr 1992 waren der Geschäftsführer des Bezirksausschusses der Zimmerleute, der Leiter des Ausbildungsprogramms und alle Mitglieder des Vorstandes der Gewerkschaft der Zimmerleute gebürtige Iren.

Daß die alteingeführte berufliche Spezialisierung der Iren immer noch verbreitet ist, wird auch aus Volkszählungsdaten ersichtlich.

Die Volkszählung von 1970, der späteste Zeitpunkt, für den gesonderte Aufschlüsselungen für im Ausland Geborene bzw. ihre Kinder verfügbar sind, belegt, daß die Männer der zweiten Generation immer noch im öffentlichen Dienst und in unteren Dienstleistungstätigkeiten deutlich überrepräsentiert waren, während die Frauen der zweiten Generation bei den Büroberufen stark konzentriert waren. Die kleine irische Immigrantengeneration war sogar stärker in den traditionellen Berufen vertreten, Männer sehr stark im Handwerk, als Arbeiter und in Dienstleistungsberufen; Frauen waren in Dienstleistungen und privater Hausarbeit überrepräsentiert. Genau wie um 1900 betätigten sich die Iren selten als Selbständige.

In den achtziger Jahren bekamen diese alten Nischen schließlich Nachschub, weil eine Welle von neuen, weitgehend illegalen irischen Immigranten vor der Arbeitslosigkeit in der Republik Irland mit der Hoffnung auf ein besseres Leben nach New York floh. Während schwarzen Amerikanern die Türen der Baugewerkschaften weiterhin verschlossen blieben, wurden die Neuankömmlinge, »JFK-Schreiner« genannt, von ihren alternden Landsleuten freudig empfangen. Auch Frauen nahmen alte Traditionen wieder auf, wie man dem Anzeigenteil des *Irish Echo* entnehmen kann, den ganze Spalten von Anzeigen für Kindermädchen, Babysitter und Haushälterinnen füllen.

2. Die Juden

Obwohl die Präsenz der Juden in New York weit zurückreicht, beinahe bis zur Gründung der Stadt, wurden sie erst in den achtziger Jahren des 19. Jahrhunderts zu einem wichtigen, deutlich in Erscheinung tretenden Element des städtischen Wirtschaftslebens. Der wachsende Antisemitismus und die Härten der Modernisierung führten zu einer immensen Abwanderung der Juden aus Osteuropa, von denen der Großteil sich in die Neue Welt aufmachte. Innerhalb von 40 Jahren verwandelte die Masseneinwanderung die kleine Gemeinde von 80000 Personen (1880), vorwiegend deutsche Juden und ihre Nachkommen, in die größte jüdische Stadt der Welt mit zwei Millionen Einwohnern, von denen die größte Gruppe in Rußland geboren war.

Die Neuankömmlinge trafen ein, als die Nachfrage nach Kon-

fektionskleidung stark anzusteigen begann. Viele von ihnen waren in ihrer Heimat Schneider gewesen, und obwohl die meisten mit Nadel und Faden gearbeitet hatten, paßten sie sich schnell an die maschinelle Fertigung an. Die Bekleidungsindustrie wurde so zum jüdischen Gewerbe, und bald lockte sie zahllose »Neu-Schneider« an, die ihren Lebensunterhalt bisher mit anderen Aktivitäten bestritten hatten, es nun aber für profitabler hielten, sich als Fachleute des Schneiderhandwerks auszugeben. Die Industrie paßte sich diesen Anfängern ebenso schnell an. Die Herausbildung des Subunternehmers war das Schlüsselement in dieser Entwicklung: Selbst ein Immigrant, brachte der Subunternehmer seinen Betrieb in dem Mietshaus unter, wo andere Immigranten lebten, und warb seine Arbeitskräfte unter seinen *landsleit* oder denen an, die aus derselben Stadt stammten. Aufgrund dieser Verbindungen konnte der Subunternehmer seine Arbeitskräfte auch während der stürmischen saisonalen Fluktuationen der Industrie halten. Solange die Immigration für einen beständigen Nachschub an Neuankömmlingen sorgte, die zu verstört und zu abhängig waren, um sich woanders nach Arbeit umzusehen, konnte sich der Unternehmer der maximalen Produktivität seines Betriebs gewiß sein.

Zu dem gewaltigen Arbeitskräftereservoir vor Ort kamen andere Faktoren – die Verfügbarkeit von Textilien und New Yorks Doppelrolle als Kultur- und Modezentrum –, die die Stadt zur Hauptstadt der Bekleidungsindustrie erhoben. Diese Merkmale wirkten wiederum als zusätzliche Attraktion auf die Großhändler, die dann 1910 stark in New York konzentriert waren. Als die verschiedenen Komponenten der Bekleidungsindustrie in synergetischer Weise wuchsen, vervielfachten sich die Mobilitätschancen in der ethnisch geprägten Industrie. Über Lumpen waren einige Immigranten zu Reichtümern gekommen: Die Arbeiter in den Sweatshops, die vom Subunternehmer zum Fabrikbesitzer aufstiegen oder die im Einzelhandel mögliche Karrieren einschlugen, bildeten die neue Schicht der New Yorker »Alrightniks« (Waldinger 1986).

Zu Beginn drängten sich die Immigranten in einem unglaublich überfüllten Siedlungsgebiet am Rand des Fabrik- und Lagerhausbezirks, wo sie arbeiteten. Ihre Konzentration gab weiteren Anreiz für eine Unmenge von Kleingewerbetreibenden. Die Juden dominierten die Armee ethnischer Händler, die zu Beginn des Jahrhunderts durch die Straßen New Yorks schwärmten: Von den

etwa 5000 Hausierern, die mit ihren Karren durch Manhattan zogen, waren ungefähr 60 % Juden. Die Straßenhändler wiederum waren eifrige Kunden der jüdischen Groß- und Einzelhändler, die, weil sie erfolgreich mit den Kaufhäusern konkurrierten, eine umfangreiche, überwiegend jüdische Gruppe von Arbeitskräften beschäftigten.³

Die Konzentration der Juden in Handel und Bekleidungsindustrie bestimmte ihren anfänglichen Platz innerhalb der ethnischen Arbeitsteilung. Wie aus Tabelle 1 ersichtlich, kamen die Russen, deren große Mehrheit jüdisch war, den Iren kaum ins Gehege: Hausangestellte und gewöhnliche Arbeiter gab es kaum bei den Russen, das aber waren die üblichen Tätigkeiten der Iren; ebenso fanden sich im Schneiderhandwerk und im Einzelhandel, ob Kaufmann oder Hausierer, erheblich mehr Russen als Iren.

Wo sich die ökonomischen Pfade der Juden mit denen anderer Gruppen kreuzten, entstand Konkurrenz. Obwohl viele Juden in Osteuropa im Baugewerbe beschäftigt gewesen waren, hielten die irisch dominierten Baugewerkschaften sie aus dem Neubaubereich in New York fern. Als Ergebnis wurden jüdische Maler, Glaser und Zimmerleute meist mit Umbauarbeiten beauftragt, die sie lehrten, wie man alte Gebäude instandhält und bewirtschaftet. Das wiederum ließ sie zunächst in Mietshäuser investieren, und dann aufgrund des Wachstums und der Ausbreitung der jüdischen Bevölkerung neue Immobilien errichten. Große Abschnitte von Brooklyn und der Bronx wurden von jüdischen Bauherren errichtet, die, wenigstens zum Teil, jüdische Handwerker beschäftigten (Moore 1981, 44-50).

Die inselhafte Abgeschlossenheit der jüdischen ethnischen Wirtschaft, wie z. B. der Bekleidungsindustrie, beschränkte die direkte Konkurrenz mit Nichtjuden auf ein Minimum, und sogar dort, wo Juden und Nichtjuden auf demselben Gebiet aktiv waren, wie im Bau- und Immobilienwesen, konnten die Juden mit Hilfe ihrer Verbindungen zu jüdischen Arbeitern und Kunden Konkurrenz umgehen. Als die Juden über ihre ethnische Ökonomie hinausstrebten, wuchs die interethnische Konkurrenz, und damit verschärften sich die Spannungen. Der relativ rasche Bildungsfortschritt jüngerer Immigranten und der zweiten Generation eröffnete ihnen Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der ethnischen Ökonomie, aber nichtjüdische Arbeitgeber waren selten geneigt, Juden einzustellen. Eine kurz vor der Großen Depression fertiggestellte

Forschungsarbeit kam zu dem Ergebnis, daß die Türen der großen New Yorker Unternehmen – »Eisenbahnen, Banken, Versicherungsgesellschaften, Anwalts- und Maklerbüros, die New Yorker Börse, Hotels... und die Zentralen der großen Konzerne« – sich den Juden nur selten öffneten (Broun/Britt 1931, 244). Der Ansturm auf die Schulen und von den Schulen in die oberen Berufsgruppen stieß auf den Widerstand der länger ansässigen, weitgehend protestantischen Bevölkerung, die diese Institutionen dominierte. In den zwanziger Jahren wurden an zahlreichen privaten Universitäten und Colleges, darunter auch die Columbia University in New York City, Quotenregelungen für die Zulassung von Juden eingeführt.

Medizinische Fakultäten führten ebenfalls Beschränkungen ein, die z. B. an der Columbia University bewirkten, daß der Anteil der Juden in den Anfangsklassen von über 50 % im Jahr 1923 auf 6,4 % 1940 sank. Da die juristischen Fachbereiche den Universitäten weniger Kosten verursachten als die medizinischen, wurden Juden dort bis zur Depression ohne Vorbehalte zugelassen, ab dann unternahmen auch die juristischen Fakultäten entsprechende Schritte, um die Präsenz der Juden zu verringern (Synnott 1986, 233-269).

Die Depression und die Diskriminierung außerhalb der ethnischen Ökonomie veranlaßten in den dreißiger Jahren viele Juden der zweiten Generation, eine Alternative im öffentlichen Sektor zu suchen. Zwar hatten ihre Bemühungen um staatliche Arbeitsplätze, vor allem im Schulwesen, früher begonnen, sie wurden aber durch die schwierige Situation der dreißiger Jahre verstärkt. Zahnärzte bewarben sich auf Arbeitsplätze für Chemiker im Gesundheitsamt der Stadt, Anwälte unterzogen sich der Prüfung für Polizisten, Promovierte bemühten sich um Lehrerstellen an höheren Schulen. D. h., Qualifikationen und Anzahl der Juden, die nach staatlicher Anstellung strebten, nahmen zu, verstärkten den Konkurrenzdruck auf die Iren und brachten die bereits beschriebenen Antagonismen hervor.

Die jüdisch-irischen Spannungen erreichten ihren Höhepunkt in den späten dreißiger Jahren; sie ebten dann allmählich ab und wurden durch das explosivere, tief antagonistische Verhältnis zu den Schwarzen ersetzt. Obwohl die schwarzen Berufe eher denen der Iren als denen der Juden glichen, gerieten die Juden durch ihre wirtschaftlichen Aktivitäten in verschiedenen Punkten mit den

Schwarzen aneinander. Die Juden dominierten den kleinen Einzelhandel in der ganzen Stadt, nicht bloß in den jüdischen Nachbarschaften, und besonders stark waren sie in Harlem vertreten, das noch in den Jahren nach 1910 ein jüdischer Siedlungsschwerpunkt gewesen war. Die jüdischen Einzelhändler waren zwar in ihrer Haltung gegenüber schwarzen Kunden oder Angestellten zweifellos nicht übler als ihre nichtjüdischen Kollegen, aber eben auch nicht besser. Die weißen Ladenbesitzer in Harlem verkauften an Schwarze, stellten sie aber nicht gern ein. Nach Angaben des führenden schwarzen Politikers der Stadt gab es Mitte der dreißiger Jahre 5000 Mitarbeiter in den Geschäften der 125. Straße, aber kaum hundert von ihnen waren Schwarze (Capeci 1977, 172). Blumstein's, Harlems größtes Kaufhaus und in jüdischem Besitz, weigerte sich, Schwarze in anderen als den niedrigsten Tätigkeiten zu beschäftigen – bis 1930 Schwarze als Fahrstuhlführer eingestellt wurden (Osofsky 1963, 121). Aber erst 1934, nachdem das Kaufhaus zwei Monate lang boykottiert worden war, gab Blumstein's nach und beschäftigte Schwarze in allen Positionen – allerdings entpuppten sich die ersten Nutznießer dieser neuen Politik alle als sehr hellhäutig (Muraskin 1972). Die Feindseligkeit gegenüber jüdischen Ladenbesitzern in Harlem wuchs während der dreißiger Jahre, geschürt durch die Depression und die wichtige Rolle der Juden als Zwischenhändler in der Ökonomie von Harlem. Dazu ein Auszug aus dem Bericht des Harlemer Bürgerkomitees (Citizen Committee of Harlem) für 1943: »Die meisten der weißen Händler in Harlem sind Juden. Obwohl der größte Teil des Grundbesitzes weißen Christen gehört – Banken, Versicherungsgesellschaften und Kirchengemeinden –, sind die Vertreter der Hausbesitzer zumeist Juden. Sie sind es, denen die unangenehmen Aufgaben obliegen, die Mieten zu kassieren, Reparaturen zu verweigern, die Ausgaben für die Hausbesitzer niedrig zu halten und sogar Räumungen zu veranlassen. Ähnlich überwiegen die Juden bei den Direktoren der öffentlichen Schulen in Harlem. Auf ihnen liegt die Bürde, Kinder disziplinieren zu müssen« (zit. nach Orlandy 1943, 28).

Folglich zielten die Proteste, organisierte und spontane, vor allem auf die jüdischen Unternehmen, obwohl »ziemlich viele Griechen, Italiener und Iren auch ihre Geschäfte in der Gegend hatten« (Ottley 1943, 118). Mit den Unruhen von 1943 »war der Kaufmann von Venedig nach Harlem gekommen«, wie kürzlich

ein Memoirenschreiber meinte. »Die Gemeinschaft von Harlem... beging eine Opferhandlung« und brannte die Läden von Juden in einem Wutausbruch nieder, der zukünftige Ereignisse erahnen ließ – und in scharfem Gegensatz zu den gleichzeitigen Aufständen in Detroit stand, wo Weiße über Schwarze herfielen (Capeci 1977). Die Feindseligkeiten brachen immer wieder aus und erreichten dann in den sechziger Jahren ihren Höhepunkt.

Auch die Transformation der ethnischen Ökonomie löste Spannungen zwischen Schwarzen und Juden aus. Der rapide soziale Aufstieg der Juden ließ die jüdische Arbeiterklasse schrumpfen; um 1930 befanden sich beinahe zwei Drittel der Fabriken der Stadt in jüdischem Besitz, aber nur ein Drittel der dort beschäftigten Arbeiter waren Juden (Bayor 1978, 20). Das schwindende Angebot an jüdischen Arbeitern wirkte sich besonders spürbar auf die Bekleidungsindustrie aus, wo jüdische Fabrikbesitzer nun gezwungen waren, Nichtjuden in wachsender Anzahl einzustellen, und zwar erst Italiener und dann Schwarze. Schwarze waren in dieser Industrie zur Zeit ihres gewaltigen Wachstums um die Jahrhundertwende praktisch nicht vertreten gewesen – wie aus Tabelle 1 ersichtlich – und wurden erst nach und nach eingestellt. Der Arbeitskräftemangel aufgrund des Zweiten Weltkriegs kehrte die Situation dann um: In ihrer verzweifelten Suche nach Arbeitskräften stellten jüdische Arbeitgeber Schwarze in großen Zahlen ein (Stuart 1951). 1950 gab es 64 000 schwarze Arbeiter in der Bekleidungsindustrie, das waren 57 000 mehr als noch zehn Jahre zuvor.

Aber die Beziehungen zwischen Schwarzen und Juden erwiesen sich als gespannt. Schwarze füllten weniger qualifizierte, schlechter bezahlte Positionen aus, von denen ein Aufstieg in besser entlohnte Tätigkeiten schwer zu erreichen war. Im Betrieb zeigten Juden und Schwarze oft Cliquenverhalten, d. h., Schwarze blieben von den informellen Hilfeleistungen ausgeschlossen, mit denen Erfahrene den Anfängern traditionell dabei geholfen hatten, sich in das Metier einzuarbeiten. Obwohl die Gewerkschaften der Bekleidungsindustrie sich ausdrücklich darum bemühten, schwarze Arbeiter zu organisieren und in die Gewerkschaftsstrukturen zu integrieren, rückten nur wenige Schwarze in wählbare Ämter vor und keiner an die Spitze der Gewerkschaftshierarchie.⁴ New Yorks abnehmende Wettbewerbsfähigkeit in der Bekleidungsindustrie trug ebenfalls dazu bei, die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften dieser Branche und ihren neueren schwarzen Mitgliedern

zu verschlechtern. Um Arbeitsplätze gegen Konkurrenten aus dem Süden zu schützen, verordneten die Gewerkschaften eine Politik der Lohnmäßigung, was unvermeidlich eine nachgiebigere Haltung gegen die lokalen Besitzer gewerkschaftlich organisierter Betriebe zur Folge hatte – sehr zum Verdruss der schwarzen New Yorker Konfektionsarbeiter (Helfgott 1959).

In den frühen sechziger Jahren entluden sich die Spannungen in öffentlichen Anschuldigungen, daß die Gewerkschaft Schwarze diskriminierte; daraufhin mußte sie sich in Anhörungen vor dem Kongreß verantworten, die von Adam Clayton Powell einberufen wurden, und der Fall eines schwarzen Textilarbeiters, der von der Arbeit als qualifizierter Schneider ausgeschlossen worden war, kam vor die Anti-Diskriminierungs-Kommission des Staates New York (New York State Commission Against Discrimination). Wenn auch das Thema bald aus dem Blickfeld der Öffentlichkeit geriet, war der Konflikt doch wichtig, weil er etwas ankündigte: den Zusammenstoß zwischen den Organisationen der Schwarzen und den Gewerkschaften der Bekleidungsindustrie. Das Symbol des sozialen Gewissens der New Yorker Juden und ihre Verbindung zu ihrer proletarischen Vergangenheit steckten die Grenzen einer Kluft ab, die sich mit dem Lehrerstreik von 1968 noch vertiefen sollte.

Die Konfektionsindustrie war die jüdische Enklave der Vergangenheit; der Aufstieg der Juden in die Mittelklasse hatte Mitte der sechziger Jahre den Schuldienst zu ihrer Domäne gemacht. Als auch ein wachsender Anteil der schwarzen Bevölkerung die Schulen nutzte, wurde die Rolle der Juden zunehmend von schwarzen Schülern, Eltern und Protestorganisationen in Frage gestellt. Die Beschwerden waren unterschiedlich und nicht immer auf die herausragende Stellung der Juden im Schulsystem bezogen, aber die Tatsache, daß so viele Juden Lehrer waren und daß der Lehrkörper so vieler Schulen in schwarzen Nachbarschaften aus Juden bestand, führte unweigerlich zum Konflikt. 1968 entließ ein von Schwarzen dominierter Schulausschuß in Brooklyn eine Gruppe von weißen, meist jüdischen Lehrern und ersetzte sie durch überwiegend schwarzes Personal; diese Aktion löste einen drei Monate währenden Streik der jüdisch geführten Lehrgewerkschaft aus. Obwohl die Gewerkschaft sich schließlich durchsetzte, konnte sie nur einen Pyrrhus-Sieg verzeichnen, zumindest was die Beziehungen zwischen Schwarzen und Juden betrifft. Erinnerungen an den

Streik und an die Feindseligkeit, die er hervorrief, sind nicht verloschen, nicht einmal eine Generation später.⁵ Was sich allerdings verändert hat, ist die ökonomische Position der Juden. Die ethnische Ökonomie der Immigrantenzzeit hat sich zwar erhalten, existiert aber nur noch in rudimentärer Form. Obwohl die Juden sich immer noch in der Bekleidungsindustrie betätigen, sind sie hauptsächlich in den Bereichen Design und Vermarktung vertreten. »Goldberg« betreibt keine Kleiderfabriken mehr; sein Platz wurde von »Kim« und »Wong« eingenommen, die ausschließlich Landsleute, aber keine Schwarzen einstellen. Der gleiche Wandel hat sich im kleinen Einzelhandel und bei Kleinvermietern vollzogen – den ehemaligen Brennpunkten des afroamerikanisch-jüdischen Konflikts. Auch im öffentlichen Sektor schwindet die jüdische Präsenz rapide. Nur im Schul- und höheren Bildungswesen hat sich die jüdische Konzentration der Vergangenheit unverändert erhalten. Und hier, so zeigte sich an der Affäre Leonard Jeffries, Professor für afroamerikanische Studien am City College, der auf den »Judenrektor« des College und die »Kabbala« der angeblichen Herrschaft des jüdischen Lehrkörpers schimpfte, bestehen die häßlichen Erscheinungen der früheren Rivalität fort (*The Alumnus*, The City College of New York 1992).

Wenn auch die früheren jüdischen Konzentrationen weitgehend verschwunden sind, so gibt es doch noch eine charakteristische Rolle der Juden in der Wirtschaft New Yorks. Sie findet sich in den freien Berufen, im beständig hohen Anteil der jüdischen Selbständigen, in der starken Präsenz der Juden bei den Juristen, im Immobilien- und Finanzwesen und in den Medien. Aber die derzeitigen jüdischen Tätigkeiten unterscheiden sich ganz wesentlich von der älteren, ethnischen Ökonomie, und zwar sind sie von der Dynamik der interethnischen Konkurrenz, wie sie frühere Perioden kennzeichnete, losgelöst. In gewissem Sinne hat sich die materielle Basis, die den antisemitischen Strömungen in New York über den größten Teil des 20. Jahrhunderts zugrunde lag, aufgelöst. Aber das Vermächtnis dieser Zeit und die vielen anderen Ressourcen, um die Gruppen miteinander konkurrieren können – Status, Politik, Territorium –, werden den Konflikt zwischen Juden und ihren ethnischen Nachbarn in Gang halten.

3. Die Schwarzen

Bis weit ins 20. Jahrhundert hinein hatten sich relativ wenige Schwarze in New York niedergelassen. 1890 betrug der Anteil der Schwarzen an der Bevölkerung 1,6% – ungefähr soviel wie am Vorabend des Bürgerkriegs. Aber in den neunziger Jahren des 19. Jahrhunderts verlor der Süden Schwarze durch Abwanderung, und dieser Verlust machte sich bald als Zuwachs in New York bemerkbar. Um 1920 lebten 150000 schwarze Einwohner in New York, und obwohl sie nur 3% der städtischen Bevölkerung umfaßten, machten sie New York zur größten städtischen Konzentration der Schwarzen. Im Verlauf der nächsten 20 Jahre, als die europäische Immigration ins Stocken geriet und schließlich endete und schlechte Bedingungen im ländlichen Süden weitere Gründe zur Abwanderung lieferten, stieg die Zahl der schwarzen New Yorker auf das Dreifache. Die Prosperität der Nachkriegszeit und eine neue Welle der Mechanisierung im Süden lösten einen letzten, gewaltigen Strom nach Norden aus: 1960 zählte die afroamerikanische Bevölkerung 1088000, von denen ungefähr 320000 in den letzten zehn Jahren aus anderen Landesteilen (vor allem aus dem Süden) in die Stadt gekommen waren (Tobier 1984, 24).

Obwohl ihre Zahl nach 1900 kontinuierlich wuchs, verließen erst ab 1940 die schwarzen New Yorker die Randbereiche der Ökonomie. Um die Jahrhundertwende fanden Schwarze vorwiegend Anstellung im Haushalt, und zwar – wie Tabelle 1 zeigt – arbeiteten 90% der schwarzen Frauen und 55% der schwarzen Männer in der Kategorie der Dienstboten. In der Beschränkung der Schwarzen auf Dienstbotentätigkeiten spiegeln sich zum Teil die ungünstigen Bedingungen der Konkurrenz mit Immigranten, die sie aus den Tätigkeiten verdrängt hatten, in denen sie vorher akzeptiert waren (Bloch 1969). Die anhaltende Expansion der New Yorker Ökonomie eröffnete ihnen langsam Möglichkeiten in einigen Bereichen der verarbeitenden Industrie; die ausgesetzte Immigration während des Ersten Weltkriegs und ihr Ende nach 1924 trugen ebenfalls dazu bei, daß sie Zugang zu anderen Bereichen fanden. Schon 1925 machten sich Arbeitgeber in der Bekleidungs- und Textilindustrie Sorgen um potentiellen Arbeitskräftemangel und begannen – weil die weißen Immigranten der zweiten Generation diesen Branchen abgeneigt waren – damit, Schwarze für wenig qualifizierte Arbeitsplätze einzustellen (Selekman u. a. 1925).

Aber die Depression beendete diesen Fortschritt weitgehend. 1940 – siehe Tabelle 2 – waren immer noch 44% der Schwarzen in persönlichen Dienstleistungen beschäftigt – ein erheblich höherer Anteil als bei der Gesamtheit der Erwerbstätigen. Als der Zweite Weltkrieg sich anbahnte, wurden ihnen endlich andere Möglichkeiten eröffnet; vor allem in der Fertigung fanden sich sehr große Beschäftigungszuwächse für die Schwarzen. Aber im Unterschied zu Chicago oder Detroit war die Präsenz der Schwarzen im Fertigungssektor in New York nicht von Dauer. Da Automobilfabriken oder Stahlwerke fehlten, überwogen im New Yorker produzierenden Bereich die gering entlohnten Tätigkeiten; die weißen Arbeiter verteidigten die besser bezahlten, qualifizierteren Stellen; und da sich eher Möglichkeiten im florierenden Dienstleistungssektor boten, z. B. im Gesundheitswesen und im Staatsdienst, wanderten die Schwarzen schnell in andere Bereiche ab.⁶

Die Arbeitsplätze, zu denen die Schwarzen drängten, wiesen zwei Merkmale auf. Sie konzentrierten sich in großen Organisationen mit bürokratisch festgelegten Eintritts- und Beförderungswegen, was die Überwachung der Einstellungspraktiken und die Einführung von Strategien erleichterte, die diskriminierende Tendenzen milderten. Und die am leichtesten zugänglichen Arbeitsplätze in diesen Organisationen waren überwiegend auf unteren Ebenen zu finden, d. h. weniger attraktive Positionen, um die sich immer weniger Weiße bewarben.

Obwohl schwarze Protestbewegungen und Bürgerrechtsorganisationen die Beschäftigungsgrundlage der Schwarzen über diese Arbeitsplätze hinaus auszuweiten versuchten, waren die Bemühungen, Barrieren zu überwinden, wenig erfolgreich. Wo Schwarze mit Weißen um gute Arbeitsplätze konkurrierten, führte der Protest zwar zu Konflikten, aber nur zu mageren Beschäftigungszuwächsen. Zwei Bereiche, der Staatsdienst und das Bauwesen, illustrieren diesen Sachverhalt und die Strukturen der schwarzen Beschäftigung.

Um die Jahrhundertwende gab es wenige Arbeitsplätze für Schwarze im Staatsdienst: 1911 zählte Mary White Ovington 511 schwarze Angestellte der Stadt, weniger als 1% der städtischen Bediensteten (Ovington 1911). Aber im Lauf der Zeit schuf der öffentliche Dienst, vor allem die Stadtverwaltung, zunehmend günstigere Bedingungen. Tabelle 2 zeigt, daß die Beschäftigung von Schwarzen in der öffentlichen Verwaltung in New York, gemessen am Anteil der Schwarzen an der Gesamtbeschäftigung, schon 1950

Tabelle 2 Arbeitsplätze von Schwarzen in New York City,
1940-1980
(Verteilung in % der Gesamtbeschäftigung der Schwarzen)

	1940		1950	
	Alle	Schwarze	Alle	Schwarze
Gesamt in Tausend	2 839	180	3 915	346
Baugewerbe	4,6	2,6	5,1	3,4
Verarbeitendes Gewerbe	26,3	10,4	27,1	45,2
- Textil	8,1	4,1	7,9	18,5
Transport	8,9	7,6	9,4	3,3
Großhandel	3,5	1,1	5,9	2,0
Einzelhandel	18,4	13,0	16,6	10,8
Banken und Versicherungen	7,9	8,3	7,2	5,0
Unternehmensorientierte Dienste	2,6	2,5	3,4	2,6
Persönliche Dienste	10,3	43,9	7,2	26,4
Professionelle Dienste	8,7	4,0	9,5	8,0
Öffentlicher Dienst	4,5	3,0	4,7	4,9

	1960		1970	
	Alle	Schwarze	Alle	Schwarze
Gesamt in Tausend	4 372	503	3 191	588
Baugewerbe	4,2	3,0	3,5	3,0
Verarbeitendes Gewerbe	24,3	21,4	20,6	17,3
- Textil	5,6	5,7	5,6	4,0
Transport	7,7	8,0	9,9	12,1
Großhandel	4,9	2,4	5,0	3,3
Einzelhandel	12,9	10,0	14,3	11,4
Banken und Versicherungen	7,4	4,0	4,0	8,6
Unternehmensorientierte Dienste	3,5	3,2	5,3	5,1
Persönliche Dienste	5,4	17,6	4,5	9,1
Professionelle Dienste	11,9	12,6	24,7	21,7
Öffentlicher Dienst	4,3	5,7	5,7	7,2

	1980	
	Alle	Schwarze
Gesamt in Tausend	2918	649
Baugewerbe	2,7	2,2
Verarbeitendes Gewerbe	17,4	13,6
- Textil	5,2	3,0
Transport	10,0	12,5
Großhandel	4,8	2,9
Einzelhandel	13,3	9,4
Banken und Versicherungen	12,0	11,0
Unternehmensorientierte Dienste	6,6	6,3
Persönliche Dienste	3,5	5,6
Professionelle Dienste	23,1	28,9
Öffentlicher Dienst	4,8	6,5

Index der Repräsentation von Schwarzen

	1940	1950	1960	1970	1980
Baugewerbe	0,56	0,67	0,72	0,85	0,81
Verarbeitendes Gewerbe	0,40	0,67	0,88	0,84	0,78
- Textil	0,50	1,67	1,01	0,72	0,58
Transport	0,85	2,34	1,04	1,22	1,25
Großhandel	0,32	0,35	0,48	0,65	0,61
Einzelhandel	0,70	0,65	0,78	0,79	0,71
Banken und Versicherungen	1,05	0,69	0,54	2,16	0,92
Unternehmensorientierte Dienste	0,97	0,75	0,90	0,96	0,95
Persönliche Dienste	4,24	3,66	3,28	2,00	1,63
Professionelle Dienste	0,46	0,85	1,06	0,88	1,25
Öffentlicher Dienst	0,68	1,05	1,32	1,27	1,34

Quelle: *Census of Population, 1940-1980*

gleichzog und in den folgenden Jahren beträchtlich über dieses Niveau anstieg. 1963, als Schwarze etwa 13 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl – im öffentlichen und im privaten Sektor – der Stadt ausmachten, stellten sie 23 % der Mitarbeiter im Dienst der Lokalverwaltung (New York City Commission on Human Rights 1963). Und 1990, als die Schwarzen weniger als ein Viertel aller New Yorker Arbeiter umfaßten, war der Anteil der Schwarzen in städtischem Dienst auf 35 % geklettert (Berechnungen nach unveröffentlichten Berichten folgender Institutionen für 1990: New York City Department of Personnel, New York City Board of Education, New York Transit Authority, New York Housing Authority, Health and Hospital Corporation). Sogar diese Zahlen verbergen noch die Bedeutung des öffentlichen Dienstes, weil die Beschäftigung im Staatsdienst unter Schwarzen erheblich variiert und davon abhängt, ob sie im Lande oder im Ausland geboren sind. Für eingeborene Schwarze ist die Regierung der Arbeitgeber *par excellence*; beinahe 4 von 10 Schwarzen arbeiten auf Bundes-, Staats- oder örtlichen Regierungsebenen (Waldinger/Bailey 1992, 2).

Aber die Fortschritte der Schwarzen in den Lokalverwaltungen sind höchst ungleich verlaufen. Ihre Bollwerke sind die schlecht bezahlten Positionen auf unterer Ebene, wie z. B. in der Büroarbeit, wo über 65 % der Beschäftigten Schwarze sind (New York City Citywide Equal Employment Opportunity Committee 1988, 5). Ein Blick auf die Beschäftigung nach Institutionen zeigt das gleiche Muster: Schwarze stellen beinahe 50 % der Arbeitskräfte im Strafvollzug und 64 % in der Sozialbehörde – Institutionen, deren Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze als unangenehm gelten, selbst wenn sie einen Collegeabschluß voraussetzen, wie es bei Sozialarbeitern der Fall ist (Berechnungen nach New York City Department of Personnel 1990). Wie kürzlich in einem Bericht zu lesen war, bleiben Schwarze »in einer kleinen Gruppe von Institutionen konzentriert, wo sie niedrige Gehälter beziehen« und begrenzte Aufstiegschancen haben (Stafford/Die 1989, 63).

Im Vergleich dazu sind sie erheblich seltener in die uniformtragenden Dienste eingedrungen, die traditionell die begehrtesten Arbeitsplätze der Stadt bei Männern mit mittlerem Bildungsniveau waren. Der größten Verstöße macht sich die Feuerwehr schuldig, wo sich 1990 der Anteil der Weißen an den Gesamtbeschäftigten auf 93 % belief – von 96 % im Jahre 1963 gesunken (New York City Department of Personnel 1990)! Bei der Polizei hat sich mehr

verändert als bei der Feuerwehr, aber Weiße waren im Frühjahr 1991 immer noch mit 74,6 % an dem gesamten uniformtragenden Personal vertreten.

Wie wir gesehen haben, sind interethnische Spannungen in den uniformtragenden Diensten weit verbreitet; in diesem Umfeld war der Eintritt von Schwarzen besonders schwierig. In der Vergangenheit haben die Weißen nicht nur versucht, den Zugang zu Arbeitsplätzen bei Polizei und Feuerwehr zu kontrollieren, sondern auch die Schwarzen zu isolieren, die die Zugangsbarrieren überwunden hatten. Heute gibt es Spannungen vor allem in Hinsicht auf die Zuteilung von Arbeitsplätzen, und zwar beim Einstieg wie bei der Beförderung. Die Heftigkeit der Konflikte und die anhaltenden Probleme für Minoritäten haben den Konsens darüber zerschlagen, welche Regeln gelten sollen.

Obwohl die Resultate der Prüfungen im öffentlichen Dienst in der Vergangenheit zu Rechtsstreitigkeiten führten, änderte sich das gesetzliche Umfeld mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Chancengleichheit bei der Einstellung (*Equal Employment Opportunity Act*), das das Bürgerrechtsgesetz von 1964 so ergänzte, daß es auch für lokale und staatliche Verwaltungen galt. Seit den siebziger Jahren haben Zusammenschlüsse von Minderheitenangehörigen bei Polizei und Feuerwehr nachzuweisen versucht, daß die Testverfahren keine Relevanz für die Arbeitsinhalte und einen »benachteiligenden Effekt« für Minoritäten (und Frauen) hatten. Prozesse haben seitdem das System des Staatsdienstes in die Defensive gebracht, wobei die Gerichte oft die Testergebnisse für ungültig erklärten und Einstellungs- oder Beförderungquoten forderten.⁷

Die Reihe der Rechtsstreitigkeiten weist auf anhaltende Rassenkonflikte darüber hin, wer in die uniformtragenden Dienste aufgenommen wird und in ihnen vorankommt, wenn er einmal eingestellt ist. Der Inhalt der rechtlichen Auseinandersetzungen zeigt, daß der Schwerpunkt der Spannungen auf den Regeln liegt, nach denen die Zuteilung verläuft. Der springende Punkt des Problems ist, daß die traditionellen Testverfahren, vor allen Dingen schriftliche Prüfungen, beinahe immer benachteiligende Effekte haben werden und der Zusammenhang zwischen den geprüften kognitiven Fähigkeiten und anschließender erfolgreicher beruflicher Leistung nicht zu widerlegen ist. Aber bisher war es unmöglich, die traditionellen Verfahren durch Alternativen zu ersetzen, die ein anderes Verhältnis

von Weißen zu Bewerbern aus Minoritäten zur Folge haben und trotzdem die Zustimmung aller Beteiligten finden.

Weiß-schwarze Rivalität hat außerdem Konflikte darüber ausgelöst, *wer* um Arbeitsplätze bei der Stadt konkurrieren kann. In New York wurde die Residenzpflicht für Polizisten und andere Staatsbedienstete 1962 im Rahmen einer Professionalisierungskampagne in den Städten der USA abgeschafft (Fogelson 1977, 170). Die Reformer sahen in der Aufhebung der Residenzpflicht ein Mittel, die Verflechtung von Staatsdienst und lokaler politischer Maschine zu schwächen und gleichzeitig das Angebot an potentiellen Bewerbern zu vergrößern, d. h. die Qualifikationen der Beschäftigten anzuheben. Aber statt dessen stellte sich der unbeabsichtigte Effekt ein, daß Polizei, Feuerwehr und andere öffentliche Arbeitsplätze für Weiße attraktiver wurden, die in die Vororte zogen. In den späten sechziger Jahren lebte schließlich die Hälfte der New Yorker Polizeimitglieder außerhalb der fünf Stadtbezirke (Cohen/Chaiken 1973).

Als die Reformer dann nach Minderheitenprotesten die Residenzpflicht wieder einführen wollten, verhinderten die uniformtragenden Dienste und ihre Organisationen die Rückkehr zum Status quo ante. Anfang der siebziger Jahre setzten sich die Gewerkschaften der uniformtragenden Dienste bei der bundesstaatlichen Legislative damit durch, eine Gesetzesvorlage zur Wiedereinführung der Residenzpflicht abzulehnen (Fogelson 1977, 289). Die Gelegenheit zur erfolgreichen Wiederholung dieser Aktion bot sich 1978, als New York City eine Residenzpflicht beschloß, nur damit sie sofort von der Legislative wieder aufgehoben wurde. Auch Mitte der achtziger Jahre waren ähnliche Bemühungen zum Scheitern verurteilt, woraufhin die Stadt New York eine Residenzpflicht nur für neue zivile Mitarbeiter erließ und damit implizit die größere Macht der uniformtragenden Dienste in diesem Punkt eingestand.

Bei den uniformtragenden Diensten hat die Konkurrenz um gute, hochbegehrte Arbeitsplätze einen anhaltenden Konflikt erzeugt, der sich bis weit über den Arbeitsplatz hinaus ausgeweitet hat. Die Bemühungen der Schwarzen, ihre Chancen in den uniformtragenden Diensten zu erhöhen, haben politische Resultate erbracht, wie z. B. Quoten, die Weiße in anderen Bereichen häufig unterlaufen konnten. Andererseits hat die größere politische Macht der Weißen strukturelle Veränderungen gebremst, die den

Schwarzen und anderen Minderheiten weitere Möglichkeiten eröffnet hätten.

Im Baugewerbe finden sich noch mehr Hinweise auf Konflikte, die zugleich zeigen, wie wenig Fortschritt damit erzielt wird. Die Eigenarten des Bauwesens haben ausgeprägte ethnische Segmentierung und heftige Konflikte produziert, für die diese Industrie zu Recht berüchtigt ist. Trotz der traditionellen irischen Dominanz sind andere ethnische Gruppen europäischer Herkunft in die Baubranchen vorgedrungen; die Juden, indem sie – wie gezeigt – die Iren umgingen, und die Italiener, indem sie ihre Nachfolge antraten. 1980 waren die Italiener stärker als alle anderen großen ethnischen Gruppen im Baugewerbe aktiv: Auf einem Repräsentationsindex, auf dem ein Wert von 1 dem Anteil einer Gruppe an der Gesamtbeschäftigung entspricht, erreichten die im Lande geborenen Italiener 1,47, die im Lande geborenen Iren 1,04 und die im Lande geborenen Juden 0,54.

1980 lag der Wert für die eingeborenen Schwarzen bei 0,71. Darin kommt zum Ausdruck, wie hoch Barrieren noch sind, gegen die die Schwarzen Jahrzehnte zuvor zu kämpfen begannen (berechnet nach *Census of Population, Public Use Microdata Sample* von 1980; vgl. Waldinger 1989c, 65). Bis in die sechziger Jahre waren die Baubranchen in New York buchstäblich unerreichbar für Schwarze, was auf informelle Muster ethnischer Anwerbung und formale Anforderungen zurückzuführen ist, die Außenseiter sehr wirkungsvoll aussperrten. Anfang der sechziger Jahre hagelte es Proteste im Bauwesen, und gewalttätige Konfrontationen an den Arbeitsstellen kehrten regelmäßig wieder.⁸ Diese Zerrissenheit und gerichtliche Auseinandersetzungen, die die systematische Ausgrenzung Schwarzer aus bestimmten Ausbildungsprogrammen demonstrierten, unterminierten die institutionelle Basis der formalen rassischen Exklusion. 1964 verbot der Staat New York nur über die Gewerkschaften zugängliche Ausbildungsverhältnisse und ordnete an, daß solche Programme offene und öffentliche Anwerbekampagnen durchführen und eine Reihe objektiver und subjektiver Kriterien in die Auswahl der Kandidaten einfließen lassen müssen (Marshall/Briggs 1967). Da den Gewerkschaften untersagt wurde, Auszubildende nach irgendwelchen anderen Kriterien »außer Qualifikationen« einzustellen, eröffneten die Gerichte den Protestorganisationen eine Chance, und diese nutzten die formale Ausbildungsstruktur, um junge Arbeitskräfte aus Minderheiten einzuschleusen.⁹

Die wachsende Zahl der schwarzen Auszubildenden trug aber wenig dazu bei, die Gesamtbeschäftigung der Schwarzen zu erhöhen, da die Gewerkschaften die Lehrstellen auch in den besten Zeiten nicht beträchtlich vermehrten; und die direkte Zuerkennung des Gesellenstatus – der übliche Weg zu den qualifizierten Arbeitsplätzen – wurde den Schwarzen weiterhin verweigert. Folglich hielten die Spannungen an und führten zu Versuchen, die formale Ausbildung zu umgehen und die Anzahl der Arbeitskräfte aus Minoritäten durch Einstellungspläne zu erhöhen.

Als der New-York-Plan 1970 in Kraft trat, war er einer von mehr als 70 *hometown*-Plänen im ganzen Lande, die den Arbeitern aus Minderheiten die Bauindustrie durch eine besondere »Trainee«-Kategorie zugänglich machen sollten und ihnen Beschäftigung zum Lehrlingstarif ausschließlich bei öffentlich geförderten Arbeiten zuwiesen.

Obwohl der Plan von normalerweise eher gegeneinander arbeitenden Parteien wie dem New Yorker Bürgermeister John Lindsay und dem Gouverneur des Staates New York, Nelson Rockefeller, dem Building Trades Council und dem amerikanischen Arbeitsministerium unterstützt wurde, war seine Realisierung doch von schwerwiegenden Problemen überschattet. Einige Gewerkschaften weigerten sich, den Plan zu akzeptieren, bis sie dem Druck der Stadt nicht mehr widerstehen konnten. Und sogar dann wurden nur relativ wenige Auszubildende in das Programm aufgenommen. Die erbitterte Opposition von Bürgerrechtsgruppen äußerte sich in – manchmal gewalttätigen – Protesten an Baustellen. In anderen Fällen legten gewerkschaftlich organisierte Arbeiter im Streit über die Einstellung von Minderheiten die Arbeit nieder. Als Bürgermeister Lindsay dem Plan 1973 durch Vorgabe von Einstellungszahlen und -richtlinien noch strengere Form geben wollte, entzogen ihm die Gewerkschaften und die Bauunternehmer jegliche Unterstützung.

1976 wurde die Bautätigkeit in New York aufgrund der wirtschaftlichen Krise der Stadt eingestellt; und als sie in den frühen Achtzigern in großem Umfang wiederaufgenommen wurde, kam es nicht wieder zu ernsthaften Konflikten. Bürgermeister Koch belebte den New-York-Plan, indem er eine Einstellungsquote für einkommensschwache Einwohner bei staatlich geförderten Projekten anordnete. Für kurze Zeit fühlte er sich verpflichtet, ein besonderes Büro für die Beziehungen zur Bauindustrie einzurich-

ten, aber Konflikte mit den Baugewerkschaften ließen ihn diese Tür bald wieder schließen (New York City, Office of Construction Relations 1982). Hin und wieder kam es zu gewalttätigen Zusammenstößen auf Baustellen, aber im allgemeinen stimmten die Bauunternehmer die Einstellungspraktiken mit Bürgerinitiativen ab, um den Frieden zu erhalten. 1987 wurde im Bericht der Mayor's Commission on Black New Yorkers die Einrichtung von Einstellungsbüros auf Quartiersebene gefordert, aber die Wahl des ersten schwarzen Bürgermeisters von New York im Jahr 1989 brachte keine Neuerung auf diesem Gebiet. Als schwarze Protestorganisationen und Bauunternehmer 1991 einen gemeinsamen Verband gründeten, konnten sie kaum mehr tun, als bei staatlichen und städtischen Behördenvertretern auf die Einhaltung der bereits vorhandenen Gesetze zu pochen.

In dieser Situation eingeschränkter politischer Mobilisierung bei den Schwarzen konnten die Gewerkschaften ihre Kontrolle über die institutionellen Mechanismen der Industrie verfestigen. Obwohl in den siebziger Jahren mehr Minderheitenangehörige Ausbildungsverträge bekommen hatten, trotz der Beschäftigungsverluste in der zweiten Hälfte des Jahrzehnts, kehrten sich die Trends in den achtziger Jahren, als das Bauwesen einen Boom erlebte, um. Zwischen 1980 und 1987 erweiterten die Gewerkschaften das Lehrstellenangebot um 146%. Aber die Zahl neu eingestellter Minderheitenangehöriger verringerte sich in diesen Jahren, wobei die stärksten Verluste in den qualifiziertesten Gewerben auftraten, und wenige Angehörige von Minderheiten beendeten ihre Ausbildungszeit mit einem Abschluß. Dieses trostlose Ergebnis löste beim bundesstaatlichen Arbeitsministerium, das den gesetzlichen Auftrag hatte, den Minoritäten mehr Ausbildungsplätze zu verschaffen, beredtes Schweigen aus. Das Ministerium strich niemals ein Programm wegen Diskriminierung, nicht ein einziges Mal verwies es ein Ausbildungsprogramm zur rechtlichen Beurteilung an das Amt für Menschenrechte oder an den obersten Bundesstaatsanwalt, und den Gewerkschaften gegenüber verhielt es sich außerordentlich nachgiebig in Hinsicht auf Ausbildungsbarrieren, die diskriminierend in ihren Auswirkungen, wenn nicht in ihrer Absicht sein könnten. D. h., im Bauwesen wie in den uniformtragenden Diensten lösten die Versuche der Schwarzen, in die traditionellen Bahnen der ethnischen Aufwärtsmobilität zu gelangen, anhaltende Konkurrenzkonflikte um die Stellenzuweisung aus.

Letztendlich mobilisierten die Weißen genügend Macht, um Arbeitsplätze für die Mitglieder ihrer eigenen Netzwerke zu sichern.

4. Die Koreaner

Mitte der sechziger Jahre, als New York seine einheimische Bevölkerung nicht mehr halten konnte, griff die Stadt auf ihre Rolle als Mekka der Immigranten zurück. Unmittelbar nach der Liberalisierung der amerikanischen Einwanderungsgesetze im Jahr 1965 begannen die Immigranten nach New York zu strömen. Seitdem waren sie die wichtigste Triebkraft des demographischen und ethnischen Wandels in New York – und daran wird sich auch in absehbarer Zeit nichts ändern.

Obwohl die Koreaner nur einen geringen Anteil der neuen Immigranten in New York ausmachen (etwa 3 % von den 80 000 bis 90 000 legalen Einwanderern jährlich), spielen sie eine wichtige und deutlich in Erscheinung tretende Rolle. Niemand hatte 1965 solch einen Andrang asiatischer Einwanderer erwartet. Das reformierte Gesetz begünstigte Einwanderer, die in einem Verwandtschaftsverhältnis zu amerikanischen Staatsbürgern oder Personen mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung standen. Da in den vorangegangenen fünfzig Jahren so wenige Einwanderer aus Asien gekommen waren, wie konnten asiatische Neuankömmlinge amerikanische Verwandte finden, mit denen sie wiederzusammengeführt werden wollten? Die Antwort ist, daß Verwandtschaftsverhältnisse zwar hilfreich, aber nicht ausschlaggebend waren. Die Reformen von 1965 boten auch Chancen für Immigranten mit Qualifikationen, die im Lande rar waren, z. B. Ingenieure, Ärzte, Krankenschwestern, Apotheker. Mit den Studenten, die bereits in den Vereinigten Staaten lebten und leicht Zugang zu amerikanischen Arbeitgebern fanden, machten diese Berufe die erste Welle der neuen asiatischen Immigranten aus und schufen das Fundament für den Nachzug von weniger gut ausgebildeten Verwandten.

Gut ausgebildete, hochqualifizierte Immigranten überwogen also unter den in die USA – und nach New York – einwandernden Koreanern. Aber als Neuankömmlingen mittleren Alters, mit schlechten Englischkenntnissen und häufig ohne berufliche Zulassung, gelang es relativ wenigen Koreanern, sich wieder auf den Gebieten zu betätigen, für die sie ausgebildet waren. Statt dessen

wandten sie sich dem Kleingewerbe zu und eröffneten neue Betriebe in einem Tempo, mit dem wenige andere Gruppen gleichziehen können.

Die Koreaner begannen im Obst- und Gemüse Einzelhandel und übernahmen Geschäfte in allen Teilen der Stadt, ungeachtet der Zusammensetzung der Nachbarschaften oder ihrer Kundschaft. Von da aus drangen die Koreaner in andere Spezialbereiche des Einzelhandels vor: chemische Reinigung, Fischgeschäfte, Scherz- und Geschenkartikel und Nagelstudios. 1980 war schon ein Drittel der koreanischen Männer in New York selbständig. Das Koreanische Unternehmensverzeichnis für 1991 liefert einen leicht zugänglichen Indikator für das wirtschaftliche Wachstum in den achtziger Jahren und verzeichnet über 120 Spezialbereiche des Handels, in denen sich koreanische Firmen betätigen.

Die Wurzeln der ethnischen Ökonomie der Koreaner erstrecken sich auf mehrere Bereiche. Sie fanden kaum Konkurrenz vor. Seit den neunziger Jahren des 19. Jahrhunderts war der kleine Einzelhandel die Domäne der jüdischen und italienischen Immigranten und ihrer Nachkommen gewesen. Aber seit Mitte der sechziger Jahre hatten die Söhne und Töchter der italienischen Ladenbesitzer Besseres zu tun, als einen Laden zu betreiben; und ihre Eltern, alt, müde und von der Kriminalität verschreckt, verkauften bereitwillig an die Neulinge aus Korea. In den achtziger Jahren war der Nachschub an neuen, weißen, im Lande geborenen Unternehmern so gut wie versiegt. Eine Umfrage unter Geschäftsleuten in Wohnvierteln von Queens und Brooklyn ergab, daß beinahe die Hälfte der Läden in weißem Besitz von Immigranten betrieben wurde.

Ein weiterer Ansporn für das Wachstum kam aus der ethnischen Gemeinschaft. Wie alle anderen Immigrantengruppen haben auch die Koreaner besondere Vorlieben und Bedürfnisse, die am besten von Landsleuten befriedigt werden können: Das Wachstum der koreanischen Bevölkerung hat Betätigungsfelder für koreanische Wirtschaftsberater, Ärzte, Makler, Haarstylisten und Restaurantbesitzer geschaffen. Allerdings ist die koreanische Gemeinde zu klein, um eine sehr große, auf ethnische Bedürfnisse orientierte wirtschaftliche Infrastruktur zu tragen. Aber die Gemeinde hat ihre ethnischen Verbindungen nach Korea genutzt, um geschäftliche Aktivitäten zu entwickeln, die auf nicht-koreanische Märkte zielen. Die aktiven Handelsbeziehungen zwischen Südkorea und den Vereinigten Staaten dienten vielen koreanischen Im- und

Export-Geschäften als Sprungbrett; 119 von ihnen sind im Koreanischen Unternehmensverzeichnis für 1991 aufgeführt. Die Importeure wiederum waren eine Quelle preisgünstiger Waren für koreanische Einzelhändler, die – wie Min feststellte – leichten Zugang zu Informationen und Krediten haben und bei Warenauswahl, Preisen, Lieferfristen und Krediten bevorzugt behandelt werden (Min 1988).

Schließlich begünstigt die Sozialstruktur der koreanischen Gemeinschaft den Geschäftserfolg in einem Maße, wie es bei wenigen anderen Immigrantengruppen der Fall ist. Viele Koreaner emigrieren mit Kapital, und wem es an Bargeld mangelt, der kann Mittel durch die Hilfe rotierender Kreditvereinigungen aufbringen; da Koreaner in ganzen Familieneinheiten auswandern, garantieren die Familienmitglieder ein Reservoir an billigen und vertrauenswürdigen Arbeitskräften; die überwiegende Selbständigkeit bedeutet, daß Koreaner enge Beziehungen zu anderen Geschäftsinhabern pflegen, die wiederum als Quelle von Information und Unterstützung fungieren; und die hohe Organisationsdichte in der koreanischen Gemeinde – unzählige Klubs von ehemaligen Studienkollegen, Kirchen, Zusammenschlüsse von Geschäftsleuten – sorgt für weitere Informationskanäle und die nötigen Kontakte. Diese Ressourcen der Gemeinschaft unterscheiden die Koreaner von ihren Konkurrenten, denn diese sind weniger häufig in ethnische oder familiäre Beziehungen eingebettet, die bei der Beschaffung von Geschäftsinformationen und Kapital oder bei Personalproblemen genutzt werden können.

Die Koreaner haben es durch den Handel »geschafft«, wenn auch in bescheidenem Ausmaß. Aber ihre kaufmännischen Aktivitäten, die so deutlich wahrzunehmen und so stark an den Handel mit Außenstehenden gebunden sind und für die wirtschaftliche Stabilität der Gruppe eine so wichtige Rolle spielen, haben den Koreanern auch Konflikte eingetragen. Die Konflikte wiederum haben dazu beigetragen, die Bedeutung der ethnischen Zugehörigkeit der Koreaner zu verstärken, und so eine altvertraute New Yorker Struktur erzeugt: Die ethnische Gruppe wird zu einer Interessengruppe.

Die Koreaner mußten feststellen, daß es nicht nur interethnische Konflikte gibt; es gibt auch andere Bedrohungen, und in den achtziger Jahren mobilisierten sie die koreanischen Kaufleute in beachtlichem Umfang. Wie alle anderen Kleingewerbetreibenden

waren die Koreaner mit der Lokalverwaltung nicht zufrieden; meist handelte es sich dabei um Maßnahmen der Regierung oder solche, die sie androhte. In den Augen der Inhaber von Obst- und Gemüseläden achtete die Gesundheitsbehörde zu peinlich auf die Sauberkeit der Bürgersteige, was häufig in einer Geldbuße für die koreanischen Ladenbesitzer resultierte. So wurde es zu einer hohen Priorität der koreanischen Organisationen, die Stadt mit Forderungen nach Lockerung der Inspektionen zu bedrängen. In den späten achtziger Jahren, als die Finanzkrise der Stadt sie nach neuen Einnahmequellen suchen ließ, dachten Finanzplaner über die Einführung einer Sondersteuer für chemische Reinigungen nach. Daraufhin gingen die koreanischen Besitzer chemischer Reinigungen eine ungewöhnliche Koalition mit den weißen Besitzern von Wäschereien und der Gewerkschaft der Wäschereiarbeiter ein, um die geplante Steuer abzuwenden. Und genau wie alle anderen Kleingewerbetreibenden waren die koreanischen Händler auch manchmal unzufrieden mit der Regierung, wenn sie nicht handelte. Die Prosperität der achtziger Jahre erlaubte es Vermietern von Gewerbeflächen, die Mieten auf das Maximum anzuheben, was die Kleingewerbetreibenden in der ganzen Stadt in arge Bedrängnis brachte. Die Koreaner schlossen sich mit nichtkoreanischen Gleichgesinnten zusammen, um eine Beschränkung der gewerblichen Mieten durchzusetzen – ohne Erfolg.

Nicht-ethnische Bedrohungen erregten die koreanische Gemeinschaft zwar, aber die interethnischen Beziehungen erwiesen sich als erheblich beunruhigender. An verschiedenen Fronten hatten sich Spannungen aufgebaut: im Umgang mit Lieferanten- und, wichtiger, mit Kundengruppen. Italiener und Juden haben sich zwar weitgehend aus dem kleinen Einzelhandel zurückgezogen, aber sie sind noch im Großhandel tätig, wo Unternehmen und Profite größer sind. Zwangsläufig trieben also jüdische und italienische Obst- und Gemüse- oder Fischgroßhändler umfangreichen Handel mit Koreanern. Dieses Zusammentreffen verlief nicht immer glücklich, wie Illsoo Kim in seinem bahnbrechenden Buch schildert: »Obwohl sie in vieler Hinsicht den ökonomischen Aufstieg der früheren europäischen Immigrantengruppen in Amerika imitieren, waren die Koreaner auch den Feindseligkeiten dieser Gruppen ausgesetzt. Besonders in den ersten Jahren ihres Eintretens in den Obst- und Gemüsehandel berichteten Koreaner über viele Zwischenfälle auf dem (Groß-)Markt in Hunts Point. Das

reichte von unfairer Preisgestaltung und dem Verkauf minderwertiger Ware durch italienische und jüdische Großhändler bis zu physischer Bedrohung und Schlägereien, die von rivalisierenden weißen Einzelhändlern angezettelt wurden« (Kim 1981, 15).

Ebendiese Konflikte lösten die allererste Massendemonstration von Koreanern in New York aus. Kim berichtet zwar, daß die Koreaner bald von den Großhändlern akzeptiert wurden, aber es hat weiterhin Zwischenfälle und Proteste gegeben, z. B. boykottierten die Koreaner erst kürzlich einen der größten Fischhändler der Stadt (Min 1991, 235).

Die Probleme mit den weißen Großhändlern nehmen sich jedoch als unbedeutende Störmanöver aus, wenn man sie mit den Spannungen vergleicht, die das Verhältnis der Koreaner zu den Schwarzen charakterisieren. Wie in jeder anderen amerikanischen Großstadt boten auch in New York die schwarzen Quartiere den neuen Immigranten aus Asien und dem Mittleren Osten ein wichtiges wirtschaftliches Absatzgebiet. Zum Teil traten Koreaner und andere Immigranten lediglich an die Stelle der älteren, weißen Gruppen, die lange an Schwarze verkauft hatten und nun möglichst schnell der zunehmend schwierigen und gespannten Situation entkommen wollten. Wenn Koreaner in schwarzen Nachbarschaften Geschäfte eröffneten, füllten sie auch die Lücke wieder aus, die die Schließung der zu großen, nicht-ethnischen Ketten gehörenden Geschäfte hinterlassen hatte, die allmählich die wenig profitable, mit hohen Betriebskosten verbundene Geschäftstätigkeit für die Ghetto-Kundschaft einstellten. An Schwarze zu verkaufen, erwies sich als äußerst konfliktträchtig. Kleinere Proteste brachen in den späten siebziger Jahren aus. 1981 war die 125. Straße, Harlems Hauptgeschäftsstraße, Ziel eines Boykotts, in dessen Verlauf schwarze Führer die Koreaner als »Vampire« bezeichneten, die nach Harlem gekommen waren, um »schwarze Konsumenten auszusaugen« (Cheng/Espiritu 1988, 521).

Wiederholte Sicherheitsprobleme und organisierte Zusammenstöße bewegten koreanische Geschäftsinhaber, zusätzlich zu den bereits bestehenden Zusammenschlüssen der Händler einer bestimmten Einzelhandelsbranche *neighborhood prosperity associations* zu gründen. Daher finden sich neben Vereinigungen wie der Korean Produce Association oder der Korean Apparel Contractors Association auch Nachbarschaftsgruppen wie die Korean Merchants Association of the Bronx oder die Uptown Korean

Merchants Association, die sich darum bemühen, »die Beziehungen der koreanischen Händler zu den örtlichen Anwohnern oder Gemeinschaften zu verbessern. Die *prosperity association* in Brooklyn z. B. lud zu einem riesigen Nachbarschaftspicknick, wo den Ortsansässigen und ihren Führern koreanische Speisen serviert wurden. Zugleich unterhalten die meisten der Wohlstandsvereinigungen informelle Beziehungen zu den lokalen Polizeirevierern, um für die Betriebe ihrer Mitglieder den erforderlichen polizeilichen Schutz zu sichern« (Kim 1988, 238).

Aber solchen Bemühungen war nicht viel Erfolg beschieden, und das zeigte sich 1990, als die Spannungen zwischen schwarzen Kunden und koreanischen Kaufleuten sich so verschärften, daß Boykottposten vor zwei koreanischen Geschäften im Brooklyner Gebiet Flatbush aufgestellt wurden. Auslöser war der Streit eines koreanischen Ladenbesitzers mit einem schwarzen haitianischen Kunden, der ihn des tätlichen Angriffs bezichtigte. Diese Behauptung rief schwarze Aktivistengruppen – von ziemlich zweifelhaftem Ruf (Jacoby 1991) – auf den Plan, die zu einem Boykott aufriefen, der nicht nur den Übeltäter, sondern auch einen benachbarten koreanischen Händler betraf, gegen den nie etwas vorgebracht worden war.

Was als Nachbarschaftsstreit begann, breitete sich schnell weiter aus. Der Boykott dauerte zwei Monate und machte den Verkauf in beiden Geschäften unmöglich. Obwohl die Kunden ausblieben, konnten die Läden durch Spenden aus der organisierten koreanischen Gemeinde weiterbestehen, die große Gefahr für ihr wirtschaftliches Überleben auf sich zukommen sah, falls der Boykott Erfolg haben sollte. Mit der Zeit konnten auch Regierungsvertreter nicht umhin, sich in den Konflikt einzuschalten. Der Boykott geriet zu einer Krise für David Dinkins, New Yorks ersten schwarzen Bürgermeister, dem von vielen Seiten vorgeworfen wurde, daß er sich nicht aktiv um eine Beilegung des Streits bemühte. Der Boykott wurde schließlich aufgegeben, und ein Gericht wies die Klage des gekränkten haitianischen Kunden ab. Aber der Vorfall verweist auf künftige Auseinandersetzungen. In New York wurde auch zu anderen, glücklicherweise kurzlebigen Boykotts aufgerufen, während der Konflikt in Flatbush sich noch hinzog. Ein Zusammenstoß zwischen Schwarzen und einer kleinen Gruppe vietnamesischer Flüchtlinge – die wahrscheinlich für Koreaner gehalten wurden – in einem nahegelegenen Brooklyner Gebiet

zeigte, wie schnell die Spannungen von einem Quartier auf ein anderes übergreifen können. Und man muß sich nur Städte wie Philadelphia oder Los Angeles ansehen – wo Schwarze und Koreaner in viel gewalttätigere Auseinandersetzungen verstrickt sind –, um sich darüber klarzuwerden, wie tief verwurzelt die Spannungen zwischen diesen beiden Gruppen sind.

5. Schlußbetrachtung

Natürlich gehört mehr zum ethnischen Leben in New York als die Geschichte der hier untersuchten vier Gruppen. Und die Chronik der New Yorker Iren, Juden, Schwarzen und Koreaner ist ebenfalls reichhaltiger und vielschichtiger als die Geschichte der Berufe, die ich hier wiedergegeben habe. Auch wenn die absichtlich einseitige Orientierung dieses Beitrags nur diesen Aspekt beleuchtet, erinnert uns dies doch an die unverminderte Bedeutung der ethnischen Zugehörigkeit, die nicht auf Sympathie für die eigenen Leute oder Abneigung gegen Außenstehende zu beschränken ist. Eher beruht die zentrale Rolle der Ethnizität auf ihrer Funktion als Mechanismus, der die Gruppen unterschiedlicher Arbeitskräfte in deutlich unterscheidbare Segmente des Arbeitsmarktes eingeordnet hat. In diesem Sinne war die ethnische Arbeitsteilung die zentrale Arbeitsteilung im modernen New York. Heute wie in der Vergangenheit bestimmen klar getrennte Rollen bei der ethnischen Arbeitsteilung ein Gefühl von »Wirsein« und Gruppeninteresse – und sichern damit das Fortbestehen ethnischer Fragmentierung und ethnischer Konflikte.

Anmerkungen

- 1 Barbara Gelb, die in den siebziger Jahren wie niemand sonst Zugang zu den oberen Rängen der New Yorker Polizei hatte, fand heraus, daß von den 38 Kommissaren mit ein bis vier Sternen 19 irischer Abstammung waren. Dagegen »gab es nur zwei mit italienischer Herkunft« (Gelb 1983, 172).
- 2 Daten zur ethnischen Zusammensetzung der Mitarbeiter der Feuerwehr stammen aus dem *Equal Employment Opportunity Statistics-Agency*

Full Report, New York City Department of Personnel, Juni 1990; solche zur religiösen Zugehörigkeit aus *Center for Social Policy and Practice in the Workplace* 1988, 41.

- 3 In den dreißiger Jahren waren 90 % der ungefähr 25 000 Beschäftigten im Einzel- und Großhandel mit Textilien Juden.
- 4 Hasia Diner (1977, Kap. 6) beschreibt die Reaktion der jüdischen Gewerkschaftselite auf das Eindringen der Schwarzen in die Bekleidungsindustrie sehr wohlwollend. Herbert Hill hat diesen Prozeß in zahlreichen Arbeiten erheblich kritischer eingeschätzt (vgl. Hill 1968). Eine kenntnisreiche Abwägung dieser Probleme findet sich bei Nancy Green (1987).
- 5 Diane Ravitch (1988) hat das nach wie vor präziseste Werk zu diesem Thema vorgelegt. Louis Harris' Befragung zu der rassistischen Einstellung schwarzer und jüdischer New Yorker, die kurz nach dem Streik durchgeführt wurde, demonstriert überzeugend die nachteiligen Auswirkungen des Streiks auf die Beziehungen zwischen den beiden Gruppen (Harris/Swanson 1970).
- 6 Obwohl dieses Thema ihre Studien nur am Rande berührt, zeigen Leon Fink und Brian Greenberg, wie traditionelle Muster der Folgewandlung, in Verbindung mit Beschäftigungszuwächsen und später steigenden Löhnen, zum Anstieg der schwarzen Beschäftigung im New Yorker Gesundheitswesen beitrugen (Fink/Greenberg 1989).
- 7 Die Berichte eines von Koch eingesetzten Untersuchungsausschusses zu Personalentscheidungen bei der Polizei liefern einen hervorragenden Überblick über juristische und administrative Kontroversen im Zusammenhang mit der Personalpolitik der Polizei (vgl. City of New York, Mayor's Advisory Committee for Police Management and Personnel Policy 1987).
- 8 Eine größere Konfrontation wird von Herbert Hill (1983) ausführlich geschildert.
- 9 Ende der sechziger Jahre bis Mitte der siebziger Jahre widmeten Wissenschaftler und Befürworter dieser Strategie viel Aufmerksamkeit. Verteidigt wird sie von Marshall und Briggs (1967), scharf attackiert dagegen von Hill (1974).