

zeitschrift zur kritik der globalen ökonomie

lunapark²¹

Weltwirtschaft 2014/2015

5,90 EURO // HEFT 28 ▶ WINTER 2014/2015

S. Gerhardt *Thomas Piketty: Das Kapital im 21. Jahrhundert* // C. Sorg *Tunesien: vertagte soziale Konflikte & Rückkehr alter Eliten* // H. Hofbauer *Vom Investitionsschutz zum TTIP* // J. Boewe *Stupid Work 2.0 – Die Ausweitung der monotonen Jobs* // A. Kobel & W. Wolf *Humanisierung der Arbeit bei der Bahn & die Forderungen der GDL* // T. Wüthrich *Schweiz: Zuwanderungsinitiative & Fachkräftemangel – sollen Frauen in die Bresche springen?* // T. Kuczynski *„Mauerfall“ – Betrachtungen zu einer gescheiterten Revolution*



Die Vergnügungsparks der 99 % – Vol. 10*



* Auf dem Weg zu einem Cafe mit 100-jähriger Tradition im tschechischen Marienbad Foto: Theo Vökl



inhalt



2 **lunart Michael Thompson** · *tunisia*

3 **editorial**

4 **quartalslüge**
„Die Forderungen der Lokführer sind unerfüllbar“

6 **kolumne winfried wolf** Öl als Waffe
Gegen Russland wird eine zweite Front errichtet

welt & wirtschaft

8 **Sebastian Gerhardt** · Der Zahlenteufel:
Pikettys „Kapital im 21. Jahrhundert“ – Geschichten & Probleme

14 **Christoph Sorg** · Tunesien: Vertagte soziale Konflikte & die Rückkehr alter Eliten

17 **Hannes Hofbauer** · Vom Investitionsschutz zu TTIP – 50 Jahre Tradition

23 Interview mit **Barbara Volhard** (Attac) TTIP: Frauen wissen nicht, was auf sie zukommt!

26 **Thomas Fruth** · Die Privatisierung der Rechtsprechung bei TTIP, CETA & Co

28 **lexikon Georg Fülberth** · Arbeitsteilung

soziales & gegenwehr

29 **Jörn Boewe** · Stupid Work 2.0: Auslagerung schafft monotone Jobs

33 **Anton Kobel** · Arbeitskämpfe bei Amazon in Deutschland

34 **Anton Kobel & Winfried Wolf** · Humanisierung der Arbeit bei der Bahn
& die Forderungen der GDL

feminismus & ökonomie

40 **Therese Wüthrich** · Fachkräftemangel – sollen Frauen wieder in die Bresche springen?

44 **spezial>> weltwirtschaft 2014/15**

46 **Winfried Wolf** · Vermintes Gelände – Weltwirtschaft zum Jahreswechsel 2014/15

48 China – Endlosboom?

50 Risiken & Nebenwirkungen

52 Vor & hinter den Freihandelsfestungen – Verheerende soziale Bilanz

56 **Sebastian Gerhardt** · Regieren per Krise? US-Wirtschaftspolitik nach den Wahlen

60 **Hannes Hofbauer** · Obamacare – Der Gesundheitsmarkt boomt, die Kosten steigen

der subjektive faktor

64 **Herdolor Lorenz** · Film „Wer Rettet Wen?“ – Die 20-Euro-Premieren

geschichte & ökonomie

66 **Thomas Kuczynski** · Der „Mauerfall“ – Historisch-kritische Betrachtungen
zu einer gescheiterten Revolution

zeit & ort

68 **Sebastian Gerhardt** · Autos & Kohle: In Gliwice steht mehr als ein Opelwerk

70 **lunart anonyme_r sprayer_in** · *Zeit ist Geldverschwendung*

72 **seziertisch 165** · **Georg Fülberth** · Nachgereichte Ideologie

73 **impressum / lunart portrait**
„Hau den Lukas“ & Kurznachrichten auf Seite 42.

Titelmontage Joachim Römer (www.unterblicken.de)



Stupid Work 2.0

Auslagerung schafft nicht nur prekäre, sondern auch monotone Jobs

Jörn Boewe

„Gelernt hab ich KFZ-Mechaniker“, sagt Karsten. Aber obwohl er in der Autoindustrie arbeitet, würde der 28-Jährige heute in seinem Beruf nichts mehr finden. „Ich bin zu lange raus“, sagt er. Seit fünf Jahren baut Karsten mit an Autos, die zu den modernsten gehören, die in Deutschland produziert werden. Es klingt paradox, aber es ist genau dieser Job, der ihn dequalifiziert hat.

Wenn man sieht, worin seine Arbeit besteht, wird auch klar, warum das so ist. Karsten legt Felgen und Reifen auf ein Fließband. Mehr nicht. Das macht er den ganzen Tag. „Reifenmontage“ nennt sich das, wobei die eigentliche Montage vollautomatisch durch eine Maschine erledigt wird. Karsten ist nur ihr Handlanger, „Produktionshelfer“ steht in seinem Arbeitsvertrag. SCHEDL Automotive System Service heißt das Unternehmen, bei dem er beschäftigt ist. Die Werkshalle steht in einem Leipziger Industriegebiet an der Alten Seehausener Straße, Ecke BMW-Allee. Direkt gegenüber, auf der anderen Straßenseite, liegt das futuristisch anmutende, preisgekrönte Zentralgebäude des Leipziger BMW-Werks. SCHEDL ist

einer von etwa zwei Dutzend sogenannten Industriedienstleistern an der Peripherie von BMW und Porsche.

Monoton, vernetzt, gespalten

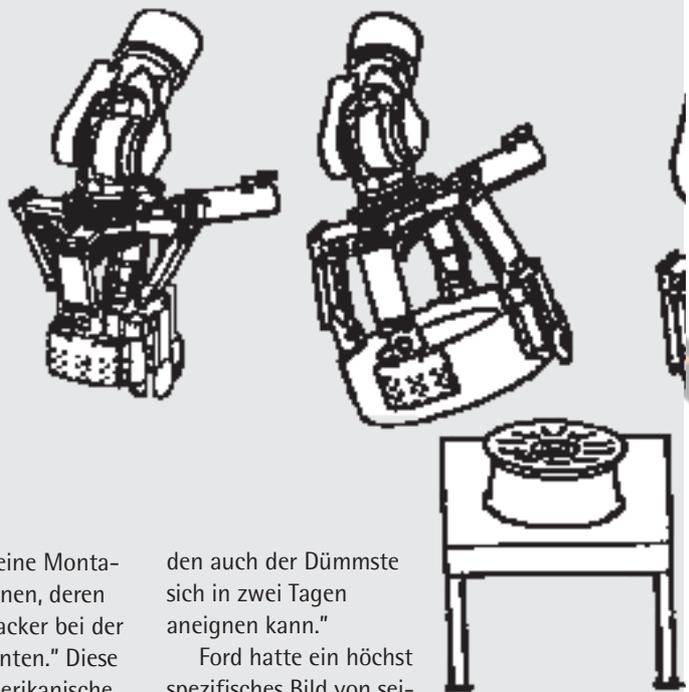
Die beiden Automobilkonzerne haben hier 2004/2005 Endmontagewerke auf der grünen Wiese errichtet. Nicht nur die neueste Technik kam zum Einsatz, sondern auch die neuesten Konzepte der Fabrikorganisation: Konzentration auf die Kernkompetenzen, geringe Fertigungstiefen und möglichst viel Outsourcing von Anfang an. Von der „wandlungsfähigen“, „modularen“, „vernetzten“ oder „atmenden“ Fabrik ist die Rede. Gemeint sind eng verzahnte Produktionsverbünde: Unabhängige Unternehmen bilden einen gemeinsamen Betrieb – wohlgemerkt: technisch gesehen, nicht juristisch. Es sind Verbünde zwischen sehr ungleichen Partnern: BMW und Porsche stehen im Zentrum und diktieren den Zuliefer-Dienstleistern, die sich an ihrer Peripherie gruppieren, per Werkvertrag die Bedingungen. Die Verträge haben üblicherweise Laufzeiten von wenigen Jahren und sind an bestimmte Modellserien gekoppelt. Ob es nach deren Auslaufen zu einem Folgeauftrag kommt, ist für die Werkvertragsnehmer ungewiss.

Diese Planungsunsicherheit reichen sie unmittelbar an ihre Beschäftigten weiter: Befristete Arbeitsverträge und hohe Leiharbeitsquoten sind die Regel. In den meisten Unternehmen existieren keine Tarifverträge, und selbst dort, wo es welche gibt, liegen die Löhne deutlich unter dem Niveau der Autoindustrie – und die Arbeitszeiten darüber.

Das penetrante Bestreben, möglichst viele Fertigungsschritte auszulagern, wirkt aber nicht nur als Prekarisierungsmotor. Es führt auch zu einer fortschreitenden Fragmentierung der Arbeit, zur Abspaltung von immer mehr einfachen, „minderwertigen“ Tätigkeiten auf der einen und einer Bündelung qualifizierter, „hochwertiger“ Arbeitsschritte auf der anderen Seite.

Die Reifenmontage bei SCHEDL ist kein Einzelfall. Bei Faurecia Emission Controls sortieren Beschäftigte von Industrierobotern geschweißte Auspuffanlagen auf „Sequenzwagen“, die später direkt an die Produktionslinie bei Porsche rollen. Die genaue Reihenfolge der Auspufftypen wird ihnen von einem Onlinedrucker vorgegeben, der wie ein antikes Orakel in der Mitte ihrer Produktionshalle steht und den Takt vorgibt. Beim „Outbound-Logistiker“ AFG pappen Beschäftigte tagein-tag-

Henry Ford, das Auto und der Arbeiter, der „das Denkenmüssen als Strafe“ empfindet



30

Henry Ford konzentrierte sich ab dem Jahr 1905 auf die Massenfertigung von Autos. Die erste Ford-Fabrik entstand. In den Jahren 1906 und 1907 verzichtete er völlig auf die Fertigung von Luxuslimousinen und bot nur drei Modelle an. Die Preise sanken von 2000 auf 700 Dollar je Automobil. 1910 wurde diese Grundkonzeption konsequent zu Ende geführt: Ford stellte nur noch einen Wagentyp her, ein „Automobil für die Menge“, das „T-Modell“. Mit mehr als 34000 Einheiten erreichte die Produktion in den Jahren 1910/11 ein Niveau, das sich zur Einführung der Produktion mittels Fließbändern eignete: der Verketzung aller zur Herstellung des Personenkraftwagens wichtigen Arbeitsprozesse mittels Transportbändern. Die Umstellung wurde während der Herstellung des T-Modells vorgenommen. Innerhalb weniger Monate bestand die Fabrik Highland Park fast nur noch aus Fließbändern: Armaturenbrett-Fließbänder, Vorderachsen-Fließbänder, Chassis-Fließbänder. „Jedes Teil in der Fabrik bewegt sich“, freute sich Ford, „an Haken, an Ketten auf beweglichen Plattformen oder von allein nur durch Schwerkraft – nichts wird mehr gehoben oder getragen ... Wenn man für jeden der 12000 Arbeiter pro Tag zehn Schritte einspart, spart man 50 Meilen verschwendete Energie und Bewegung ein.“ Dabei hatten Ford und seine Leute das 1911 erschienene Buch „The Principles of Scientific Management“ von Frederick Taylor studiert, die Grundlage des „Taylorismus“, der Zerlegung der bis dahin weitgehend handwerklichen und ganzheitlichen Arbeit in ihre einzelnen Schritte. In Verbindung mit dem Fließband entstanden ein völlig neues Fabriksystem und eine kapitalistische Epoche, die als Fordismus treffend gekennzeichnet wird.

Ford verwies auf den tatsächlichen Ursprung seiner „neuen“ Produktionstechnik. Er schrieb in seiner Autobiogra-

phie: Im Prinzip ähnelten seine Montagebahnen „den Schiebebahnen, deren sich die Chicagoer Fleischpacker bei der Zerlegung der Rinder bedienen.“ Diese wiederum hatte der US-amerikanische Schriftsteller Upton Sinclair ein knappes Jahrzehnt zuvor in seinem auf Tatsachen basierenden Roman „Der Dschungel“ wie folgt beschrieben: Es handle sich hier um ein „Schlachten per Fließband“, um „Schweinefleischgewinnung mittels angewandter Mathematik“. Die Rede ist von „Transportschienen“ und „Drahtseilfahrten“, die die Schweine in dem Fleischproduktionsprozess durchliefen, von einer Fließbandpassage durch „einen wunderbaren Mechanismus mit zahlreichen Schabemessern, der sich automatisch der Größe und Form (des Schweins; W.W.) anpasste.“

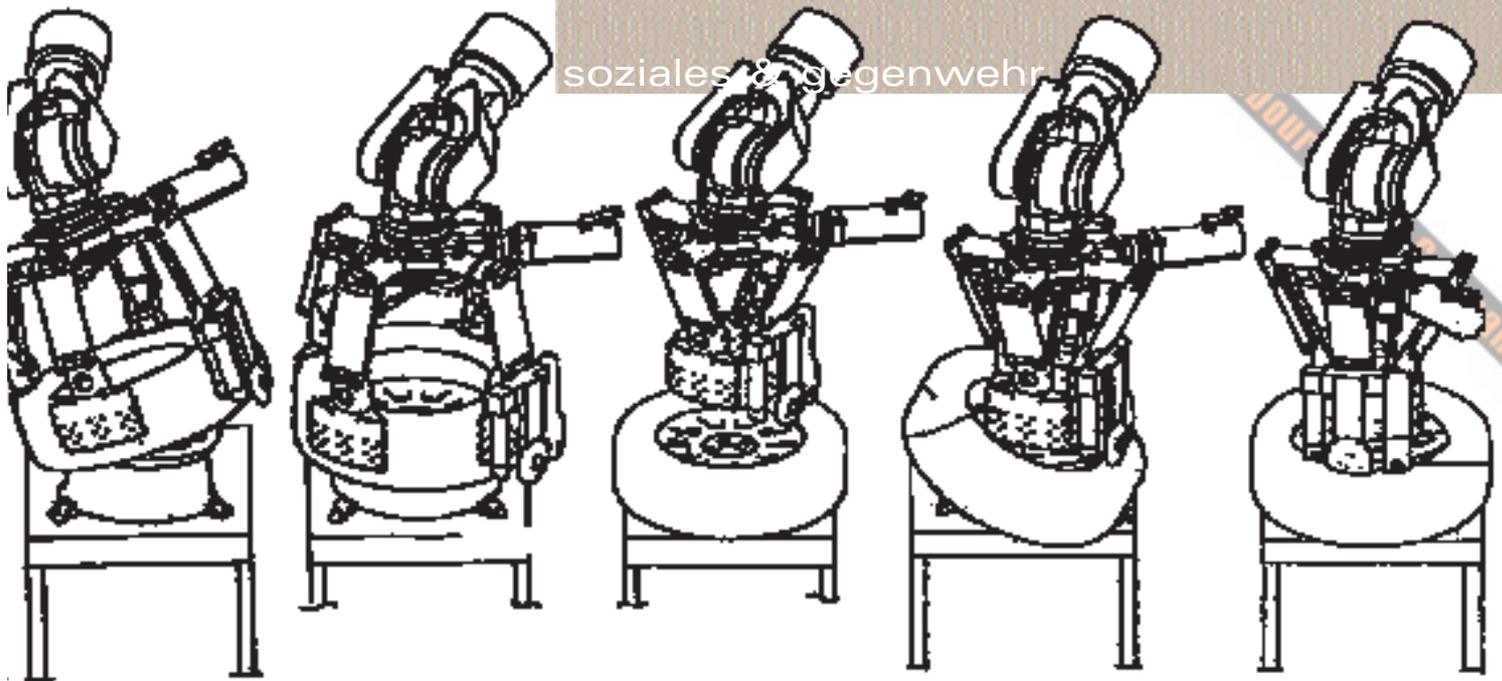
Henry Ford berichtet, wie die Fließbandarbeit ihm eine völlig neu zusammengefasste Arbeiterschaft bescherte – und damit radikal gesenkte Lohnkosten. „Der erste Fortschritt (der Fließband-Einführung, W.W.) bestand darin, dass wir die Arbeit zu den Arbeitern heranschafften, statt umgekehrt. Heute befolgen wir zwei große allgemeine Prinzipien bei sämtlichen Verrichtungen – einen Arbeiter, wenn irgend möglich, niemals mehr als nur einen Schritt tun zu lassen und nirgends zu dulden, dass er sich bei der Arbeit nach den Seiten oder vornüber zu bücken braucht ... Das Nettoresultat aus der Befolgung dieser Grundregeln ist eine Verminderung der Ansprüche an die Denktätigkeit des Arbeitenden und eine Reduzierung seiner Bewegungen auf ein Mindestmaß. Nach Möglichkeit hat er ein und dieselbe Sache mit nur ein und derselben Bewegung zu verrichten [...] Heute verfügen wir (in der Gießerei für die Zylinder; W. W.) über fünf Prozent gründlich geschulte Kernformer und Gießer. Die übrigen 95 Prozent sind ungelernnt, oder, um genauer zu sein, sie müssen einen einzigen Handgriff lernen,

den auch der Dummste sich in zwei Tagen aneignen kann.“

Ford hatte ein höchst spezifisches Bild von seinen Fließband-Arbeitskräften: „Repetitive Arbeit – die ständige Wiederholung ein und derselben Tätigkeit in ein und derselben Weise – hat für bestimmte Menschen etwas Abschreckendes. Mir wäre es ein grauenvoller Gedanke. Unmöglich könnte ich tagaus und tagein das Gleiche tun; für andere, ja für die meisten Menschen ist das Denkenmüssen eine Strafe. Ihnen schwebt als Ideal eine Arbeit vor, die keinerlei Ansprüche an den Schöpferinstinkt stellt ... Der Durchschnittsarbeiter wünscht sich – leider – eine Arbeit, bei der er sich weder körperlich noch vor allem geistig anzuwenden braucht. Menschen mit, sagen wir, schöpferischer Begabung, denen infolgedessen jegliche Monotonie ein Greuel ist, neigen sehr leicht zu der Ansicht, dass ihre Mitmenschen ebenso ruhelos sind und spenden ihr Mitgefühl ganz unnötigerweise dem Arbeiter, der tagaus, tagein fast die gleiche Verrichtung tut.“

Möglicherweise kam es Henry Ford in den Sinn, praktischerweise aber nicht in die Philosophie, dass es auch umgekehrt sein könnte. So, wie von Karl Marx analysiert: „Während die Maschinenarbeit das Nervensystem aufs äußerste angreift, unterdrückt sie das vielseitige Spiel der Muskeln und konfisziert alle freie körperliche und geistige Tätigkeit. Selbst die Erleichterung der Arbeit wird zum Mittel der Tortur, indem die Maschine nicht den Arbeiter von der Arbeit befreit, sondern seine Arbeit vom Inhalt.“ (Karl Marx, Das Kapital, Band 1, a.a.O., S. 445f.)

Ausführlich und zitiert nach: Winfried Wolf, *Verkehr. Umwelt. Klima - Die Globalisierung des Tempowahns*, Wien 2009, Kapitel 7, S. 118f. und Kapitel 9, S. 161f.



aus immer dieselben Klebefolien auf BMW-Motorhauben. Bei ThyssenKrupp montieren sie mit wenigen Handgriffen Achsen. Beim Industrielogistiker Schnellecke werden Elektrokarren mit Teilen bestückt und an die Porsche-Montagelinie gefahren usw.

Diese neuen Arbeitsplätze sind nicht nur durch schlechtere Bezahlung und Prekarität gekennzeichnet, meint der Industriosoziologe Harald Wolf vom Soziologischen Forschungsinstitut der Universität Göttingen, der die Arbeitsbeziehungen in den neuen „vernetzten Fabriken“ in einem Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. „Das sind auch zum großen Teil ›bad jobs, mit einem hohen Grad an Monotonie und repetitiven Tätigkeiten.“

„Drinne“ und „drauße“

Nun gibt es Monotonie in der Automobilindustrie seit der Erfindung der Fließbandproduktion vor gut 100 Jahren und nicht erst, seit BMW und Porsche in Leipzig produzieren. Im Osten also nichts Neues? Doch, meinen Industriosoziologen wie Wolf oder sein Kollege Wolfgang Menz vom Münchner Institut für Sozialforschung (ISF). Die neue Qualität des Outsourcings, mit der die erst vor einem Jahrzehnt in Leipzig errichteten Fabriken arbeiten, hat bestimmte Trends zur Fragmentierung von Arbeit verschärft: Schon bei der Konzeption der „vernetzten Fabrik“ wurden nicht einfach monotone Arbeitsplätze ausgelagert, sondern systematische einfache, wenig Qualifikation verlangende Tätigkeitselemente neu sortiert, aus dem Feld der Kernkompe-

tenzen „abgespalten“ und an den prekären Rand verschoben.

Die juristische Form, in der diese Marginalisierung von Arbeit heute in großem Maßstab erfolgt – der Werkvertrag – wirkt womöglich als Katalysator für die weitere „Degradation von Arbeit“, die Arbeitsentwertung, meint Wolfgang Menz vom Münchner ISF. Der Auftraggeber darf beim Werkvertrag – anders als bei der Leiharbeit – die Beschäftigten nicht anleiten. „Dies“, so Menz, „könnte ein Anreiz sein, Tätigkeiten weiter zu standardisieren und zu vereinfachen.“ Auf solche Trends stoßen Industriosoziologen wie Menz und Wolf allerdings eher „am Rande“ von Untersuchungen, bei denen andere Fragen im Fokus stehen, wie Prekarität, Gerechtigkeitsansprüche, Interessenorientierungen. Eine systematische Forschung zur Auswirkung neuer industrieller und arbeitsrechtlicher Beziehungen auf die Arbeitsinhalte findet bislang praktisch nicht statt.

Die fortschreitende Simplifizierung und Abwertung der Arbeit am Rand ist die Kehrseite der Entwicklung im Zentrum. Auch bei BMW und Porsche wird am Fließband gearbeitet, aber anders. Selbst wo Dienstleister und Auftraggeber auf demselben Gelände arbeiten, ist der Unterschied zwischen „drinnen“ und „drauße“ nicht zu übersehen. Das Band, auf dem die Fahrzeuge bei BMW stehen, ist ein schöner weicher Holzbo-

den, es gibt Hubtische, mit denen die Beschäftigten individuell die für sie ergonomisch angenehmste Arbeitsposition anpassen können. Es gibt ein Fitnesscenter und betriebliche Gesund-

heitsberatung. Und erst im vergangenen Jahr hat das Unternehmen mit der Leipziger Uni einen Kooperationsvertrag über ein gemeinsames Ergonomieprojekt abgeschlossen. Die Gründe hierfür liegen in den Unternehmen selbst: BMW und Porsche haben nicht nur größere Investitionsmöglichkeiten, für sie ist auch klar, dass sie langfristig in Leipzig bleiben. Die Werkvertragsunternehmen an der Peripherie tendieren, schon aufgrund der kurzen Laufzeiten ihrer Kooperationsverträge, dazu, mit möglichst niedrigen Investitionen möglichst schnell maximale Gewinne zu erzielen. „Viele Belastungen bei den Dienstleistern entstehen schon daraus, dass sie ihren Beschäftigten keine adäquaten Arbeitsmittel zur Verfügung stellen“, sagt Wolf. Analog gilt dies für die Art und Weise der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung: Wenn bestimmte Arbeitsgänge bei BMW und Porsche „drinnen“ durchgeführt würden, gäbe es womöglich Anreize, Abläufe anders zu organisieren, etwa „Automatisierungslücken zu schließen“. Wo Unternehmen nicht weiter als drei, vier Jahre in die Zukunft planen können, gibt es dafür keinen Grund. Die Lücken werden mit billig verfügbarer flexibler Arbeitskraft gestopft, die der Arbeitsmarkt, gerade in Ostdeutschland, immer noch hergibt.

Mit der Spaltung in „drinnen“ und „drauße“ geht aber auch ein Mitbestimmungs- und Machtgefälle einher, das als Trendverstärker wirkt. Dass die Arbeit bei BMW und Porsche um ein Vielfaches humaner organisiert ist, hat

viel mit der starken Stellung von Betriebsräten und IG Metall zu tun. Die Beschäftigteninteressen zählen hier etwas, weil die organisierten Belegschaften eine Macht sind. In den prekären Randzonen ist das anders: Sofern dort überhaupt Betriebsräte existieren, werden ihre Mitbestimmungsrechte – nicht de jure, aber de facto – durch eine Vielzahl von Faktoren beschnitten: Angefangen vom hohen

Anteil befristeter und Leiharbeitsverhältnisse bis hin zur extremen Abhängigkeit von den Produktionsvorgaben der Endmontagewerke. Selbst so grundlegende Mitbestimmungsrechte wie die Mitsprache bei Schichtplanung und Arbeitszeiten werden zur Makulatur, wenn sich alle nach dem Produktionstakt eines übermächtigen Endmontagewerks rich-

ten müssen. Ulrich Brinkmann und Oliver Nachtwey haben diesen Trend als „Postdemokratie im Betrieb“ beschrieben.

Technik, Arbeit, Kapitalismus

Anders als man noch vor einigen Jahrzehnten glaubte oder hoffte, hat die fortschreitende Automatisierung in der Industrie die (verbliebenen) Arbeiter nicht von stumpfsinnigen Tätigkeiten befreit. Drastischer noch als im Automobilbau kann man das in der Solarindustrie studieren. Photovoltaik ist zweifellos eine Zukunftstechnologie der Energieversorgung. Für die Zukunft der Arbeit steht die Branche aber hoffentlich nicht. Wie kaum eine andere hat sie Hightech- und Manufakturarbeit kombiniert. Ein Arbeiter aus der Solarfabrik im thüringischen Arnstadt – vormals Bosch, jetzt Solar World – be-

schreibt seine Arbeit so: „Man steht tagein, tagaus an der Anlage, bestückt sie mit Material, guckt, ob alles läuft, und nimmt wieder raus, was hinten rauskommt.“ Im Branchenjargon nennt sich sein Beruf „Operator“, er selbst beschreibt sich als „Knöpfchendrucker“.

Führt Automatisierung in der Industrie zwangsläufig zu mehr monotoner Arbeit? Ist die Technik schuld? Und ent-

ähnlichen Trends. Entwicklungsaufgaben werden in immer kleinere „work-packages“ fragmentiert, um sie besser an externe Partner vergeben zu können. Da werden Ingenieurbüros mit geisttötenden Statikberechnungen beauftragt, von deren Bedeutung in der Gesamtkonstruktion sie keinen Schimmer haben können. Die „Internen“ dagegen sind völlig mit der Koordination

der „Externen“ ausgelastet.

Der ganzheitliche Blick, den ein Ingenieur für eine Entwicklungsaufgabe braucht, kommt in diesem Organisationsmodell nicht mehr vor. Am Ende muss man froh sein, wenn nur ein Kompaktwagen beim Elchtest umkippt und kein Mittelstreckenflugzeug abstürzt.

„Arbeit ist die große Selbstbegegnung des Menschen“, schrieb der Dichter Georg Maurer 1962. Vierzig Jahre später hieß es „Hauptsache Arbeit“. Selbst dort, wo seit einigen Jahren die Forderung nach „Guter Arbeit“ erhoben wird, geht es selten über die

Frage der Vermeidung

gesundheitlicher Gefahren hinaus. Die Vorstellung, dass gute Arbeit mit Kreativität und Überwindung von Entfremdung zu tun hat, und dass es ein gesellschaftliches Ziel sein könnte, Arbeit human zu organisieren, ist von fixen Ideen wie dem „Ende der Arbeitsgesellschaft“ und dem „bedingungslosen Grundeinkommen“ an den Rand gedrängt worden. In Zeiten, wo ein Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde als sozialpolitische Jahrhundertreform gilt, sind wir von einer Debatte über den Zustand der Arbeit weit entfernt. Doch da die Arbeit, und leider auch die stupide, bislang nicht aus der Welt verschwunden ist, kann sich das auch wieder ändern.

Jörn Boewe betreibt gemeinsam mit Johannes Schulten das Berliner Journalistenbüro *work in progress*: www.work-in-progress-journalisten.blogspot.com



wickelt sich die Technik nach eigenen, technischen Gesetzen? Oder bringt der Kapitalismus vielleicht immer nur die spezifische Art von Technik hervor, die seinen konkreten Verwertungsbedingungen am adäquatesten entspricht? Wenn die potentiellen „Handlanger“ und „Knöpfchendrucker“ im Überfluss verfügbar sind – unter anderem infolge der rot-grünen Hartz-Reformen – stellt man sich vielleicht auch die entsprechenden Maschinen in die Werkshalle – und zieht alternative Optionen der Fertigungsorganisation erst gar nicht in Erwägung.

Technik, jedenfalls in ihren oben skizzierten konkreten Formen, ist ein enormer Beschleuniger der Enthumanisierung von Arbeit – die eigentliche Triebkraft ist sie eher nicht. Selbst in den Engineeringabteilungen großer Konzerne berichten Beschäftigte von