

KLASSEN GESELL SCHAFT AKUT

WARUM LOHNARBEIT
SPALTET – UND WIE
ES ANDERS GEHEN KANN

NICOLE MAYER-AHUJA

C.H.BECK

Dieses E-Book ist lizensiert für: Token 3GDV69YA9FM2

INHALT

1. Von der Verleugnung zur Wiederentdeckung der Klassengesellschaft	9
1.1 Die Bundesrepublik Deutschland: eine «klassenlose Gesellschaft»?	11
1.2 Was heißt Klassengesellschaft im 21. Jahrhundert?	14
1.3 Aufbau des Buches	16

TEIL I:

WIE ARBEIT KLASSE AKTUALISIERT

19

2. Arbeitende Klasse: Plädoyer für eine zeitgemäß klassische Definition	21
2.1 Kapital und Arbeit. Warum die Frage, wer Arbeitskraft kauft und wer sie verkaufen muss, die Gesellschaft spaltet	21
2.2 Lohnarbeit: Vom Zwang, die Miete zu zahlen, fremden Reichtum zu mehren und auf Anweisung zu arbeiten	24
2.3 Kampf aller gegen alle: Unterschiedlichkeit und Konkurrenz als Stoff, aus dem der Kapitalismus ist	31
2.4 Arenen der Klassenformierung: Strukturen, Beziehungen und ihre Verarbeitung in den Köpfen	36
2.5 Facetten sozialer Ungleichheit in der Klassengesellschaft	43

3. Schon da, wenn sie entsteht. Die arbeitende Klasse als analytische Herausforderung	50
3.1 Klassenformierung als Prozess: Wenn man die Geschichte anhält, sieht man nur Individuen	50
3.2 Klassenformierung und Ökonomie: kein Automatismus . . .	56
3.3 «Wir» und unser Gegenüber: Von Interessen, Gegnerbezug und Solidarität	61

TEIL II:

ARBEITENDE ZWISCHEN EINHEIT UND SPALTUNG

69

4. Paradoxien der Verallgemeinerung von Lohnarbeit . . .	71
4.1 Die Ausweitung kapitalistischer Logiken als Landnahme-Prozess	71
4.2 Lohnarbeit für alle: Was verbindet, wirkt trennend	79
5. Arbeitende Klasse: (auch) weiblich und migrantisch . .	84
5.1 Frauen: zwischen Lohnarbeit und Arbeitskraft-Reproduktion	84
5.2 Migrantische Beschäftigung: zwischen multipler Prekarität und betrieblichem Universalismus	102
6. Rohstoffe für Klassenformierung im industriellen Großunternehmen	118
6.1 Kooperation und Konkurrenz im Arbeitsprozess	120
6.2 Die Belegschaft und ihr Gegenüber	122
6.3 Verlagerung von Verantwortung «nach unten»: ein widersprüchlicher Prozess	126
6.4 Arbeiterschaft und Angestellte: Rationalisierung quer zur «Kragenlinie»	137

7. Solidarisierung im Zeichen prekärer Arbeit: Hindernisse und Potentiale	149
7.1 Randbelegschaft zwischen Puffer und kollegialem «Wir» . . .	152
7.2 Prekarität als Geschäftsmodell: Arbeit in Reinigungs- und Sicherheitsdiensten	163
7.3 Beschäftigte in Pflege und Einzelhandel zwischen Dienst am Menschen und Organisierung	176

TEIL III:
WAS TUN?
 187

8. Analyse von Klassenformierung: Die Arbeit geht weiter	189
9. Schritte zu einer besseren Gesellschaft	199
9.1 Spaltung überwinden durch staatliche Politik	200
9.2 Solidarische Politik der Arbeit: zur Rolle von Betriebsrat und Gewerkschaft	211
9.3 Kampf um die Köpfe: von alltäglicher Arbeitserfahrung zu Utopie	222

ANHANG

Anmerkungen	237
Literatur	259
Personenregister	277

Der vierte Ansatzpunkt für einen «Kampf um die Köpfe» ist schließlich in jenen Vorstellungen von einer **«gerechten Wirtschaft»** zu finden, die vom ideologischen Mainstream ihrer Zeit abweichen. E. P. Thompson spricht hier von einer *«moralischen Ökonomie»*.⁶⁴ Wenn man im frühen 19. Jahrhundert nach Missernten vor die Kornspeicher zog und von den Autoritäten denselben Schutz «wie früher» verlangte, nahm man damit eine «selektive Rekonstruktion» der Vergangenheit vor. Die Gegenwart wurde also nicht unbedingt mit einer vergangenen Realität in all ihrer Differenziertheit und Widersprüchlichkeit verglichen – sondern mit einer «Legende von einst besseren Tagen.»⁶⁵ Solche Vorstellungen von einer «guten alten Zeit» knüpfen immer an realen Erfahrungen an – man kann sie sich nicht einfach ausdenken. Betont werden dabei aber speziell jene Aspekte, die den eigenen Bedürfnissen (etwa nach Absicherung und Anerkennung) am ehesten entsprechen. Die Forderung, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sollten wie «früher» funktionieren, ist eigentlich zutiefst konservativ, weil sie die Bewahrung des Alten fordert. Der selektive Bezug auf Vergangenes kann jedoch auch zum Ausgangspunkt für das Nachdenken über Neues werden. Selbst in einer Zeit, in der «Zukunft» eher mit Ängsten als mit Hoffnungen verbunden wird und Uto-

pie nur als düstere Dystopie denkbar scheint, ist dieser Rückgriff auf eine selektiv erinnerte Vergangenheit eine Möglichkeit, humane Zukunftsalternativen zu formulieren.

Welche Rolle könnten Elemente einer «moralischen Ökonomie» heute für eine solidarische Politik der Arbeit spielen? Abweichende Vorstellungen von einer «gerechten Wirtschaft» werden vor allem in Umbruchsituationen formuliert. Werfen wir also einen kurzen Blick auf drei Konstellationen, in denen utopische Potentiale erkennbar werden, weil etablierte Standards unter Druck geraten.

Erstens führen tiefgreifende Veränderungen in der *betrieblichen Arbeitsorganisation* regelmäßig dazu, dass Beschäftigte sich positiv auf eine bessere Vergangenheit beziehen und auf dieser Basis auch über grundsätzliche Alternativen nachdenken. Selbst wenn dies erst einmal individuell geschieht, entsteht so ein Bild von Gegenwart und Zukunft, das im Betrieb oft breit geteilt wird. So waren sich die Arbeiter und Arbeiterinnen, die Tullius und Kollegen befragten, ziemlich einig darüber, dass Kostensenkungsprogramme und Personalabbau im Zeichen der aktuellen «Transformation» der Automobilindustrie als Gegensatz des Managements gegen frühere «Errungenschaften» zu werten waren. Ein Arbeiter gibt zu Protokoll:

«Was unsere Vorfahren hier, ich sag mal jetzt, in den 1970er Jahren, die Mitarbeiter hart erkämpft haben, das wird jetzt komplett alles wieder kassiert.»⁶⁶

Nach Einschätzung der Befragten verändern sich dadurch die sozialen Beziehungen im Betrieb so tiefgreifend, dass die als «familiär empfundene Betriebsgemeinschaft»⁶⁷ inzwischen der Vergangenheit angehört. Anders als «früher» sei der typische Manager heutzutage «abgehoben», habe kaum Bezug zu Unternehmen und Produkt und interessiere sich nur noch dafür, «was er in seine Tasche bekommt.»⁶⁸ «Früher» sei selbst der Werksleiter zu jenem Weihnachtskonzert gekommen, das jedes Jahr «spontan» während der Arbeitszeit stattfand – heute sei das undenkbar.⁶⁹ Zudem sei vor dem «Effizienzprogramm» viel mehr Zeit für kollegialen Austausch gewesen.⁷⁰

Was haben diese Schilderungen mit einer «moralischen Ökonomie» zu tun, die auch politisch mobilisierend wirken könnte? Vor etwa einem Jahrzehnt haben Klaus Dörre und Ingo Matuschek argumentiert, dass viele Beschäftigte speziell in der Industrie ihren «guten Betrieb» als sicheren Hafen in einer «schlechten Gesellschaft» wahrnehmen.⁷¹ Die hier Befragten hingegen betonen, dass der «gute Betrieb» zwar «früher» existiert habe, inzwischen aber zerstört worden sei. Sie machen dafür das Management (als klares interessenpolitisches Gegenüber) verantwortlich, das durch immer konsequentere Arbeitsverdichtung gewohnheitsrechtliche Standards verletzt – selbst für das Weihnachtskonzert bleibt keine Zeit mehr. Dabei würden Arbeit und Produktion viel besser laufen, «wäre eine Gemeinschaft da.»⁷²

Offenkundig wird auch in diesem Fall ein Bild der Vergangenheit gezeichnet, das so nicht stimmen kann. Alles, was wir über tayloristische Industrieproduktion und die anschließende Einführung und Rücknahme von Gruppenarbeit wissen, spricht gegen die Annahme, dass es eine «gute alte Zeit» gegeben hat, in der man «in Ruhe» arbeiten und kollegialen Austausch pflegen konnte und das Management ein Auge zudrückte, wenn die Belegschaft feiern wollte. Für den «Kampf um die Köpfe» von Arbeitenden ist es jedoch egal, ob diese ein realistisches Bild der Vergangenheit zeichnen. Viel wichtiger ist, dass die «Legende von einst besseren Tagen»⁷³ ihnen als Grundlage dient, um die gegenwärtigen Veränderungen von Arbeitsorganisation scharf zu kritisieren. Gerade weil sie unter Verweis auf «damals» ins gemeinsame Nachdenken darüber kommen, wie es künftig anders gehen könnte, werden Konturen einer menschengerechteren Arbeitswelt überhaupt erst diskutierbar.

Zweitens kann der «Kampf um die Köpfe» von Arbeitenden an politisch-kulturellen Erbschaften ansetzen, die mit *institutionell verankerten Standards von Lohnarbeit und sozialer Sicherung* verbunden sind. Was damit gemeint ist, lässt sich besonders gut mit Blick auf das «Normalarbeitsverhältnis» diskutieren.⁷⁴ Zwar war diese spezifische Form politisch regulierter Lohnarbeit nie in dem Sinne «normal», dass sie jemals «für alle» gegolten hätte, und sie hat statistisch durch die Zunahme von prekärer Beschäftigung weiter an Bedeutung verloren. Als Norm, an der

sich Vorstellungen von einer «ordentlichen Arbeit» orientieren, spielt das «Normalarbeitsverhältnis» jedoch nach wie vor eine zentrale Rolle. Existenzsicherndes Einkommen, Schutz durch Arbeitsrecht und Sozialversicherung, ein stabiler Vertrag, um das eigene Leben planen zu können – all das muss auch nach Ansicht der heute jungen Generation gegeben sein, damit man von «Normalarbeit» sprechen kann. Dies gilt, obwohl viele, die am Beginn ihres Erwerbslebens stehen, es für eher unwahrscheinlich halten, so eine Stelle selbst zu bekommen. Doch das, was «früher» vermeintlich normal war, dient auch hier als Maßstab für die Bewertung von Gegenwart und Zukunft.

Zugleich würde eine «Rückkehr» zu dem, was man für den alten Standard hält, nicht ausreichen. Zwar wünschen sich der jüngsten Shell-Jugendstudie zufolge 49 Prozent der dort Befragten eine Partnerschaft, die (solange die Kinder klein sind) auf der Kombination von männlichem Hauptverdiener und weiblicher Zuverdienerin beruht. Doch zugleich nimmt der Anteil derer zu, die es vorziehen, dass Vater und Mutter etwa 30 Wochenstunden arbeiten.⁷⁵ Auch «kurze Vollzeit» als Teil eines «neuen Normalarbeitsverhältnisses» verweist demnach auf utopische Potentiale: Das Anknüpfen an früheren Standards politisch regulierter Lohnarbeit hilft dabei, etwas ganz Neues denkbar zu machen.

Schließlich kann man (drittens) kaum über einen «Kampf um die Köpfe» sprechen, ohne über «*utopische Energie*» nachzudenken – also darüber, inwiefern es vorstellbar ist, tatsächlich Schritte zur Überwindung des Status quo zu gehen. Auf den ersten Blick scheint Veränderung für viele Beschäftigte heute nichts zu sein, auf das man Hoffnungen setzen würde. Man wünscht sich vor allem «Absicherung und Kontinuität», weil man um Arbeitsplatz, beruflichen Status und Lebensstandard fürchtet.⁷⁶ Wachsende soziale Ungleichheit nimmt man zwar wahr, meint aber, daran selbst nichts ändern zu können. Ein Mechaniker erklärt gegenüber Nick Kratzer und Kollegen:

«Ja, ich sage mal, je schlimmer das wird im Endeffekt, desto mehr Leute sich da vielleicht Gedanken drum machen, desto größer ist ja die Möglichkeit, dass es da wieder soziale Unruhen gibt. Also ich sage mal, wenn die Leute noch ärmer wer-

den, die Ärmern noch ärmer werden, die Reichen noch reicher werden, irgendwann ist ja dann vielleicht der Punkt da, dass genug Leute dann da sind, die sich sagen: So, jetzt reicht's! Es muss nur noch derjenige her, der die Leute dann anführt.»⁷⁷

Dieser Befragte scheint sozialen Protest kaum noch mit Kämpfen für eine bessere Zukunft zu assoziieren – ein Sich-Auflehnen gegen die Verhältnisse ist für ihn nur als «Unruhe» und als Machtergreifung eines starken «(An-)Führers» denkbar. Doch wieder ist dies offenkundig nur die halbe Wahrheit, denn er fährt fort:

«Man muss dann einfach auch mal den Arsch in der Hose [haben] [...] aufzustehen und [zu] sagen: 'Nee, das geht so nicht!' Auch wenn man entgegen der Gruppe schwimmt, ne, entgegen des Stromes schwimmt.»⁷⁸

Auch die Überzeugung, dass man gemeinsam mit anderen aktiv Konflikte führen kann, um Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern, war lange Kern politischer Utopien. Nicht umsonst heißt es im Refrain der Hymne der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung, «die Internationale erkämpft das Menschenrecht». Und tatsächlich finden sich die Schatten dieser widerständigen Tradition bis heute in den Stellungnahmen von Beschäftigten, etwa wenn ein Montagearbeiter kategorisch feststellt:

«Streik jederzeit, warum nicht, für die Rechte, die der Arbeitnehmer hat, sollte man auch streiken, wozu ist man sonst in der Gewerkschaft?»⁷⁹

Die konkrete Erfahrung, dass ein kollektives Eintreten für gemeinsame Interessen erfolgreich sein kann, muss jedoch gemacht werden, damit sich widerständige Potentiale realisieren. Betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften kommt die Aufgabe zu, eine solidarische Politik der Arbeit in eine Praxis alltäglicher Solidarität umzusetzen.

Auch in Bezug auf utopische Potentiale, die sich aus der «moralischen Ökonomie» von Arbeitenden ergeben, stehen wir demnach vor einer widersprüchlichen Situation: Beschäftigte mögen «nur» ihre etablierten

Standards wahren wollen – doch schon damit geraten sie in die Schusslinie von Unternehmen und Politik. Man erinnert sich resigniert an «früher» – doch gerade dadurch wird die Unerträglichkeit der aktuellen Situation deutlich. In dem Maße, wie sich Beschäftigte über eine «Legende von einst besseren Tagen»⁸⁰ verständigen, können gemeinsame Vorstellungen davon reifen, wie es eigentlich in Betrieb und Gesellschaft laufen sollte. Man erwartet nicht, die eigene Lage ändern zu können – aber man erinnert sich genau daran, dass die Standards, die heute in Gefahr sind, von früheren Generationen von Beschäftigten gemeinsam erkämpft wurden, und gegen wen. Der Bezug auf eine Vergangenheit, die so nie existiert hat, kann die Spaltung zwischen Beschäftigten vertiefen, etwa wenn man Arbeit und soziale Sicherheit «wie früher» nur Einheimischen zugesteht. Er kann aber auch dazu beitragen, dass die Vision einer solidarischen Arbeitswelt realisierbar erscheint, weil es Arbeiten ohne Hetze, Respekt für fachliche Expertise, die Selbstorganisation als Gruppe, ein planbares Arbeits- und Privatleben oder eine gerechtere Verteilung von Gewinnen ja «früher» durchaus gegeben hat. Wie immer gilt auch für diese Dynamiken von Klassenformierung: Was sich durchsetzt, ist eine Frage von Kräfteverhältnissen und von Politik.

Eine andere, bessere Zukunft ist möglich. Ohne die utopische Energie, die in dieser Aussage steckt, ist es schwer, selbst einen noch so unerträglichen Zustand in Frage zu stellen.

Margaret Thatchers Behauptung, dass es keine Alternative zum Status quo gebe,⁸¹ schien für mehrere Jahrzehnte wie in Beton gegossen zu sein. Sie hat mit dafür gesorgt, dass die Politik von Regierung und Unternehmen als Ausdruck anonymer «Sachzwänge» wahrgenommen worden ist, an denen man nichts ändern kann. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass die arbeitende Klasse mehr und mehr in die Defensive geriet, sich weder ihrer schieren Größe noch ihrer gemeinsamen Interessen, weder ihrer Gegner noch ihrer potentiellen Stärke bewusst werden konnte. Es ist höchste Zeit, über diese Phase der scheinbaren Alternativlosigkeit hinauszukommen.

Doch wie kann das gelingen? Erinnern wir uns an die bekannte Emp-

fehlung von Che Guevara: *Seien wir realistisch!* Untersuchen wir die Strukturen der Klassengesellschaft, ihre Fundamente und Sollbruchstellen so genau wie möglich. Machen wir uns keine Illusionen über die widersprüchlichen sozialen Beziehungen, die auf dieser Grundlage entstehen. Und analysieren wir schonungslos, wie sich das in den Köpfen von Menschen niederschlägt.

Versuchen wir das (scheinbar) Unmögliche! Denken wir ohne Schere im Kopf über den Status quo hinaus – und konkretisieren wir unsere Vorstellungen davon, wie Arbeit, soziale Sicherheit und Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft aussehen sollen. Sorgen wir dafür, dass sich das «Wir» der Lohnabhängigen erweitert – dass aus Potentialen der Solidarisierung tatsächlich Solidarität wird. Tun wir gemeinsam Schritt für Schritt hin zu einer besseren Gesellschaft.