

Kritik der marktwirtschaftlichen Ideologie

Eine didaktisch orientierte Einführung

(Berlin 1980)

ZWEITER TEIL: Arbeit und Produktion

C. DIE DURCHSETZUNG DER INNERBETRIEBLICHEN ARBEITSTEILUNG

Was sind nun die wesentlichen Methoden, mit denen die Effizienz des Produktionsprozesses gesteigert werden kann bzw. im Zuge der Industrialisierung gesteigert worden ist? Vielleicht ist es sinnvoll, für die Diskussion dieser Fragen auszugehen von den Produktionsprozessen, wie sie vor Beginn der Industrialisierung vorherrschend waren, um den ganzen Prozeß der Veränderung in seiner inneren Logik nachvollziehen zu können. Dabei wollen wir nicht nur diskutieren, wie sich bestimmte Veränderungen des Produktionsprozesses auf die Effizienz und die gesamtwirtschaftliche Produktivität auswirken, sondern auch, welche Wirkungen davon auf die in den Produktionsprozeß beschäftigten Arbeiter ausgehen. (Die folgenden Ausführungen finden sich teilweise wörtlich wieder in B. Senf: Politische Ökonomie des Kapitalismus, Mehrwert 17, Berlin 1978, S. 113 ff.)

I. Die Überwindung der handwerklichen Produktionsweise

Vor Beginn der Industrialisierung im Frühkapitalismus waren die Produktionsprozesse im wesentlichen durch, die handwerkliche Produktionsweise bestimmt. Kennzeichen dieser Produktionsweise war es, daß der einzelne Handwerker nicht nur den Gesamttablauf der Produktion in seinen einzelnen aufeinanderfolgenden Schritten durchführte, sondern daß er auch die Planung der Produktion besorgte und vielfach sogar den Absatz seiner Produkte. Es bestand insofern eine Einheit zwischen planender und ausführender Tätigkeit, und die ausführende Tätigkeit bestand aus in sich zusammenhängenden einzelnen Arbeitsabläufen, deren Summe das fertige Produkt ergab.

1. Die Zusammenfassung einzelner Handwerker in der Manufaktur

Wenn wir modellhaft von einem Produktionsprozeß mit vier unterschiedlichen Arbeitsschritten ausgehen (z.B. Sägen, Hobeln, Bohren, Schleifen) und wenn wir die unterschiedlichen Arbeitsgänge durch unterschiedliche Dreiecke bzw. Vierecke symbolisieren, so kann das Prinzip der handwerklichen Produktionsweise wie in Abb. 16a dargestellt werden. Der waagerechte Block stellt das Gesamtprodukt, hervorgehend aus der Folge der unterschiedlichen Arbeitsschritte dar, während der Kreis links neben dem Block den

Handwerker andeuten soll, der die einzelnen Arbeitsschritte, nacheinander durchführt. Ursprünglich arbeiteten die Handwerker in einzelnen Werkstätten, räumlich mehr oder weniger voneinander entfernt. Erst zur Zeit des Frühkapitalismus und mit dem Aufkommen großer Manufakturen wurde eine große Zahl von Handwerkern unter einem Dach zusammengefaßt, wobei sich die Produktionstechnik der einzelnen zunächst noch nicht unterschied von der handwerklichen Produktionstechnik.

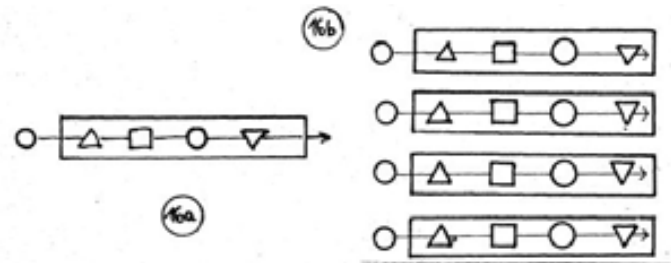


Abb. 16b will diese Zusammenfassung vieler Handwerker unter einem Dach am Beispiel von vier Handwerkern, die alle das gleiche Produkt fertigen, symbolisieren. Was die Handwerker in die Manufaktur trieb und woher das Geld kam, um überhaupt solche großen Fabrikationstätten aus dem Boden zu stampfen und für eine Masse von Arbeitern die Löhne vorzuschießen, wollen wir an dieser Stelle noch nicht diskutieren. Wir kommen später auf diese Frage zurück. Hier soll es erst einmal darum gehen, mit welchen Mitteln - ausgehend von der handwerklichen Produktionsweise - die Effizienz des Produktionsprozesses gesteigert werden kann.

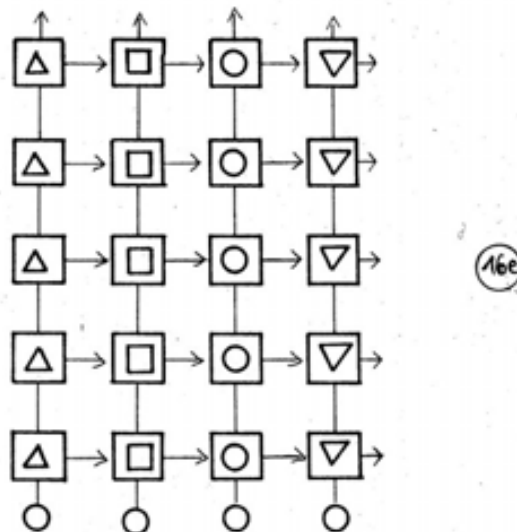
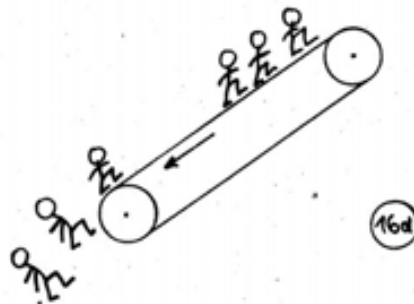
2. Kooperation und Produktivitätssteigerung

Zunächst einmal bedeutet ja bereits die Zusammenfassung vieler Handwerker unter einem Dach und deren Kooperation eine Effizienzsteigerung, verglichen mit der Summe der vorher in einzelnen Handwerksbetrieben versplitterten Produktionsprozesse: Statt vieler kleiner Werkstätten gibt es jetzt eine große Werkshalle. Anstatt daß jeder Handwerker mit allen Werkzeugen ausgestattet ist, von denen er immer nur jeweils eines benutzen kann (während die anderen ungenutzt herumliegen), kommt man in einer Manufaktur mit insgesamt weniger Werkzeugen aus. Wenn der eine die Säge benutzt, kann der andere hobeln, der dritte kann mit dem Bohrer arbeiten und der vierte mit den Schleifwerkzeugen, so daß im Extremfall bei bestmöglicher Organisation in unserem Beispiel nur ein Viertel der Werkzeuge gebraucht würde.

Das würde freilich voraussetzen, daß die nebeneinanderlaufenden Produktionsprozesse zeitlich untereinander so koordiniert würden, daß sich die Beanspruchung desselben Werkzeuges durch unterschiedliche Arbeiter nicht überschneidet. Die hier angedeutete Effizienzsteigerung durch Einsparung von Werkzeugen wäre also möglich durch eine bestimmte Organisation des Produktionsprozesses, die die einzelnen bisher nebeneinander laufenden Arbeitsgänge in einen inneren Zusammenhang, in eine bestimmte geordnete Struktur bringen.

3. Verschärfte Konkurrenz zwischen Handwerksbetrieben und Manufakturen

Allein schon durch einen derart organisierten Produktionsprozeß, konnten die Manufakturen die Stückkosten senken und ihre Produkte billiger anbieten als die traditionellen Handwerksbetriebe, wodurch sich die Konkurrenzsituation der Handwerksbetriebe verschärfte und sie zunehmend in Konkurs gingen, d.h. auch das Eigentum an Produktionsmitteln und damit ihre ökonomische Existenzgrundlage verloren. Die in der Konkurrenz mit den Manufakturen ökonomisch ruinierten Handwerker wurden auf diese Weise gezwungen, ihren Lebensunterhalt auf andere Weise zu verdienen. Durch die verschärfte Konkurrenz des Eigentums beraubt, blieb ihnen nichts anderes übrig, als ihre Arbeitskraft als Lohnarbeiter an die Eigentümer der Manufakturen zu verkaufen. Insofern war die ökonomische Vernichtung der Handwerksbetriebe eine wesentliche Quelle, um die Manufakturen mit immer neuen Lohnarbeitern zu versorgen. Auf andere Quellen kommen wir später noch zu sprechen. (Abb. 16d will das verschärfte Tempo der Konkurrenz zwischen den Manufakturen und den Handwerksbetrieben und das dadurch bedingte Herausfallen der letzteren symbolisieren.)



4. Innerbetriebliche Arbeitsteilung und Produktivitätssteigerung

Die verschärfte Konkurrenz hatte aber auch Auswirkungen auf die Manufakturen selbst, die nicht bei ihrer Form der Arbeitsorganisation stehen bleiben konnten. Überlegen wir uns, worin der nächste Schritt einer Effizienzsteigerung bestehen konnte. Darin, daß innerhalb der Manufakturen der einzelne Arbeiter das Produkt nicht mehr von Anfang bis Ende fertigte, sondern daß er sich auf bestimmte Teilverrichtungen spezialisierte. Abb. 16e symbolisiert die Durchsetzung der innerbetrieblichen Arbeitsteilung: Der eine Arbeiter ist nur noch mit Sägen beschäftigt (erstes Dreieck), der zweite nur noch mit Hobeln (Viereck) usw. Dadurch, daß sich jeder nur noch auf einen bestimmten Arbeitsablauf spezialisiert, kann er die entsprechenden Bewegungen nach einiger Zeit viel schneller durchführen, weil er sie schon fast automatisch macht, schon fast im Schlaf. Und wenn alle Arbeiter auf einmal ihre Arbeitsgänge schneller ausführen als vorher, kann in der Summe mehr produziert werden. In Abb. 16e ist angenommen, daß sich die Produktion auf diese Weise von vier auf sechs Stück, d.h. um 50% erhöht.

5. Kampf des Bürgertums um die wirtschaftlichen Freiheiten

Die Durchsetzung der Arbeitsteilung in den Manufakturen ermöglichte also eine sprunghafte Steigerung der Produktivität. Diese neuartige Organisation des Produktionsprozesses schien die Grundlage zu schaffen für eine gewaltige Steigerung der Produktion und für eine allgemeine Anhebung des Lebensstandards. Nicht umsonst schilderte der Hauptvertreter der liberalen Ökonomen, A. Smith, begeistert die produktivitätsmäßigen Vorteile der Arbeitsteilung (am Beispiel einer Stecknadelfabrik). Wenn nur die Bedingungen geschaffen würden, um die wachsende Produktion auch an den Märkten abzusetzen, d. h. wenn die Märkte und die Preisbildung keinerlei Reglementierungen mehr unterliegen würden und gleichzeitig jedem der Zugang zu jeder beliebigen Produktion ermöglicht würde (Gewerbefreiheit), dürften der allgemeinen Wohlstandssteigerung kaum noch Grenzen gesetzt sein. Das war die, euphorische Einschätzung der klassischen Liberalen von den Vorteilen der Arbeitsteilung; und um diese Vorteile voll zur Entfaltung kommen zu lassen, forderten sie die Freiheit der wirtschaftlichen Betätigung, den freien Zugang zu jedem Gewerbe (was bis dahin durch die Existenz der Zünfte nicht gegeben war), forderten sie ein Heraushalten des Staates aus dem Wirtschaftsgeschehen und aus der Bildung der Preise (die vielfach staatlich reglementiert waren), forderten sie auch den Abbau von Zöllen, damit sich die Märkte auch über größere Gebiete hin frei entfalten konnten. Die freie Konkurrenz der Unternehmen und die dadurch erzwungene Durchsetzung der produktivitätssteigernden Arbeitsteilung in den Manufakturen wurde als Segnung der Menschheit empfunden, deren Entfaltung keinerlei Hindernisse in den Weg gelegt werden dürften.

Abbau aller Hemmnisse einer wirtschaftlich freien Entfaltung - so hieß die liberale Devise; Kampf gegen alle Beschränkungen, die der Feudalismus der wirtschaftlich freien Betätigung in den Weg stellte, z.B. gegen Gewerbeschränkungen und gegen Zollschränken. Der Kampf um die wirtschaftlichen Freiheiten und gegen die Fesseln des Feudalismus schien gleichbedeutend mit einem Kampf um die Freiheit der ganzen Gesellschaft. Die Ideale des aufsteigenden Bürgertums, d. h. der Kaufleute und der Unternehmer, schien identisch zu sein mit den Idealen aller Menschen. Wirtschaftliche Freiheit schien gleichbedeutend mit Freiheit überhaupt und mit wachsendem allgemeinem Wohlstand. "Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit" - mit diesen Idealen brachte das Bürgertum die Volksmassen hinter sich im Kampf gegen den Feudalismus und gegen den Feudalstaat und für eine bürgerliche

Revolution. Und hinter allem steckte die Begeisterung für die Möglichkeiten der neuen Produktionsweise, deren wesentliche Elemente die Freiheit der Märkte einerseits und die Durchsetzung innerbetrieblicher Arbeitsteilung andererseits waren.

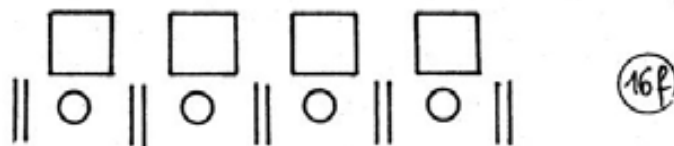
II. Arbeitsteilung, innerbetriebliche Hierarchie und Entfremdung

Kehren wir zur Diskussion der innerbetrieblichen Arbeitsteilung zurück und betrachten sie einmal aus der Sicht der Arbeiter. Wie verändert sich im Zuge der Arbeitsteilung die Arbeitssituation, und wie wirkt sich diese Veränderung auf die Arbeiter aus?

1. Monotonie und Verlust des Überblicks

Dadurch, daß der einzelne Arbeiter im arbeitsteiligen Produktionsprozeß immer nur ein und denselben Arbeitsgang ausführt, kann er in Bezug auf diesen Arbeitsgang zwar größere Fertigkeiten entwickeln, insgesamt aber verkümmern seine übrigen Fähigkeiten. Er verliert zunehmend den Überblick über den Gesamtzusammenhang des Produktionsprozesses (symbolisiert durch die "Scheuklappen" zwischen den Arbeitern in Abb. 16f) und weiß schließlich gar nicht mehr, welchen Beitrag er mit seiner Teilverrichtung im Gesamtzusammenhang der Produktion leistet. Entsprechend kann er sich auch immer weniger mit dem Produkt identifizieren, das durch die Summe der einzelnen Arbeitsgänge hergestellt wird. Seine Arbeit wird für ihn auf diese Weise immer sinnentleeter, stumpfsinniger, monotoner, er kann seine vielfältigen Fähigkeiten überhaupt nicht mehr in die Arbeit einbringen.

Nicht nur, daß er sich vom Produkt seiner Arbeit entfremdet, daß er dazu überhaupt keinen Bezug mehr hat, sondern auch die Arbeit selbst wird für ihn zur Qual. Nicht unbedingt, weil sie körperlich anstrengend ist, sondern vor allem wegen ihrer Eintönigkeit. Die Handgriffe verrichtet der Arbeiter nur noch mechanisch, immer dieselben, Stunde für Stunde, Tag für Tag, Jahr für Jahr, ohne innere Anteilnahme, ohne irgendeine Motivation außer derjenigen, auf diese Weise Geld zu verdienen zur Bestreitung seines Lebensunterhalts.

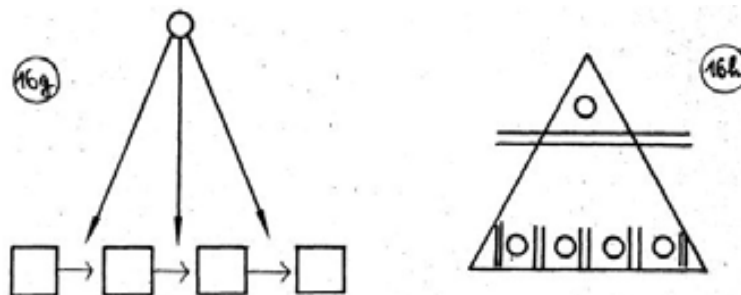


2. Die Trennung von Hand- und Kopfarbeit

Wenn aber die Arbeiter den Überblick über den Gesamtzusammenhang des Produktionsprozesses verlieren, würde es zu dem reinsten Chaos kommen, wenn dieser verlorengegangene Zusammenhang nicht durch andere wieder hergestellt würde, wenn es also nicht andere Leute gäbe, die die Koordinierung der einzelnen Teilverrichtungen übernehmen. Es bildet sich also eine spezielle Tätigkeit heraus, die den Produktions- und Arbeitsprozeß leitet (leitende Tätigkeit). Und auch die Planung des Produkts und des zu seiner Herstellung erforderlichen Produktionsprozesses kann nicht mehr von den Arbeitern selbst bewältigt

werden; wie sollten sie die Fertigung planen, wenn sie den Produktionsprozeß gar nicht mehr überschauen? Entsprechend bildet sich auch hierfür eine gesonderte Tätigkeit heraus (planende Tätigkeit). Diesen Tätigkeiten fällt die Aufgabe zu, die durch die Arbeitsteilung zersplitterten Teile des gesamten Produktionsprozesses wieder in einen inneren Zusammenhang zu bringen (symbolisiert durch die Pfeile in Abb. 16g).

Die Spezialisierung auf planende und leitende Tätigkeiten einerseits und auf ausführende Tätigkeiten andererseits bringt auch mit sich, daß sich die Interessen beider Gruppen auseinanderentwickeln. Die Planenden und Leitenden wissen schließlich gar nicht mehr, welchen Belastungen ein Arbeiter im Produktionsprozeß ausgesetzt ist, ihnen fehlt die sinnliche Erfahrung der unmittelbaren Produktion. Stattdessen stehen sie unter dem Druck, den Arbeitsprozeß so zu organisieren, daß die Kosten möglichst niedrig gehalten werden. D.h. sie werden bemüht sein, möglichst viel aus den Arbeitern herauszuholen und sie zu größeren Leistungen anzutreiben. Die Arbeiter hingegen, die den motivationalen Bezug zu ihrer Arbeit verloren haben, für die also die Arbeit entfremdet ist, sträuben sich mehr oder weniger offen gegen eine erhöhte Arbeitsleistung. Auf diese Weise bildet sich ein Interessengegensatz zwischen planender und leitender, d.h. überwiegend geistiger Arbeit einerseits und ausführender, d.h. überwiegend körperlicher Arbeit andererseits heraus. (Sozialwissenschaftler sprechen hier verkürzt von der "Trennung von Hand- und Kopfarbeit".) (Der Interessengegensatz wird in Abb. 16h symbolisiert durch die Mauer, die zwischen Kopfarbeit und Handarbeit tritt.)



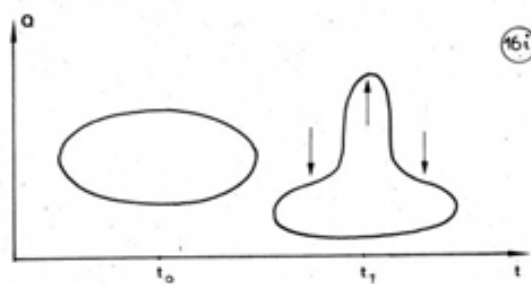
Die Aufsplitterung des gesamten Arbeitsprozesses in einzelne spezialisierte Teilverrichtungen bringt es also mit sich, daß sich auch eine Trennung von Handarbeit und Kopfarbeit herausbildet und damit verbunden ein Oben und Unten innerhalb des Arbeitsprozesses, eine innerbetriebliche Hierarchie. Die Leute an der Spitze der betrieblichen Hierarchie geben den Arbeitern an der Basis die Anweisungen, was sie zu tun haben, und überwachen die Ausführung dieser Anweisungen. Neben der "horizontalen Arbeitsteilung" auf der Ebene der ausführenden Tätigkeiten hat sich damit auch eine "vertikale Arbeitsteilung" herausgebildet, d.h. ein Oben und Unten im Arbeitsprozeß, wobei sich die einen innerhalb der betrieblichen Hierarchie nur auf die Tätigkeit "oben" spezialisiert haben und die anderen nur auf die Tätigkeit "unten".

3. Die Polarisierung der Qualifikationsstruktur

Eine weitere Folge der innerbetrieblichen Arbeitsteilung besteht darin, daß die Qualifikationsanforderungen für die Masse der Arbeiter in den ausführenden Tätigkeiten

gegenüber der handwerklichen Produktionsweise absinken. War vorher eine jahrelange Fachausbildung erforderlich, um ein bestimmtes Handwerk zu lernen, so reichen jetzt oft schon wenige Tage oder gar Stunden, um sich in bestimmte mechanisch sich, wiederholende Handgriffe einzuarbeiten. Diejenigen, die bereits eine Fachqualifikation erworben haben, können diese Qualifikation im Produktionsprozeß nicht mehr einbringen, und entsprechend wird ihre Entlohnung auf das Niveau ungelernter Arbeit absinken. Durch die veränderte Organisation des Arbeitsprozesses wird ihre Qualifikation entwertet. Für die in die neuen Tätigkeiten nachströmenden Arbeiter ist erst gar keine spezielle Qualifikation erforderlich, so daß nunmehr auch ungelernte Arbeiter in der Produktion beschäftigt werden können. (Das Absinken der Qualifikationsanforderungen und damit auch die Entwertung bereits erworbener Qualifikationen wird von den Ökonomen als "Dequalifikation" bezeichnet.) Die Durchsetzung der innerbetrieblichen Arbeitsteilung bringt demnach für die Masse der Handarbeiter eine Dequalifikation mit sich.

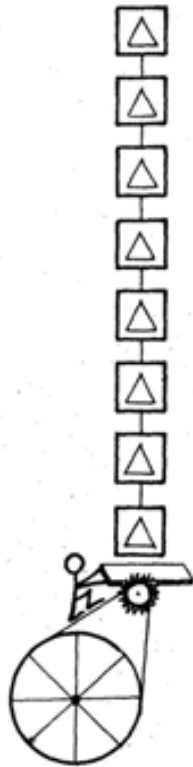
Anders sieht es zunächst aus für die Kopfarbeiter. Die Planung, Leitung und Kontrolle eines immer komplizierter werdenden Produktionsprozesses macht den Einsatz wissenschaftlicher Methoden erforderlich, die für den einzelnen Kopfarbeiter eine entsprechende wissenschaftliche Ausbildung voraussetzt. Das bedeutet, daß sich für diese Teile der Arbeit die Qualifikationsanforderungen gegenüber früher, was die Ausbildungsdauer anlangt, sogar erhöhen. Bezüglich der Qualifikationsanforderungen ergeben sich insofern zwischen Handarbeitern und Kopfarbeitern entgegengesetzte Tendenzen. (Abb. 16i will diese Polarisierung der Qualifikationsstruktur noch einmal graphisch symbolisieren.)



III. Arbeitsteilung, Mechanisierung und Automatisierung

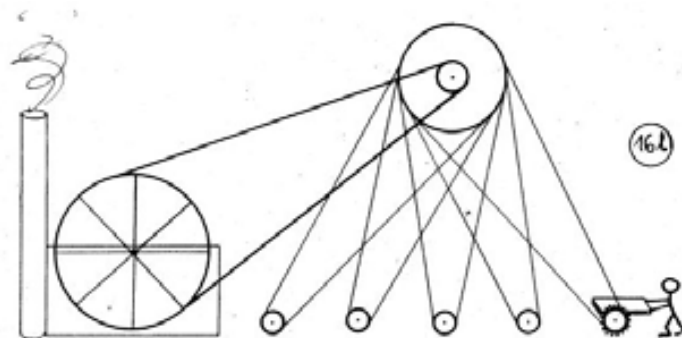
Kommen wir zurück auf die technische Struktur des Produktionsprozesses. Wir hatten gesehen, daß durch Spezialisierung der einzelnen Arbeiter auf bestimmte Teilverrichtungen die Produktivität insgesamt angehoben werden kann. So gewaltig diese Veränderungen im Vergleich zur handwerklichen Produktionsweise auch sind, so eng sind doch wiederum ihre Grenzen. Durch die Spezialisierung kann der einzelne Arbeiter zwar das Werkzeug schneller führen als vorher, aber irgendwo - und zwar recht bald - sind die Grenzen seiner körperlichen Leistungsfähigkeit erreicht. Über ein bestimmtes Maß hinaus läßt sich die Geschwindigkeit seiner Bewegungen einfach nicht mehr wesentlich steigern. Der Druck der Konkurrenz zwingt aber die einzelnen Unternehmen zur beständigen Steigerung der Produktivität und zur Durchbrechung der Schranken, die durch die menschliche Körperkraft gesetzt sind. Die im Zuge der Arbeitsteilung erfolgte Zergliederung des Produktionsprozesses in einzelne mechanisch sich wiederholende Teilverrichtungen ermöglicht es, diese Bewegungen nicht mehr von Menschen, sondern von technischen Mechanismen, d.h. von Maschinen ausführen zu lassen.

16k



Die Einführung von Maschinen im Produktionsprozeß verändert auch die Funktion des einzelnen Arbeiters: Hat er vorher selbst das Werkzeug geführt, so wird ihm diese Aufgabe nunmehr von der Maschine abgenommen, und seine Tätigkeit beschränkt sich auf den Antrieb des Mechanismus sowie auf das Hinführen des zu bearbeitenden Gegenstands zur Maschine. (Man denke z.B. nur an die alten Nähmaschinen, die mit den Füßen angetrieben wurden, während die Hände den Stoff unter der Nadel entlang führten.) Abb. 16k will diese Funktionsveränderung symbolisieren. - Zwar führt der Arbeiter das Werkzeug (z.B. die Nadel) nicht mehr selbst, aber durch den Antrieb des Mechanismus wird das Tempo des Arbeitsprozesses noch durch ihn bestimmt. In gewisser Weise ist er noch selbst Subjekt des Produktionsprozesses, wenngleich er schon der ganzen Kontrolle der betrieblichen Hierarchie unterliegt.

Die Maschinen konnten übrigens neben der menschlichen Körperkraft auch durch Tiere oder durch Ausnutzung von Naturkräften (Windmühle, Wassermühle usw.) angetrieben werden. Alle diese Formen setzen jedoch der ungehemmten Produktivitätssteigerung wiederum neue Grenzen: Menschen und Tiere sind - auch was den Antrieb der Maschinen anbelangt - in ihren Körperkräften beschränkt, Wasserfälle z.B. gibt es nur in bestimmten Gegenden, und der Wind ist eine zu unetige Naturkraft, als daß er den ununterbrochenen Antrieb der Maschinen hätte gewährleisten können. Eine Unterbrechung des Produktionsprozesses nur wegen Windstille wäre unter kapitalistischen Verhältnissen aber untragbar: Denn den Produktionsausfall auf der einen Seite ständen die dennoch zu zahlenden Löhne auf der anderen Seite gegenüber. Von daher ist klar, daß die Energiezufuhr für Maschinen - sollte sie die Grenzen menschlicher und tierischer Körperkraft sprengen - nur durch eine systematische und stetige Ausnutzung von Naturkräften erfolgen konnte. Hier lag logisch die Geburtsstunde für die technisch-wissenschaftliche Revolution: Unter Erforschung und Anwendung physikalischer Gesetze wurde die Ausnutzung immer neuer Energiequellen und ihre Umsetzung für den Produktionsprozeß vorangetrieben: Dampfmaschinen, Verbrennungsmotor, Elektromotor, Atomreaktor. Abb. 16l will die damit verbundene technische Umwälzung des Produktionsprozesses am Beispiel der Dampfmaschine symbolisieren:



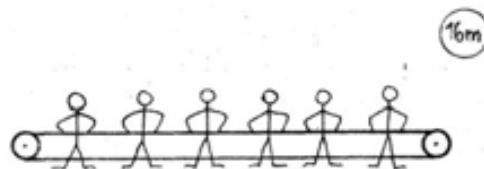
16l

Nicht mehr eine einzelne Maschine wird durch die Antriebskraft in Bewegung gesetzt, sondern eine Vielzahl von Maschinen hängt nunmehr am gleichen Antriebsaggregat. Die hierdurch sprunghafte Ausweitung und, der dadurch bestehende massenhafte Bedarf an Maschinen schuf wiederum die Voraussetzung dafür, daß nunmehr auch Maschinen in Massenproduktion und maschinell hergestellt werden konnten.

Damit war die Grundlage der industriellen Revolution gelegt, die eine Produktivitätssteigerung von historisch nie dagewesenen Ausmaß hervorgebracht hat. Die stürmisch wachsende Produktion drängte zu immer weiterer Entfaltung der Märkte bis hin zum Weltmarkt, und umgekehrt ermöglichten die sich ausdehnenden Märkte die Produktion und den Absatz immer größerer Stückzahlen und dadurch die Anwendung immer größerer Produktionsanlagen. (Zum Prozeß der technischen Umwälzung des Produktionsprozesses siehe im einzelnen H. Braverman: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/M. 1977)

IV. Methoden der Intensitätssteigerung

Für die Arbeiter brachte dieser gewaltige "technische Fortschritt" ebenso gewaltige Veränderungen der Arbeitsbedingungen mit sich. Indem nämlich dem Arbeiter auch noch der Antrieb der Maschine entzogen wird (und damit seine Arbeit scheinbar von körperlichen Anstrengungen befreit wird), wird er zum bloßen Anhängsel der Maschine bzw. eines riesigen Produktionsapparates, der durch die gewinnorientierte Produktion und den davon ausgehenden Druck auf die Kosten in Bewegung gehalten wird. Damit eröffnen sich für die Unternehmensleitung neue Möglichkeiten, das Arbeitstempo allmählich zu steigern und auf diese Weise die Produktion um ein weiteres Stück zu erhöhen. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer Steigerung der Intensität der Arbeit. (Während die Steigerung der Produktivität bedingt ist durch die technischen Veränderungen des Produktionsprozesses, erfolgt eine Intensitätssteigerung im Rahmen gegebener technischer Ausstattung allein durch ein gesteigertes Arbeitstempo.)



1. Die Fließbandarbeit

Am einfachsten läßt sich eine Steigerung der Arbeitsintensität mit Hilfe des Fließbandes durchsetzen (Abb. 16m). Hier wird das Tempo für alle Arbeiter einheitlich vorgegeben durch das Tempo des Bandes, und eine Intensitätssteigerung wird durch eine Steigerung der Bandgeschwindigkeit erreicht. Die Degradierung des Arbeiters zum Anhängsel der Maschinen tritt in der Fließbandarbeit in reinster Form hervor. Die Maschine - vom technischen her eine Möglichkeit, dem Menschen die Arbeit zu erleichtern - gerät unter dem durch Konkurrenz verursachten Druck auf die Kosten zum genauen Gegenteil: Sie wird zu einer äußeren, den Arbeiter beherrschenden Macht, die seine potentiellen Entfaltungsmöglichkeiten im Arbeitsprozeß immer mehr zerstört. (Zu den Auswirkungen der Fließbandarbeit auf den Arbeiter siehe G. Wallraff: Industriereportagen Reinbek 1972)

2. Stücklohnsystem und Konkurrenz zwischen den Arbeitern

Aber nicht jeder Produktionsprozeß läßt sich in Form von Fließbandarbeit organisieren. Wie läßt sich in anderen Fällen eine Intensitätssteigerung durchsetzen? Hier gewinnt die Form des Stücklohns entscheidende Bedeutung: Durch die Koppelung der Lohnhöhe an die Zahl der bearbeiteten Stücke soll für den einzelnen Arbeiter eine Motivation geschaffen werden, in gegebener Zeit möglichst viele Stücke zu bearbeiten, d.h. die Intensität seiner Arbeit zu steigern. Damit scheint es in der Hand des Arbeiters selbst zu liegen, seine Lohnhöhe individuell zu bestimmen: Arbeitet er schneller, bekommt er mehr.

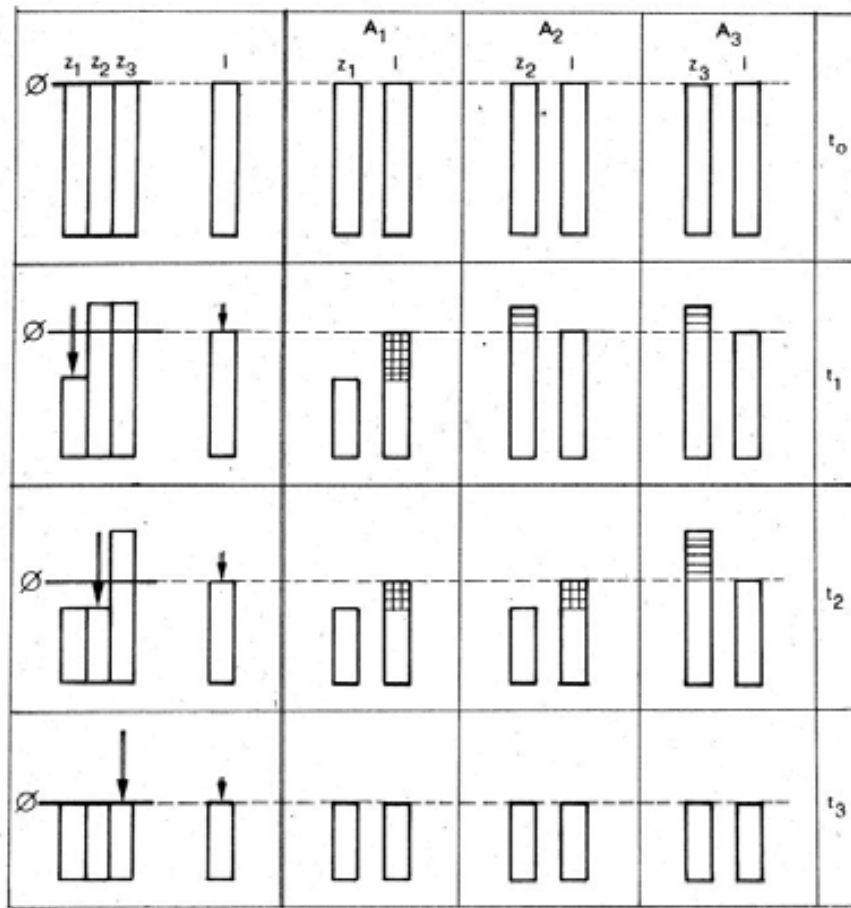
Was sich hier als individuelle Freiheit darstellt, wird allerdings wiederum zu einem äußeren Zwang. Denn der Stücklohn richtet sich in seiner Höhe danach, was durchschnittlich von den Arbeitern in einer bestimmten Zeit geschafft werden kann bzw. - was dasselbe ist - nach der durchschnittlichen Stückzeit. Indem nun einzelnen Arbeiter individuell schneller arbeiten, verdienen sie zunächst bei konstantem Stücklohn - zwar mehr Lohn, tragen aber gleichzeitig dazu bei, daß sich die durchschnittliche Stückzeit vermindert. Für das am Gewinn orientierte Unternehmen ist es nur eine Frage der Zeit, wann der Stücklohn diesen veränderten Durchschnittsbedingungen angepaßt, d.h. entsprechend gesenkt wird. In der Regel vollzieht sich diese Anpassung nicht fließend, sondern, sprunghaft, was aber an der Tendenz nichts ändert.

Mit dem Modell in Abb. 16n wollen wir den Zusammenhang zwischen individuellem Arbeitstempo, Stücklohn und längerfristiger Auswirkung auf individuelle und durchschnittliche Belohnung der Stücklohnarbeiter verdeutlichen. Beginnen wir mit der Ausgangssituation zum Zeitpunkt t_0 : Drei Arbeiter (A_1 , A_2 , A_3) benötigen für die Bearbeitung des gleichen Stücks jeweils die gleiche Stückzeit (z_1 , z_2 , z_3). Aus der durchschnittlichen Stückzeit leitet sich der Stücklohn l ab. In der Zeile t_0 sind unter A_1 , A_2 und A_3 noch einmal die individuellen Stückzeiten einerseits und der einheitliche Stücklohn andererseits für jeden einzelnen Arbeiter gegenübergestellt.

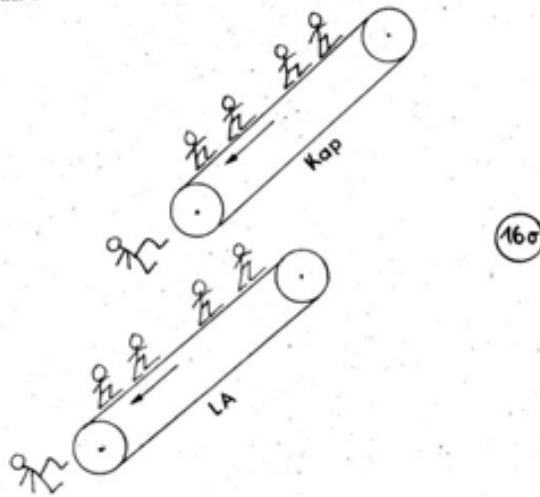
In t_1 hat nun Arbeiter A_1 sein Arbeitstempo gesteigert und dadurch sein individuelle Stückzeit z_1 verkürzt. Dies drückt die durchschnittliche Stückzeit herunter, und unter der Annahme einer entsprechenden Anpassung des Stücklohns an den veränderten Durchschnitt sinkt auch der Stücklohn. Für A_1 ergibt sich dennoch aus dem Verhältnis von individueller Stückzeit und durchschnittlichem Stücklohn ein Lohnvorteil, und zwar dadurch, daß A_1 pro Stück eine geringere Zeit beansprucht und also innerhalb seiner Arbeitszeit mehr Stücke als der Durchschnitt produzieren kann. (Dieser Vorteil gegenüber dem Durchschnitt kommt in dem mit "Pluszeichen" schraffierten Block zum Ausdruck.) A_2 und A_3 erleiden durch die Senkung des Stücklohns eine Lohneinbuße (dargestellt durch die mit "Minuszeichen" schraffierten Blöcke).

In t_2 hat nun auch der Arbeiter A_2 sein Tempo vergrößert und drückt dadurch noch mehr auf die durchschnittliche Stückzeit und den Stücklohn. Beide, A_1 und A_2 , haben zwar noch gegenüber der Ausgangssituation eine Lohnverbesserung, aber für A_1 hat sie sich gegenüber t_1 bereits reduziert. A_3 hingegen hat über die zweimalige Stücklohnsenkung vergleichsweise ganz erhebliche Lohneinbußen. Die Senkung seines individuellen Lohns, aus dem er unter Umständen kaum mehr seinen gewohnten Lebensunterhalt decken kann, läßt ihm schließlich gar keine andere Wahl, als auch seinerseits das Arbeitstempo zu steigern. Der Anreiz des

Stücklohnsystems, seinen individuellen Lohn durch gesteigerte Arbeitsleistung, zu vergrößern, kehrt sich für A3 um in einen äußeren Zwang zu intensiverer Arbeit, um das Lebensniveau halten zu können und um in der ökonomischen Existenz nicht total abzurutschen.



Das Prinzip der abwärts laufenden Rolltreppe, auf der das Stehen bleiben in den Abgrund führt, setzt sich damit über die Form des Stücklohns auch unter den Arbeitern durch. Der ihnen drohende Abgrund sieht allerdings anders aus als für einen aus dem Konkurrenzkampf herausfallenden Unternehmer: Für den Arbeiter ist es das Herausschleudern aus den Mindestbedingungen menschenwürdigen Daseins, ist es ein Abdrängen in die Asozialität. Für den Unternehmer hingegen droht zunächst einmal nur das Schicksal, daß ohnehin die Masse der Bevölkerung in kapitalistischen Systemen teilt, nämlich Lohnabhängiger zu werden. (Symbolisiert durch Abb. 160). (Zum Problem der Asozialität in der BRD siehe im einzelnen J. Roth: Armut in der BRD - Über materielle und psychische Verelendung, Reinbek 1974)



Kommen wir noch einmal auf unser Modell zurück: Im Zeitpunkt t_3 , wo nun auch Arbeiter A3 sich dem äußeren Zwangsstücklohnsystem gebeugt hat, um der Asozialität zu entgehen, ist der Stücklohn mittlerweile so weit gesunken, daß die ursprüngliche Lohnverbesserung bei A1 und dann auch bei A2 nunmehr gänzlich zusammengeschrumpft ist. A3 hat nicht einmal vorübergehend eine Lohnverbesserung zu verzeichnen, sondern hat gerade einmal seine Lohneinbuße wettgemacht

An diesem Modell zeigt sich, ganz deutlich der Charakter des Stücklohnsystems: Es treibt die Arbeiter gegeneinander in ein immer größeres Arbeitstempo, wobei einige - unter dem Anreiz ihre individuelle Entlohnung zu verbessern - zu den Vorreitern der Temposteigerung werden, während andere dadurch unter den Zwang geraten, im Tempo nachzuziehen. Abgesehen von vorübergehenden individuellen Lohnverbesserungen für die Vorreiter und individuellen Lohneinbußen für die Nachzügler hat sich im Endergebnis, wenn sich alle der Temposteigerung angepaßt haben, für keinen von ihnen die Lohnsituation verbessert. Was sich verändert hat, ist die Intensität der Arbeit.

Indem also einige Arbeiter - auf ihren kurzfristigen individuellen Vorteil bedacht - das Tempo antreiben und andere dadurch unter Zwang setzen, indem also die Arbeiter in die Konkurrenz gegeneinander gejagt werden, verbessert sich insgesamt nicht ihre Situation, wohl aber die des Unternehmers: Die gesteigerte Intensität der Arbeit vergrößert in der Tendenz den Gewinn des Unternehmens. Die von uns hier nur modellhaft dargestellten Methoden der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation, die auf eine Steigerung der Produktivität und Intensität der Arbeit zum Zweck der Gewinnsteigerung ausgerichtet sind, gehen zurück auf den Amerikaner Taylor und werden deshalb als Taylorismus bezeichnet. (Siehe hierzu im einzelnen P.Groskurth/W.Volpert: Lohnarbeitspsychologie, Frankfurt/Main 1975, insbes. S.11 - 78, sowie J.H. Mendner: Technologische Entwicklung und Arbeitsprozeß, Frankfurt/M. 1975, S.117 - 182)

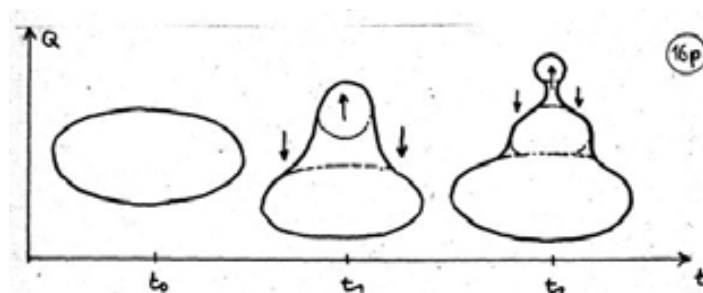
V. Automatisierung der Kopfarbeit

Was wir bisher an Veränderungen des Arbeitsprozesses und an Auswirkungen der Arbeitsteilung und Mechanisierung dargestellt haben, bezog sich im wesentlichen auf den Bereich der Handarbeit. Im Bereich der "Kopfarbeit", d.h. der planenden, leitenden und

kontrollierenden Tätigkeiten schien sich zunächst eine prinzipiell andere Entwicklung zu vollziehen. Wir hatten z.B. darauf hingewiesen, daß sich aufgrund der zunehmenden Verwissenschaftlichung des Produktions- und Leitungsprozesses wachsende wissenschaftliche Qualifikationsanforderungen für die Kopfarbeiter herausbilden, während andererseits die Qualifikationsanforderungen der Handarbeiter absanken. Mittlerweile haben sich allerdings auch im Bereich der Kopfarbeit, also im Bereich der Angestellten-tätigkeiten, ganz ähnliche Veränderungen vollzogen wie ursprünglich im Bereich der Handarbeit. Gemeint ist die zunehmende Durchsetzung der elektronischen Datenverarbeitung (EDV) im Bereich der Verwaltungstätigkeiten. Wir wollen auf diese Entwicklung an dieser Stelle nicht näher eingehen, sondern nur grob einige Tendenzen andeuten. (Siehe hierzu im einzelnen Brödner/Krüger/Senf: Automatisierung der 'Kopfarbeit' - Ursachen, Bedingungen und Folgen der automatischen Datenverarbeitung, FHW-Forschung H.3, Berlin 1979)

Durch den Einsatz der EDV im Bereich der Angestellten-tätigkeit werden bestimmte Funktionen, die bislang von Menschen ausgeführt wurden, nunmehr von Computern übernommen, insbesondere dort, wo bestimmte Verwaltungsvorgänge sich ständig und in großer Zahl wiederholen (z.B. Lohnabrechnung in Großunternehmen), kann der Einsatz von EDV zu erheblichen Kosteneinsparungen führen. Auf diese Weise werden bestimmte ursprünglich erforderliche Qualifikationen (z.B. Lohnbuchhalter) überflüssig, während eine Reihe neuer Tätigkeiten um den Computer herum entsteht die wesentlich geringere Qualifikationen erfordern (z.B. das Eingeben von Daten in den Computer: Datatypie). Auf der anderen Seite werden für die Erstellung der Computerprogramme bzw. für die computergerechte Umgestaltung des Verwaltungsablaufs vielfach Experten mit einer höheren Qualifikation benötigt (Systemanalytiker), so daß sich auch hier wiederum eine Polarisierung der Qualifikationsstruktur der Angestellten ergibt: Während die Masse der Angestellten in den an sie gestellten Qualifikationsanforderungen absinkt in die Nähe von ungelernter Arbeit (und sich ihre Tätigkeit qualifikationsmäßig von der der Arbeiter im Produktionsprozeß kaum mehr unterscheidet), steigen die Qualifikationsanforderungen von relativ wenigen Experten noch weiter an. (Abb. 16p will diesen Prozeß der Polarisierung im Bereich der Kopfarbeit symbolisieren.)

Für die Masse der auf diese Weise dequalifizierten Angestellten hat die Tätigkeit allerdings immer weniger mit "Kopfarbeit" zu tun, sondern nimmt - ebenso wie im Bereich der Handarbeit im Produktionsbereich - den Charakter einer stumpfsinnigen, monotonen, sinnentleerten Routinetätigkeit an, bei der der Kopf, d.h. das Denken weitgehend ausgeschaltet ist. Im Zuge dieses Prozesses lösen sich demnach die ursprünglichen Unterschiede zwischen Kopfarbeit und Handarbeit, zwischen Angestellten-tätigkeit und Arbeitertätigkeit für die Masse der Beschäftigten immer weiter auf.



Wenn wir uns die Ergebnisse unserer Überlegungen zum Bereich "Arbeit und Produktion" noch einmal vor Augen halten, so können wir sagen, daß die Gewinnorientierung der Unternehmen und der davon ausgehende Druck auf die Kosten zwar eine ständige Produktivitätssteigerung hervorgebracht hat. Das heißt auch, daß bei einem gegebenen Einsatz volkswirtschaftlicher Ressourcen die materielle Produktion immer weiter anwächst. Die Gewinnorientierung scheint damit tatsächlich ein treibender Faktor des Wirtschaftswachstums zu sein, des Wachstums an materiellem Output, z.B. in Form von Konsumgütern oder von Investitionsgütern. Und selbst bei ungleicher Verteilung des Sozialprodukts (d.h. aller in einer Volkswirtschaft produzierten Güter und Dienstleistungen) scheint ein Wirtschaftswachstum im Interesse aller zu liegen. Denn aus einem größeren Kuchen kann auch mehr verteilt werden, kann also auch mehr konsumiert werden. Auf der anderen Seite haben wir aber herausgearbeitet, daß der Druck auf die Kosten seit den Anfängen des Kapitalismus und gegenüber der handwerklichen Produktionsweise eine grundlegende Veränderung des Produktions- und Arbeitsprozesses und damit der Arbeitsbedingungen mit sich gebracht hat; daß sich im Zuge dieser Entwicklung für die Masse der Lohnabhängigen Arbeitsbedingungen herausgebildet haben, in denen sie in ihrer Entfaltung gehemmt werden, in denen sie keinen Bezug zu ihrer Tätigkeit empfinden, in denen sie sich mit ihrer Arbeit nicht identifizieren können. Die Arbeit wird von den meisten als fremd empfunden, als ein äußerer Zwang, dem sie sich wohl oder übel fügen müssen, um Geld zu verdienen und existieren zu können. (Die Sozialwissenschaftler sprechen in diesem Zusammenhang von "entfremdeter Arbeit", ein Ausdruck, der von Marx geprägt wurde. Zum Begriff der Entfremdung bei Marx siehe im einzelnen B. Senf: Politische Ökonomie des Kapitalismus - eine didaktisch orientierte Einführung in die marxistische politische Ökonomie, mehrwert 17/18, Berlin 1978, 8.12 - 22)