

Globalisierungskritik statt Modellanalyse

Das Beispiel der Elektronik-Kontraktfertigung
in Mittel- und Osteuropa

Globalisierung statt Modell

Der Kongress »Kapitalismus reloaded« hatte zwischenzeitlich den Arbeitstitel »After Globalization«. Die »Globalisierung« wurde dann wieder entfernt, zugunsten des »wiederaufgeladenen Kapitalismus«. Das ist schade, denn zwar gilt die Globalisierungsproblematik in der Wissenschaftsdiskussion mittlerweile als veraltet, doch muss man dieser kurzlebigen Wissenschaftsmode, Begriffe hin und herzuwenden und dann zu verabschieden, keineswegs folgen; zumal dann nicht, wenn sich politische Ansprüche an wissenschaftliches Forschen stellen. Das gilt auch für die Fragestellung, ob man von einem neuen Modell von Kapitalismus sprechen könne.

Modellierungen sind sicherlich sinnvoll, um die gesellschaftlichen Veränderungen auf den Begriff zu bringen. Anregend erscheinen sie mir vor allem dort, wo nicht eine unternehmerische Organisationsform ins Zentrum gestellt wird (»Netzwerkkapitalismus«), sondern der soziale Zusammenhang des Kapitalverhältnisses auch und gerade in der Lohnarbeit zu einem zentralen Bezugspunkt wird. Klaus Dörre bspw. spricht von einem neuen »flexibel-marktgesteuerten Produktionsregime« (Dörre 2002) und markiert darin die flexible Arbeitsweise als einen zentralen Bestandteil. Die Machtspiele und Spielregeln im ökonomischen Feld, so Dörre (2003), gerieten unter die Regie eines qualitativ neuen, marktzentrierten Kontrollmodus; woanders wird dies als »indirekte Steuerung« oder auch »Vermarktlichung« von Produktion und Arbeit bezeichnet (Sauer 2005). Das Ergebnis, so eine von vielen geteilte Beobachtung, sei, dass Arbeitskräfte in den Betrieben zum Puffer der steigenden Flexibilitätsanforderungen würden, denen sich die Unternehmen, nicht zuletzt durch Finanzinvestoren und Shareholder gegenübersehen.

Solche Befunde sind anregend, sie in einem »Modell« begrifflich zusammenzufassen dient der gedanklichen Präzisierung und Selbstvergewisserung

und damit der theoretischen Debatte.¹ Doch die theoretisch-gedankliche *Fixierung* veränderter Arbeitsbedingungen in einem Modell, das zudem noch häufig als nationales gedacht wird (Rheinischer Kapitalismus etc.), gerät in Konflikt mit dem, was mir das zentrale Kennzeichen des gegenwärtigen Kapitalismus zu sein scheint: dass nämlich insbesondere im Bereich Arbeit eine Stabilität von Reproduktion systematisch immer weniger gegeben ist. Das wesentlich Neue am postfordistischen Kapitalismus scheint mir die ständige Umwälzung der Grundlagen der Produktion zu sein, in einem Ausmaß, das die ständige, nationale wie länderübergreifende Neuorganisation von Lohnabhängigen bedeutet. Im Resultat entsteht eine prinzipielle Unsicherheit in der sozialen Existenz von Arbeitskräften sowie eine qualitativ neue, allerdings destruktive Beziehung zwischen ihnen: internationale Konkurrenz.

Ich schlage also vor, aus dem theoretischen Werkzeugkasten die »Globalisierung« wieder hervorzuholen. Sicher auch kein optimaler Begriff, aber im Gegensatz zum »Modell« legt sie den Schwerpunkt auf einen *Prozess*, der immer schon *international* gedacht ist. Präziser schlage ich vor, den zugegebenermaßen sperrigen Begriff der Globalisierung als »permanenter Restrukturierung von Wertschöpfungsketten auf internationalem Niveau« wieder in die Debatte zu holen (z.B. Haipeter 1999). Er beschreibt meines Erachtens sehr treffend, was wir aktuell, und zwar eben länderübergreifend, erleben: nicht einfach Modernisierung von Technologie, internationale Restrukturierung von Wertschöpfung und Intensivierung von Arbeit – sondern gleichzeitig die *ständige Infragestellung* der eben noch verfolgten Strategien, der vor kurzem noch getätigten Produktionsansiedlungen, der jüngst noch vorgenommenen Investitionen. Die so verstandene Globalisierung als permanente Restrukturierung soll am Beispiel einer spezifischen Zuliefererindustrie illustriert werden, der Kontraktfertigung, um an ihrem Beispiel generelle gewerkschaftspolitische Überlegungen zu diskutieren.

¹ In diese Richtung geht auch die Einschätzung von Frieder Otto Wolf (2006).

Kontraktfertigung in Europa²

Kontraktfertigung ist als internationale Produktion vergleichsweise jung. Ende der 1980er Jahre waren Kontraktfertiger noch kleine Firmen in den USA, im berühmten Silicon Valley (Lüthje 2001), heute ist dieses Produktionssegment von internationalen »Weltmarktfabriken« mit mehreren zehntausend Beschäftigten dominiert.

Kontraktfertigung gilt als spezifische Form einer Zulieferer-Industrie, weil sie Produktion als Dienstleistung organisiert und dabei weit über übliche Teile-Zulieferung hinausgeht. Die Großunternehmen bieten keine Produkte bzw. Waren an, sondern Kapazitäten: sowohl Maschinen, Anlagen und Know how zur Produktion von Plastikgehäusen (bspw. für Drucker oder Handys), zur Bestückung von Leiterplatten, zur Endkonfiguration der Produkte (Beispielen mit Software, Verpackung etc.), aber auch Kapazitäten des Managens ausgedehnter globaler Produktionsketten oder logistische Leistungen in einzelnen Fertigungsregionen, bspw. die nach just-in-time organisierte Lagerhaltung oder von Logistikcentern zur punktgenauen Auslieferung der Markenwaren an Warenhäuser oder Auslieferungszentren. Welche der Dienstleistungen von den Kunden, d.h. den Markenherstellern, in Anspruch genommen wird, variiert; zum Herzstück gehört typischerweise die Leiterplattenbestückung, denn gerade hier erreichen die Kontraktfertiger einen Kostenvorteil durch Konzentration der Aufträge von mehreren Kunden: die Bestückung ist in der Art der Herstellung ein recht unspezifischer Produktionsschritt, egal, ob es sich um Leiterplatten für Industriecomputer oder für Minikameras handelt. Doch die Dienstleistung umfasst längstens viele »immaterielle« Bereiche, bis hin zur Eruiierung der günstigsten Zollbestimmungen bei der Einfuhr von Geräten oder Vorprodukten aus Fernost.

Obwohl diese Kontraktfertiger einen großen Anteil an der Elektronikproduktion haben (im Schnitt spricht man von 30%) und seit Beginn der 1990er Jahre auch in Westeuropa tätig sind, sind sie der hiesigen Öffent-

² Die folgenden empirischen Daten basieren auf umfangreichen Interviews mit Managern und Gewerkschaftern und mehreren Diskussionsrunden mit Gewerkschaftern in Ost- und Westeuropa sowie eigenen Recherchen, durchgeführt im Rahmen meiner Mitarbeit in einem von DFG geförderten Projekt. Zum Projekt gehörten Boy Lüthje, Peter Pawlicki, Wilhelm Schumm und Martina Sproll. Die Projektergebnisse sind veröffentlicht in: Stefanie Hürtgen/Boy Lüthje/Wilhelm Schumm/Martina Sproll, Von Silicon Valley nach Shenzhen. Globale Produktion und Arbeitsteilung in der IT-Industrie, Frankfurt/New York 2007.

lichkeit auch dem Namen nach, sie heißen bspw. Flextronics, Celestica oder Solectron, wenig bekannt. Im Unterschied nämlich zu Marken-Zulieferern im Automobilbereich wie Bosch legen die Kontraktfertiger bzw. ihre Kunden besonderen Wert darauf, dass die Zusammenarbeit möglichst wenig bekannt wird. Das Zulieferprodukt soll im Markenartikel verschwinden, der Endkunde, also der Konsument, soll nicht wissen, dass es zu – sagen wir – 50-80% aus Zulieferungen besteht, die mit den Namen Hewlett Packard, Siemens oder Philips nichts zu tun haben.

Anfang der 1990er Jahre begannen die meist US-amerikanischen Kontraktfertiger, Produktionsstätten in Westeuropa zu übernehmen: das IBM-Leiterplattenwerk in Bordeaux (Frankreich) oder die Siemens-Produktionsanlage in Paderborn (BRD). Von Anfang an hatten die Kontraktfertiger auch Niedrigkostenregionen im Blick. Zu Beginn der 1990er Jahre hießen die aber noch Nordengland und Irland. Erst ab 1997 begann der Ausbau von Produktionsstätten in Osteuropa. Dieses Jahr markiert den beginnenden Boom der »New Economy«. Die Nachfrage nach Computern, Spielkonsolen, vor allem aber Handys, wuchs enorm. Die Markenhersteller bemühten sich nun, sich im ausdehnenden Markt nachhaltig zu platzieren, zum einen über Preiskonkurrenz, zum anderen über die immer schnellere Abfolge von »Produktgenerationen«. Letzteres bedeutet, dass wer ein neues, »besseres« Produkt erfolgreich auf den Markt bringt, auch in der Lage sein muss, Produktion extrem kurzfristig hochzufahren, um Extraprofite zu realisieren.

Kontraktfertiger versprochen in dieser Situation einer scharfen Konkurrenz im Wachstumsmarkt vor allem drei Dinge: erstens eine Verbilligung der Produktion, zweitens ein hohes Maß an Flexibilität, was die Volumina der Zulieferung betrifft, und drittens eine Entlastung, die es den Markenherstellern erlauben sollte, sich besser auf die Entwicklung neuer Produkte und Technologie-Standards zu konzentrieren. Und in der Tat war der Boom der New Economy auch ein Boom der Kontraktfertigung in Europa. Auch bis dahin noch in Sachen Auslagerung zurückhaltende Unternehmen vergaben nun Produktionen: Alcatel an Flextronics, Motorola an Flextronics und Solectron, Nokia an den einzigen großen europäischen Kontraktfertiger, Elcoteq.

Für die Kontraktfertiger wiederum erhöhte sich nicht nur die Anzahl der Produktionsstätten, die sie von den Markenherstellern in Westeuropa übernahmen, sondern nun erschien auch Osteuropa auf der Bühne der Unternehmensstrategien; als hervorragender Standort und explizit als Alternative zu den bisherigen westeuropäischen Niedrigkostenregionen. Denn,

so das Management in dieser Zeit fast unisono: Nordengland sei längst zu teuer, die wirklich billigen Löhne und Steuervorteile fände man in Osteuropa. Die bürokratische Abwicklung laufe namentlich in Ungarn schnell und unkompliziert, die Steuererlässe seien bis zu zehn Jahren und oft darüber hinaus enorm, Massenentlassungen kein Problem, die Leute gut ausgebildet und arbeitsam (wobei die Ungarn als arbeitsamer als die Polen dargestellt wurden und die Ukrainer dann später wiederum als fleißiger als die Ungarn – siehe unten). Ab 1997 entstehen in kurzer Zeit eine Reihe von Produktionsstätten mit mehreren tausend Beschäftigten in Ungarn, Polen und Rumänien. In Ungarn wird Flextronics mit insgesamt 25.000 Beschäftigten bald zum größten Privatarbeitgeber; in Polen beschäftigt dasselbe Unternehmen im Durchschnitt einige tausend Leute, mehr Menschen als im gesamten Umland; in Tallinn, der Hauptstadt von Estland, ist Elcoteq mit rund 5.000 Beschäftigten größter Arbeitgeber und größter Exporteur des Landes.

Warum ist Kontraktfertigung ein Beispiel für Globalisierung? Zwei typische Argumente und eine eigene Antwort

Inwiefern lässt sich nun von Kontraktfertigung als einem Beispiel für Globalisierung von Produktion sprechen?

Diese Frage ließe sich verschieden beantworten. *Neoklassische Argumentationen*, die immer noch die Basis der uns seit Jahren verfolgenden Standortdebatte darstellen, würden in dem Aufbau hochmoderner Produktionsstätten einen Ausdruck für eine Ausgleichsbewegung sehen, wonach die Produktion den günstigen Löhnen und Steuern folgt. Die Standortfaktoren, die Osteuropa anbieten kann, wirkten, so die Annahme, als Motor für Modernisierung, in Richtung einer Angleichung der osteuropäischen Wirtschaften an westliche ökonomische Effizienz und westlichen Wohlstand. Westeuropa stehe unter Kapital-Abwanderungsdruck, solange die Löhne im Osten niedriger seien.

Diese Version ist nicht gänzlich falsch. Die Kontraktfertiger kalkulierten mit Osteuropa klar als Niedrigkostenstandort, wobei nicht nur die Löhne, sondern vor allem die fast vollständigen Steuernachlässe, günstige Bodenpreise, schnelle, unternehmensfreundliche Abwicklungen etc. gemeint sind. Richtig ist auch: Um die Dienstleistungswünsche ihrer Kunden befriedigen zu können, muss Kontraktfertigung stets als modernste Produktion, insbesondere im technologischen Sinn, organisiert sein. Das bedeutet, die

Produktionsstätten von Elcoteq, Flextronics etc. haben wenig gemein mit dunklen Klitschen und veralteten Maschinenparks, wie sie verbreitet noch mit »Niedriglohnarbeit« in Verbindung gebracht werden. Im Gegenteil: Die zumeist neuen Gebäude sind hell, die Maschinen modern, was zum Beispiel heißt: sie sind leise und haben weitgehend gute Umweltvorrichtungen wie Abzugsvorrichtungen für Dämpfe. In der Tat sprechen Beschäftigte und Gewerkschafter dieser Länder davon, dass die Arbeitsbedingungen *in dieser Hinsicht* vergleichsweise gut sind (s.u.). Richtig ist weiterhin: Nahezu alle untersuchten Produktionsstätten von Kontraktfertigung in Osteuropa (insgesamt 15) basieren auf Verlagerungen: Produktion von Schweden nach Polen, von Finnland nach Estland, von Spanien und England nach Ungarn.

Andererseits aber bedeuten die hochmodernen ausländischen Standorte in Osteuropa keineswegs die wirtschaftliche Modernisierung der Länder und Regionen, die stets im Munde geführt wird. Für das Gebiet der ehemaligen DDR ist der Begriff der »Kathedralen in der Wüste« geprägt worden, er passt auch auf die untersuchten Fälle. Zwar werden mitunter Straßen gebaut, als Anfahrtswege zum Werk, oder es entstehen lose Kooperationspartnerschaften zu benachbarten Ingenieursschulen, mitunter werden sogar auch auf den eigenen Bedarf zugeschnittene Ausbildungszentren geschaffen. Doch es passiert genau das *nicht*, was sich nicht zuletzt lokale Politiker, Wirtschaftsstrategen und Leiter der Sonderwirtschaftszonen, in denen die Standorte oft angesiedelt sind, so sehr wünschen, und weswegen sie gerade für die Ansiedlung der hochmodernen Elektronik-Multis werben: eine Vernetzung der High-Tech-Produktion mit heimischen Kapazitäten. Allen Wünschen regionaler Cluster-Bildung zum Trotz bleibt die Ausstrahlungskraft der Investitionen auf die Region (im Fachjargon: spill-over-effect) gering.³ Der Anteil lokaler Zulieferer für die Produktion der Kontraktfertiger liegt bei mageren drei bis fünf Prozent; er umfasst zumeist wenig entwickelte Bereiche wie die Zulieferung von Papier zur Verpackung oder den Catering-Service bzw. die Kantine.

In der Tat sind die Standorte der Kontraktfertiger in Osteuropa (wie anderswo auch) nicht lokal eingebunden, sondern international. Bauteile und Leiterplatten werden aus Asien geliefert, zumeist mit dem Flugzeug, über zentrale Flughäfen (z.B. Schiphol bei Amsterdam) an die einzelnen Werke

³ Das bedeutet nicht, dass ausländische Elektronikhersteller nicht längstens Forschungs- und Software-Entwicklungszentren in Osteuropa, z.B. Polen, geschaffen hätten: Intel in Gdansk, Motorola in Krakow etc. Deren abermals nicht sehr weitreichende regionale Auswirkung wäre hier ein anderes Thema.

verteilt, dort weiterverarbeitet, verpackt und entweder direkt an die Endkunden (Großmarktketten, Warenhäuser) oder ins zentrale Auslieferungszentrum (häufig ebenfalls in Osteuropa) transportiert. Die Auslieferung über LKW erfolgt durch westliche Speditionsfirmen wie Kühne&Nagel (in Rumänien können einige kleinere Speditionsfirmen noch über sehr geringe Löhne, hohe Flexibilität und nur gemietete LKWs konkurrieren). Auch die Produkte selbst haben wenig mit heimischen Märkten zu tun: der Exportanteil der Kontraktfertigungsstandorte in Osteuropa liegt zumeist bei 95% oder darüber; man produziert hauptsächlich für den westeuropäischen Markt. Handys zum Beispiel sind für die meisten Beschäftigten, die sie produzieren, bei weitem nicht erschwänglich, was betriebsorganisatorisch einigen Aufwand zur Überwachung bedeutet, um Diebstahl zu verhindern. Sind Zulieferer und Auslieferungsbeziehungen in erster Linie überregional, so sind es auch die unternehmensinternen Kommunikationen und Kooperationen: Um die Produktion reibungslos zu gewährleisten, besteht häufig ein ständiger Kontakt zu westeuropäischen Werken, aber auch innerhalb Osteuropas; hier werden innerhalb eines Unternehmens Produktionsvolumina hin und hergeschoben (zum Beispiel zwischen Estland und Ungarn oder zwischen Ungarn und Polen), Maschinen, aber auch Arbeitskräfte verliehen. Der Kontakt zum Kunden erfolgt in einem kurzfristigen oder auch permanenten Austausch in internationalen Teams oder »Boards«. Kurz: die Kontraktfertiger sind nicht national oder lokal, sondern international eingebunden; die ökonomischen und sozialen Modernisierungseffekte, von der grundsätzlichen Problematik dieses Begriffs einmal abgesehen, sind gering.

Diese Darstellung einer internationalen, und nicht lokalen Einbindung der Standorte geht in eine *zweite Richtung*, die gern als das Neue des gegenwärtigen Kapitalismus bzw. von Globalisierung angesehen wird: Globalisierung bedeute heute die Entstehung von weltweiten, hochflexiblen *Unternehmensnetzwerken*. Dieser Darstellung kann zugestimmt werden, wenn man damit eine weitverzweigte, zugleich eng und höchstflexibel zusammenarbeitende Unternehmensorganisation meint. Doch die Metapher des Netzwerkes steht für mehr, nämlich für die Ablösung alter Hierarchien zugunsten »flacher« Entscheidungsstrukturen, mehr noch: sie steht häufig für ein Abwerfen des Ballastes der Produktion hin zum virtuellen, vornehmlich auf Information und Kommunikation beruhenden »leichten« Netzwerk. Das Phänomen der Auslagerung von Produktion wird quasi verallgemeinert hin zu einer Überbewertung des Virtuellen, des Internets, der weltweiten Kommunikation, die heute den wichtigsten »Rohstoff« darstelle. Dem widerspricht schon

einmal der hier betrachtete Gegenstand: Kontraktfertiger sind ja genau der »Bodensatz an Produktion«, das *Pendant* zu Auslagerung; Kontraktfertiger produzieren, handfest und in hoher Stückzahl, nämlich als Massenfertigung. Für die Arbeitenden heißt das rigide Bandarbeit, gewürzt mit institutionalisierter Stimulation der corporate identity (Schautafeln über die Kundenzufriedenheit, Gruppenarbeit, die in hoher Konkurrenz untereinander steht, sehr hohe Anteile von gewinn- und motivationsabhängigem Leistungslohn). Doch nicht nur die Produktion, auch »das Netz« bleibt – trotz hoher Flexibilität – ein hierarchisches: zwischen Kunden und Kontraktfertigern besteht eine klare Abhängigkeit. Die Kunden machen nicht nur rigide Vorgaben hinsichtlich der Herstellung eines gewünschten Produktes oder einer Leistung, sie haben nicht nur weitreichende Möglichkeiten, den Produktionsprozess der Kontraktfertiger bis ins Detail zu kontrollieren, sondern sie binden mitunter auch die Auftragsvergabe an Standortentscheidungen, geben also vor, wo Kontraktfertiger (künftig) produzieren sollen. Wie handfest dieses hierarchische Moment an Produktionsaufträge und ihre Bezahlung gebunden ist, wird nicht zuletzt deutlich in der Krise der Elektronik-Branche, die ab 2001 einsetzte: Ein großer Streitpunkt zwischen Markenherstellern und Kontraktfertigern war im Herbst 2001, als die Absatzzahlen plötzlich einbrachen, wer nun auf den zigtausenden Handys, Druckern, Kameras, Fernseh- und Videospiegelgeräten sitzen bleiben soll (den Markenherstellern gelang es dann weitgehend, diese Kosten auf ihrer Kontraktfertiger abzuwälzen). Hier wurde besonders deutlich: die Kontraktfertiger fungieren als *Produktionsspuffer* einer von den Markenherstellern selbst schlecht zu kalkulierenden Marktentwicklung.

Doch auch aus Sicht der auslagernden Markenhersteller ist das Bild eines produktionslosen, leichten Netzwerkes eher eine Vision denn Realität. Zwar erzählten uns Manager in den Interviews immer wieder, die Kernkompetenz heute sei das »industrial design«, also Farbe, Formgebung etc. zum Beispiel eines Telefons – der »Rest« müsse ausgelagert werden; auch gibt es Unternehmen wie den Computer-Hersteller Dell, der kaum ein Teil selbst produziert. Doch im Durchschnitt liegt der Anteil von zumeist auf Kontraktfertiger ausgelagerter Produktion bei »nur« 30% und trotz vieler frohlockender Prognosen gibt es auch den Trend der Rückverlagerung: Motorola z.B. holte eine kleinere Fertigungsserie aus Polen zurück an den deutschen Standort in Flensburg (allerdings um sie alsbald nach China zu verlagern, s.u.). Zudem gibt es Unternehmen, die bislang vergleichsweise »auslagerungsresistent« und trotzdem erfolgreich sind, wie viele ostasiatische Hersteller. Das Modell

Kontraktfertigung ist also nur eine – wenn auch sehr verbreitete – unternehmerische Organisationsform, mit der versucht wird, sich gegen die Konkurrenz zu behaupten, und auch sie ist mittlerweile durch ein neues Modell der Auslagerung infragegestellt (s.u.). Man sollte also nicht dem Fehler verfallen, der Management-Literatur zu folgen, die alle Jahre eine neue optimale Unternehmensstruktur (best practice) zum neuen, der Globalisierung angemessenen Modell der Unternehmensführung erklärt.⁴

Was kann nun als neue Qualität der gegenwärtigen kapitalistischen Entwicklung angesehen werden? Meines Erachtens ist dies die Tatsache, dass Produktion nicht einfach umverteilt wird, z.B. indem sie sich »ausdehnt« (internationalisiert) oder indem sie »ausgelagert« wird auf Zulieferer wie Kontraktfertiger. Vielmehr besteht das Neue in einer Umorganisation von Produktion, einer Restrukturierung, die international ist – und von der kein Ende auch nur absehbar ist.

Deutlich wird dies schon bei der Ansiedlung der Kontraktfertigungsstandorte in Osteuropa.

In der Situation eines außerordentlichen weltweiten Wachstums bekamen die MOE-Standorte (Mittel- und Osteuropa) die Funktion eines besonders flexiblen und zugleich besonders kostengünstigen Massenproduktionsstandortes, wo auch großvolumige Produktion kurzfristig und kostengünstig hoch- und runterzufahren war und der zugleich in räumlicher Nähe zum europäischen Markt lag. Besonders gut sichtbar wird die Realisierung dieser Funktionalität in großen Endkonfigurations- und Auslieferungszentren, die z.B. in Ungarn entstanden. Der Handy-Hersteller Sony-Ericsson hatte bis vor nicht langer Zeit in der ungarischen Stadt Sarvar sein weltweites Auslieferungszentrum, eines der besten der Welt, wie der Manager versichert; die Produktion bestand hier in der Konfiguration und Software-Bespielung der aus Asien eingeflogenen, noch operationsunfähigen »dummen Handys« (dummies) ihren Test, teilweise der Verkleidung mit Plastik, dann der Verpackung und Auslieferung in alle Welt. Hewlett Packard hatte ebenfalls in Ungarn das Auslieferungszentrum für bestimmte Drucker für den Raum »HP Europe«, also Europa und einige arabische Staaten sowie Israel. Mit anderen Worten: Auslandsstandorte sind nicht einfach Dependancen der Heimatfirmen, die den Produktions- und Handelsbereich erweitern. Sie sind vielmehr mit spezifischer Funktionalität ausgestattete Bestandteile ei-

⁴ Hier wird vielmehr »der rasche Verschleiß immer neuer »bester Praktiken« selbst zum Programm« (Dörre 2002: 399).

ner weltweiten Unternehmenskonfiguration, die sich schnell umorganisieren können muss, wenn sich die Anforderungen für die Unternehmen ändern, in diesem Fall der Bedarf nach kostengünstiger Produktion aus lokaler Nähe zur Belieferung vor allem von Westeuropa. Dann müssen vorherige Beziehungen gekappt, Kapital neu konzentriert, die internationalen Abläufe umorganisiert werden etc.

Die Crux ist nun, dass dieser Vorgang in keine stabilen Produktionsbeziehungen mündet, nicht weltweit, nicht europäisch und nicht national. Dies wird schon in der Zeit des Booms, 1997 bis 2001 deutlich. Die Vorstellungen, in Osteuropa nur einfache Massenproduktion zu konzentrieren, während in Westeuropa die höherwertige Produktion und vor allem Produkteinführung angesiedelt ist, wurde faktisch revidiert: die osteuropäischen Standorte wurden nach kurzer Zeit stark aufgewertet, ihre Kapazitäten erweitert. Das »musste« gewissermaßen geschehen, wenn von hier aus auch die zentrale Auslieferung reibungslos funktionieren sollte. Die MOE-Standorte waren also keine »verlängerten Werkbänke« bzw. sie blieben es nicht: zu den ursprünglich aufgestellten Produktionshallen mit ihren langen Montage-Bändern oder Pressmaschinen gesellten sich mehr und mehr Funktionen des Tests, der Wartung, der Produkteinführung und vor allem logistische Kompetenzen hinzu (die wiederum aus westeuropäischen Standorten abgezogen wurden). Auch die »Führung« der Betriebe, anfänglich noch von Westeuropa aus gesteuert, findet nun eigenständig vor Ort statt. Im Resultat entstanden in Osteuropa logistisch und operativ eigenständige Standorte⁵ (wohlgemerkt: Eigenständigkeit im Rahmen einer internationalen Unternehmenshierarchie, die bspw. die eigenständige Auswahl von Zulieferern quasi ausschließt).

Vor allem aber: Nach dem Platzen der »New Economy-Blase« im Herbst 2001 zerrann den in Osteuropa tätigen Managern (selbst häufig aus Schottland, Österreich oder Deutschland kommend) die Idee von Osteuropa als dem Herz einer flexiblen Massenproduktionsstätte unter den Fingern. Der Absatzmarkt der Markenhersteller brach ein – und die Kontraktfertiger verloren fast alle Großkunden bzw. deren Großaufträge. Im Resultat waren die meisten Standorte in einer Dauerkrise. Während in Westeuropa aus diesem Grund viele Standorte der Kontraktfertigung geschlossen wurden (in Frankreich gibt es innerhalb von drei Jahren von sechs Großstandorten der

⁵ Dieses Bild wiederholt sich innerhalb Osteuropas, wo ältere Standorte für eine gewisse Zeit die »Führung« der neueren, weiter östlich (zum Beispiel in Sankt Petersburg, Russland) übernehmen, solange bis diese wiederum »eigenständig« sind.

Firma Solectron nur noch einen, mit prekärem Status und einigen hundert Beschäftigten), konnten die meisten osteuropäischen Standorte überleben. Massenentlassungen fanden zwar auch hier statt, aber Osteuropa profitierte weiter von Verlagerungen aus Westeuropa. Allerdings: bei weitem nicht in dem erhofften Ausmaß! Denn in den letzten Jahren war eine neue Konkurrenzregion äußerst attraktiv geworden: China. Ein Großteil der aus Westeuropa abgezogenen Produktion wurde dorthin verlagert. Osteuropa erhielt vor allem Kleinserien, die kaum ausreichten, die Kapazitäten auszulasten. Hatte ein Auftrag bis dato mehrere hundert Menschen beschäftigt, so waren das nun ein bis zwei Dutzend. Die Standorte wurden logistisch und technologisch damit weiter anspruchsvoller, auch wenn sie in einer andauernden Krisensituation steckten.

Zudem tritt aus Asien ein neues Modell der Zulieferung auf die Bühne und macht den Kontraktfertigern enorme Konkurrenz: das ODM (Original Designed Manufacturing). Im Unterschied zu den Kontraktfertigern bieten ODM-Unternehmen eigene Design-Produkte unter eigenem Namen an. Vor allem aber treiben sie das Prinzip der Verbilligung durch Masse auf bislang unvorstellbare Höhen, wenn sie in China Fabriken mit vielen zehntausend und Ingenieursabteilungen mit mehreren tausend Beschäftigten betreiben. Foxconn ist ein solches ODM-Unternehmen. Wie der Manager eines Computerunternehmens aus England sagte »Es gibt nichts, was Foxconn nicht macht! Und es gibt keinen Preis, den sie nicht unterbieten würden – es wäre verrückt, sie nicht zu nehmen«. Ein anderes solches ODM-Unternehmen ist BenQ, mittlerweile durch den Kauf der Siemens-Handy-Sparte bekannt, (BenQ hatte bereits zuvor Handys für Tchibo, Motorola und Nokia produziert). Kurz: die weltweite Konkurrenz um Absatz und Marktführerschaft übersetzt sich hier in konkurrierende Modelle der (weltweiten) Zulieferung.

Auf den Druck durch zusammenbrechende Märkte bzw. abgezogene Aufträge und die neue Konkurrenz aus Fernost reagierten die in Osteuropa tätigen Manager mit dem Versuch, die Kostenspirale innerhalb Osteuropas nach unten zu drehen. Der Trend nach der Krise 2001 hieß: Verlagerung in den Osten des Ostens. Bereits zuvor war die Verschiebung der Produktion zwischen Standorten in einem Land oder länderübergreifend gang und gäbe, nun wurde die strategische Nutzung der Billigländer innerhalb Osteuropas zur zentralen strategischen Option. Durch Ausrichtung auf angrenzende Länder wie Rumänien oder die Ukraine gelang es mitunter, den Preisvorstellungen der Markenhersteller noch einige Zeit zu genügen, bevor man den

Auftrag abgeben musste – entweder an einen Standort des gleichen Unternehmens in Fernost oder an einen ganz anderen Zulieferer dort. Dies ist der Fall bei den schon oben angeführten HP-Druckern, deren Produktion in nur zwei Jahren innerhalb des Kontraktfertigers Flextronics zunächst von West- nach Ostungarn und dann weiter in einen neuen Zulieferer-Park in der angrenzenden Ukraine verlagert worden war – bis der Auftrag schließlich nach China, an einen neuen Zulieferer, ging. Solche, wenn auch zeitbegrenzten Erfolge beflügeln die Managementstrategien; gezielt werden neue Standorte in Rumänien, der Ukraine und Russland aufgebaut. Man wolle sich der Konkurrenz aus Asien stellen, so das Management, und diese Länder bewusst als Alternative zu Fernost platzieren. Gerade für Europa sei die räumliche und auch kulturelle Nähe ein entscheidender Standortvorteil. Davon müsse auch der Kunde überzeugt werden, das sei mittlerweile das Schwerste. Erfolge dieser Strategie sind bislang nicht spektakulär, aber es gibt sie: Rückverlagerungen von China nach Osteuropa.

Das Erzähl-Karussell soll an dieser Stelle angehalten werden. Man könnte jetzt noch von neuem Verlagerungsdruck (aus Vietnam, dem inneren China oder Nordkorea) sprechen, doch das wäre – wenn auch mit Indizien angereicherte – Spekulation. Wichtig ist festzuhalten: In der Weltmarkt Konkurrenz entsteht kein Modell einer fixierbaren Arbeitsteilung.

Natürlich müssen zu einem gegebenen Moment die über den Globus in verschiedenen Standorten verstreuten arbeitsteiligen Funktionen zueinander passen – sonst stockt der Produktionsprozess (was in der Praxis häufig genug passiert). Nur bildet diese Momentaufnahme, und mir scheint, *das* ist Globalisierung, keine auch nur mittelfristige Perspektive, auf die sich bspw. gewerkschaftliches Handeln für eine Zeitlang einstellen kann.

Arbeitsverhältnisse in Osteuropa in der Konkurrenz

Was die Situation der Belegschaften in Osteuropa vor allem kennzeichnet, ist eine umfassende Konkurrenz, denn die permanente Unsicherheit der Auftragslage übersetzt sich für sie in permanente Unsicherheit der eigenen Arbeitssituation. Dies galt schon zu Zeiten des Booms, wo ein Großteil der Beschäftigten nur befristet eingestellt war, um bei Auftragsstornierungen kurzfristig entlassen werden zu können, oder wo ungarische Arbeitskräfte ihre Anstellung verloren, weil die Produktion auf estnische Standorte verschoben wurde. Große Konkurrenz besteht auch innerhalb eines Landes,

schon bei der Frage, wo sich die Kontraktfertiger überhaupt ansiedeln (in Polen bewarben sich drei Sonderwirtschaftszonen um das Unternehmen Flextronics) und wie viel von ihren Bauplänen dann realisiert wird. (Flextronics versprach, in Polen 10.000 Menschen einzustellen, lange Zeit waren es nur knapp 2.000, heute arbeiten dort etwa 3.000 Menschen.)

Die Konkurrenzsituation verschärft sich in der Krise eklatant. Einerseits gelingt es Osteuropa, weiter an – wenn auch viel kleinere – Aufträge zu kommen, die zuvor in Westeuropa erledigt wurden. Die Beschäftigten von Sanmina SCI in Schottland oder von Solectron in Schottland und Frankreich erlebten einen rasanten Arbeitsplatzabbau, mit zumeist letztendlicher Schließung der Werke, und ein Teil der Produktion findet sich in Ungarn und Rumänien wieder. *Andererseits* aber erhöht sich für die MOE-Standorte selbst der Konkurrenzdruck untereinander, denn Überkapazitäten und Konkurrenz aus Fernost sind allgegenwärtig. Zu Tausenden wurden Beschäftigte in Ungarn und Polen entlassen, ganze Hallen stehen leer, Lagerräume wurden »umsonst« gebaut; es gab auch einige Werkschließungen (in Polen und Tschechien) und trotz einer – wie es heißt – wieder erhaltenen Konjunktur ist die Zukunft eines Großteils der Standorte der Kontraktfertiger ungewiss. Die Einführung der 40-Stunden-Woche und der Verzicht auf Weihnachtsgeld und anderes im westdeutschen Standort Kamp Lintfort, damals noch Siemens, und die daraufhin erfolgte Stornierung von Aufträgen für Flextronics führten in Ungarn zu mindestens 1.000 Entlassungen und einer nachhaltigen Gefährdung des Standortes, wo man gehofft hatte, mit den Siemens-Aufträgen aus der Krise zu kommen. Nur relativ besser geht es den weiter östlicher gelegenen Werken in Ostungarn, Rumänien und der Ukraine. Zwar liegt hier die Anzahl der Beschäftigten höher, doch kurzfristige Produktionsvergabe nach China steht ebenfalls auf der Tagesordnung.

Kurz: Es entsteht gerade seit der Krise 2001 und dem Auftreten neuer Konkurrenz aus Fernost eine enorme Konkurrenz um Produktion und also Beschäftigung *innerhalb* der MOE-Standorte. Mit dem Resultat, dass es Belegschaften und Gewerkschaften schwer haben, Forderungen aufzustellen und durchzusetzen. Auf einem europäischen Treffen berichtet eine ungarische Gewerkschafterin, dass sie Schwierigkeiten hätten, höhere Löhne zu fordern (s.u.), da das Management mit Verlagerung in eine nur 200 km südlicher gelegene Stadt gedroht hätte, wo die Löhne bislang in der Tat niedriger sind als im stärker entwickelten Westungarn. Man hätte da wenig machen können, denn der eigene Standort stehe schon seit einiger Zeit ständig kurz vor dem Aus. Polnische Gewerkschafter aus dem untersuchten Betrieb ar-

gumentieren, dass sie sich in Zurückhaltung üben müssten, bis der Standort über den Berg sei; estnische Gewerkschafter versuchen, Lohnforderungen aufzustellen, die die Situation der Arbeiter verbessern, ohne den Standort zu gefährden.

Umfassende Unsicherheit in Ost und West

Westdeutschen Gewerkschaftern und Belegschaften dürften solche Problemlagen bekannt vorkommen. Allerdings gibt es bis heute eine weitreichende Abwehr dagegen, sich »in einem Boot« mit osteuropäischen Lohnabhängigen zu sehen. Stattdessen hört man in den Betrieben der Bundesrepublik viel, dass man »denen« in Polen oder Ungarn erst mal beibringen müsse, »ordentlich zu arbeiten«, denn dort laufe vieles noch unproduktiv und traditionell. Insbesondere deutsche Betriebsräte und Gewerkschafter sehen sich nach wie vor auf einem besonderen Platz in der Weltökonomie und in Europa: Spitzentechnologie, Exportweltmeister, traditionsreiche Qualitätsarbeit. Gerade gegenüber osteuropäischen Lohnabhängigen wird eine Andersartigkeit konstruiert, die es bundesdeutschen Beschäftigten und Betriebsräten wenigstens gedanklich erlaubt, die Konkurrenz von dort abzuwehren.⁶ Neben Solidarisierungsbekanntnissen gerät z.B. der DGB-Vorsitzende Michael Sommer immer wieder in die Verteidigungsrhetorik »Wir dürfen nicht zulassen, dass die polnischen oder slowakischen Arbeitsbedingungen ganz legal zum Standard in Darmstadt, Jena oder Kassel werden« (Sommer 2005). Solche Worte sind kritikwürdig, denn sie schaffen nationale Abgrenzungen. Vor allem sind sie falsch! Um im Bild zu bleiben: »Wir« haben längst polnische Arbeitsverhältnisse, und deutsche Arbeitsverhältnisse finden sich in Polen und der Slowakei.

Dieses Bild bedeutet nicht, dass es zwischen Ost- und Westeuropa keine Unterschiede mehr gäbe; es ist schon richtig: Osteuropa ist aus westlicher Sicht eine Niedriglohnregion. Beim Kontraktfertiger Flextronics liegt der Basislohn für Arbeiter in den Niederlanden bei 1.400 Euro, in den genannten Ländern zwischen 200 und 300 Euro, jeweils brutto (beide Male kommen Zuschläge etc. hinzu). Vor allem die Löhne, die teilweise sogar noch

⁶ Eine gute Studie darüber, wie Konkurrenz gedanklich abgewehrt wird, indem man den Konkurrenten als minderwertig darstellt, lieferte Rainer Zoll Anfang der 1980er Jahre in Bezug auf die Arbeitslosen (Zoll 1984).

unter den regional üblichen liegen, sorgen in Osteuropa – im Gegensatz zu Klischees von dem für jeden Arbeitsplatz dankbaren Osteuropäer – verbreitet für Unmut, denn mit ihnen lässt sich angesichts der sich dem Westen annähernden Lebenshaltungskosten schwer leben. Richtig ist auch, dass die Zahl der unregelmäßigen Arbeitsformen sehr groß ist. Mit befristeter Beschäftigung zum Beispiel versuchen die Kontraktfertiger, Auftragsschwankungen abzufangen. Der Anteil der Befristung in Osteuropa ist hoch, er reicht in den untersuchten Standorten von 30% bis zu 75% der Beschäftigten. Hinzu kommt ein umfangreiches Segment von Leiharbeit in den Betrieben, das seit der Legalisierung von Leiharbeit in vielen MOE-Ländern im Jahr 2002 enorm anwächst. Der Anteil von Leiharbeit im Betrieb liegt verbreitet bei einem Drittel der Beschäftigten und erreicht in einem Betrieb sogar 2.000 von 3.000 Beschäftigten. Wir finden Bereitschaftsdienste und eine kaum zu überblickende Zahl von hochflexiblen, ständig wechselnden Arbeitszeitmodellen; wir finden Diskussionen zur Wiedereinführung des 12-Stunden-Tages, kurz: Kontraktfertigung in Osteuropa ist in diesem Sinne hochflexible, moderne Niedriglohnarbeit. Nur: Was ist jetzt hier »typisch osteuropäisch«? Die Zahl der Leiharbeitnehmer erreichen auch in den westeuropäischen Kontraktfertigern, und auch bei Markenherstellern wie Nokia oder Motorola in der Bundesrepublik, 50% und mehr der Belegschaft. Auch in höhergestellten Ingenieursbereichen ist Leiharbeit kein Tabu mehr. Einstellungen erfolgen in nahezu allen Betrieben und Bereichen fast nur noch befristet. Hochflexible und zugleich unsichere Beschäftigung kennzeichnen die Situation in den meisten Betrieben, über Betriebsvereinbarungen werden Lohnkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen beschlossen, in Kamp Lintfort (damals noch ein Siemens-Standort) diskutierte man die teilweise Wiedereinführung der 12-Stunden-Schicht. Entlassungen konnten trotzdem nicht verhindert werden und über allem liegt, hier wie in Osteuropa, die andauernde Frage, wie lange die Standorte überhaupt noch existieren. Alcatel, der französische Elektronik-Konzern, war auch in der Bundesrepublik bis vor nicht langer Zeit ein wichtiges Produktionsunternehmen mit 11.000 Beschäftigten und 15 Standorten; heute gibt es noch vier Standorte mit etwa 5.000 Beschäftigten, die letzte Produktion wurde im Juni 2005 eingestellt, sie wurde auf die Kontraktfertiger, zum Beispiel Flextronics, verlagert. Doch die Unsicherheit an den deutschen Standorten geht weiter: Wird die Entwicklungstätigkeit in Asien neu konzentriert? Soll Berlin bestehen bleiben oder die Tätigkeiten in die Nähe von Erfurt verlagert werden? Als prinzipieller Unterschied zwischen Ost und West bleiben die Löhne. Nur: die sind

auch in der Bundesrepublik schon lange nicht mehr durchgängig so hoch, wie gemeinhin angenommen. In einem namhaften deutschen Markenhersteller bekommt eine angelehrte, seit vielen Jahren hier beschäftigte Frau mit zwei Kindern, allen Schichten und Zuschlägen inklusive, 1.300 Euro netto pro Monat. In Ostdeutschland liegen die Löhne in vergleichbaren Fällen bei ca. 1.000 Euro.

Noch einmal: Hier geht es nicht darum, Verschiedenheiten wegzureden und alles »gleichzumachen«. 1.000 Euro netto wären für polnische Arbeiter schon eine große Erleichterung. Nur rechtfertigen diese und andere Differenzen nicht, die bundesdeutschen Arbeitsverhältnisse als Vorbild für Europa zu konzipieren, das nun aus Osteuropa heraus angegriffen wird und also verteidigt werden muss. Auch deshalb nicht, weil – was viele Betriebsräte, Gewerkschaftsfunktionäre etc. bislang nur ungern wahrhaben wollen – die Bundesrepublik längst selbst als Lohndrücker in Europa auf den Plan tritt. Nicht nur gegenüber französischen Standorten, wo dortige Gewerkschafter unter Druck geraten, weil ihnen das Management die hierzulande über Betriebsvereinbarungen üblich gewordene Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche vorhält. Auch gegenüber osteuropäischen Standorten bewirken bundesdeutsche Vereinbarungen »Druck«: Der Widerstand ungarischer Gewerkschafter gegen eine Einführung des Samstags als Normalarbeitstag ging verloren, ohne dass es seitens der bundesdeutschen Betriebsräte auch nur eine größere Kommunikation darüber gegeben hätte – Samstagsarbeit ist hier längst normal.⁷

Gegen die Vorstellungen von »Osteuropa« als einer Niedrigkostenregion wehren sich dortige Gewerkschafter und Beschäftigte vehement.⁸ Sie seien osteuropäisches Hochlohnland, stellen polnische Gesprächspartner klar, ebenso wie ungarische und estnische. Tagtäglich bekommen sie zu hören,

⁷ Die Rolle der Bundesrepublik als diejenige, die Sozialdumping betreibt, gerät in jüngster Zeit in den Fokus gewerkschaftlicher Statements. So rankte sich ein Vortrag des ver.di Vorsitzenden Frank Bsirkse am 20. Juni 2006 an der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main um dieses Thema und Detlef Hensche schreibt: »Hinsichtlich der Lohn- und Gehaltserhöhungen sind die deutschen Gewerkschaften bekanntlich Schlusslicht in Europa; wenn von Lohndumping – übrigens auch von Steuerdumping – in Europa die Rede ist, müssten sämtliche Finger anklagend auf die Bundesrepublik weisen« (Hensche 2006: 197).

⁸ Eine systematische Auseinandersetzung mit Vorstellungen und Forderungen seitens der Gewerkschaftsaktivisten und Betriebsräte in den untersuchten Werken soll hier nicht erfolgen. Diese findet sich in einem anderen, auch im Internet zugänglichen Artikel (Hürtgen 2003).

dass – wenn hohe Löhne gefordert würden – die Investitionen leider weiter nach Osten wandern müssten. Die Konkurrenz zu Rumänien, Russland etc. ist groß. Schon heute fungieren ausländische Beschäftigte aus weiter östlichen Ländern massiv als Lohndrücker, ebenso wie Polen etc. bei uns. In Nordungarn werden jeden Morgen slowakische Leiharbeiter in die Elektronik-Betriebe von Komárom gebracht, in Ostungarn sind regelmäßig viele ukrainische Arbeiter zum »Anlernen« vor Ort, im Süden Ungarns wird die neue Zusammenarbeit mit ausländischen Leiharbeitsfirmen erprobt, denn die serbischen Arbeitskräfte seien billiger als die ungarischen. In Estland ist es die russische Minderheit, die den Gewerkschaftern Sorgen macht, denn diese sei im Betrieb zu wenig integriert und lasse sich zu viel gefallen. Lohn- und Druck gebe es prinzipiell, wenn auch nicht im untersuchten Kontraktfertiger, von Seiten der Ukraine.

Kurz: Die Instabilität in der betrieblichen Beschäftigung wird zu großen Teilen wahrgenommen als Bedrohung »aus dem Ausland« – auch das ist hier, in der Bundesrepublik, nicht anders als in den benachbarten MOE-Ländern. Auch hier stellt sich das Problem, dass gewerkschaftliche Politik ad hoc als Verteidigung von nationalen Errungenschaften konzipiert wird. Die Konkurrenten werden als andersartige beschrieben, um sie wenigstens gedanklich noch von sich selbst fernzuhalten. Um den Preis allerdings, dass hien und drüben die Frage nach den Gemeinsamkeiten in den aktuellen Ausbeutungsverhältnissen nicht systematisch gestellt werden kann.

Doch gibt es gegen die Figur der Andersartigkeit eine zentrale Gemeinsamkeit zwischen den Ländern und den sozialen Gruppen: Diese besteht meines Erachtens, das sollten die vielen einzelnen Schilderungen verdeutlichen, in einer *enormen Unsicherheit der sozialen Existenz von Lohnabhängigen*. Es ist ungewiss, ob ein Investor in die Region kommen wird, ob dort eine Anstellung gefunden wird (zum Beispiel, ob man die vorgelagerten Tests etc. besteht), es ist ungewiss, ob nach der Befristung von drei oder sechs Monaten die Anstellung verlängert wird oder nicht, oder wie lange der gesamte Standort oder auch nur einige Produktions- und Tätigkeitsbereiche weiter hier angesiedelt bleiben. Auch auf die einmal vereinbarte Lohnhöhe ist kein Verlass, sie soll und wird häufig nach unten »gedrückt«. Im Resultat entsteht eine umfassende Unsicherheit, das heißt Unplanbarkeit der materiellen und damit sozialen Existenz.

Fazit: Konkurrenz thematisieren und Anspruchslogiken entwickeln

Die hier skizzierten Überlegungen sind prinzipieller Natur. Sie betreffen die Frage, auf welcher gedanklichen Basis gewerkschaftliche Forderungen und ihre Durchsetzung überhaupt beruhen. Bislang fragt der ganz überwiegende Teil von Aktivisten, auch der Gewerkschaftslinken danach, welche Akteursgruppen aus ihrer Stellung im Produktionsprozess als der »starke Kern« der Ökonomie angesehen werden, um darauf Durchsetzungsfähigkeiten der eigenen Forderungen abzuleiten.

Diese Grundkonstruktion findet sich in der oben angesprochenen Vorstellung einer besonderen, nämlich hochproduktiven, qualitativ hochwertigen Produktion in Deutschland, die ihrerseits entsprechend hohe Löhne und Sozialleistungen rechtfertigt. Doch auch die Fragestellung nach den neuen Kernsegmenten in der Industrie und den auf diese Weise zu entdeckenden neuen Vorreitern in der Gewerkschaft basiert auf der Idee einer besonderen Position im Produktionsprozess, aus der eine besondere Handlungsfähigkeit folge. Natürlich, zu einem gegebenen Zeitpunkt ist die Gegenseite von bestimmten sozialen Gruppen vielleicht verwundbarer als von anderen. Nur kann man doch angesichts einer allumfassenden und längst breit diskutierten Schwächung der betrieblichen Kernbelegschaften (x-fach manifestiert in Entlassungen, Lohnkürzungen etc.) nicht wieder abermals auf die Suche gehen nach einem vielleicht doch prinzipiell sicheren gewerkschaftspolitischen Akteur. Nach den »neuen Angestellten«, die gerade in den letzten Jahren zu Tausenden entlassen worden sind, hat auch der letzte Versuch in dieser Richtung arge Dämpfer erlitten: Die Hoffnungen auf eine neue Arbeiteravantgarde bei den »Wissensarbeitern« oder »High-Tech-Arbeitern« in der IT-Industrie gerieten zusammen mit dem Platzen der New-Economy-Blase ins Trudeln. Kurz: Angesichts einer permanenten Umstrukturierung von Produktion kann kein halbwegs stabiles soziales Modell der Ausbeutung konstruiert werden, wo dem arbeitendaristokratischen Kyberiat ein in unsicherer Existenz gehaltenes Prekariat gegenübersteht – egal ob der Unterschied zwischen beiden in der sozialen Produktionshierarchie (Wissensarbeiter hier, austauschbare manuelle Arbeiter dort) oder regional (deutsch – polnisch) festgemacht wird. Dies bedeutet nicht, dass nicht bestimmte (neu entstehende) Berufsgruppen für eine Zeit eine für sie vorteilhaftere Arbeitsmarktsituation innehaben können, aus der heraus sie Forderungen durchsetzen können. Nur ist die Halbwertszeit solcher »neuen Märkte« vermutlich abermals gering, solange sich jede Menge verfügbares Kapital darauf stürzen kann,

um so auch hier wieder nach kurzer Zeit eine Situation der Überkapazität zu schaffen (zur Debatte um den Finanzmarktkapitalismus vgl. Windolf 2005).

Vor allem aber: Die Konstruktion von »fest« oder »normal« Beschäftigten hier und prekär Beschäftigten und Arbeitslosen dort muss immer als nachrangig betrachten, was doch der zentrale Motor wachsender Unsicherheiten auch in den vermeintlichen »Kernen« der Produktion ist: die Konkurrenz zwischen Arbeitskräften – um Anstellung, um Lohnhöhen, Arbeitsbedingungen und Sicherheiten.⁹ Diese Konkurrenz ist allgegenwärtig, aus betrieblicher Sicht als Standortkonkurrenz ausgetragen, und die Frage nach dem neuen kämpferischen Arbeitnehmersubjekt tut so, als gäbe es einen qua Produktionsorganisation halbwegs geschützten Bereich. Das aber ist die Frage nach dem richtigen Subjekt im falschen Leben, als wäre mit einer möglichst umfassenden Denunziation der Standortideologie der faktische Konkurrenzzusammenhang aus dem Weg. Dabei erfolgte nicht einmal der spontane und wütende Streik bei Opel in Bochum im Herbst 2004 jenseits der Standortlogik. Wie auch, wenn von der Erwerbstätigkeit die eigene Lebensplanung abhängt.

Kurz: Vor dem Hintergrund einer Beobachtung von Globalisierung als einer »permanenten Restrukturierung« erweist es sich als kontraproduktiv, gewerkschaftspolitische Forderungen im weitesten Sinne aus der Zugehörigkeit bzw. der Stellung in einem bestimmten ökonomischen System heraus abzuleiten, denn diese ist immer auch systematisch gefährdet. Stattdessen ginge es darum, die Begründungsmuster gewerkschaftlicher Ansprüche neu anzugehen. Anstatt auf die eigene Leistung im Wirtschaftssystem zu verwei-

⁹ Prekarität wurde in der Bundesrepublik lange Zeit als wachsendes Randgruppenphänomen diskutiert. Bezeichnenderweise war der Begriff zum Beispiel in Polen in Gewerkschaftskreisen noch bis vor kurzem weitgehend unbekannt, obwohl die Arbeitsverhältnisse durchaus als prekär bezeichnet werden können. Diese Unkenntnis verweist darauf, dass »Prekarisierung« gedanklich konzipiert ist als Abweichung von einem – immer auch idealisierten und verallgemeinerten – Normalarbeitsverhältnis (das zum Beispiel in Polen so nicht bestand). Prekarisierung wurde so zu einem soziologischen Phänomen derjenigen, die keine »normale« Anstellung fanden: Illegale, Leiharbeiter, Teilzeitkräfte, Leichtlohngruppen, Befristete. Das Problem dieser soziologisch ausgerichteten Debatte war immer, dass eine mehr oder minder willkürliche Einkommensgrenze die Grenzlinie zwischen »sicher« und »unsicher« darstellte. Mir scheint, dass solche soziologischen Versuche der Einkastelung heute nicht mehr zeitgemäß sind. Angemessen wäre in Zeiten von Globalisierung vielmehr ein polit-ökonomischer Begriff von Prekarität: zur Bezeichnung der systematischen Unsicherheit in der Existenz als Lohnabhängiger. Zur Debatte um Prekarisierung siehe die Beiträge auf www.labournet.de.

sen, sollte anerkannt werden, dass der Status der Leistungserbringung selbst prinzipiell prekär geworden ist und also als Legitimationsfolie nicht mehr taugt. Anstatt auf die vermeintlich geringere Leistungskraft ausländischer Beschäftigter, Leiharbeiter oder sonstiger »andersartiger« Lohnabhängiger zu verweisen, sollte eine Verständigung darüber beginnen, welche Anspruchshaltungen die jeweils »Anderen« für sich entwickelt haben – und ob diese Anspruchshaltungen Anknüpfungspunkte für die eigenen enthalten. In einem Interview mokierte sich ein westdeutscher Betriebsrat lang und breit darüber, dass in einem ungarischen Elektronik-Werk (wohin große Teile der zuvor bei ihm im Werk getätigten Produktion hinverlagert worden war) die Arbeitskräfte-Fluktuation so hoch sei. Auf diese Weise könne die Qualität nicht stimmen. Vor allem im Sommer würde »fast die ganze Belegschaft« an den Balaton fahren (ein großer See und beliebtes Urlaubsziel), um dort als Kellner zu arbeiten, das ergäbe einen deutlich höheren Verdienst. Anstatt sich hier in der Vision einer unzuverlässigen osteuropäischen Arbeiterschaft bestätigt zu sehen, hätte der Betriebsrat die auf diese Weise indirekt zum Ausdruck gebrachten Lohnforderungen der ungarischen Beschäftigten wahrnehmen, vielleicht verbreiten können. Das hätte aber zweierlei bedeutet: die massive Konkurrenzsituation, die zwischen der ungarischen und deutschen Belegschaft entstanden war, überhaupt beim Namen zu nennen, anstatt sie in Klischees von den unzuverlässigen Ungarn wegzuretuschieben. Es hätte zweitens bedeutet, soziale Forderungen in Hinblick auf die eigene Lebensqualität als Lohnabhängiger anzuerkennen, unabhängig davon, wie groß der Beitrag zum Wohlergehen der kapitalistischen Wirtschaft oder auch nur des Standortes gewesen ist. Es hätte mit anderen Worten ein eigenständiges Begründungsmuster der sozialen Anliegen bedeutet,¹⁰ das die Qualität des eigenen Lebens in den Vordergrund stellt.

Die Loslösung einer Legitimation von sozialen Anliegen von Leistung und Erwerbsarbeit mündet in Begründungsmustern, die Forderungen nach einem »guten Leben« zum nicht weiter herzuleitenden Ausgangspunkt er-

¹⁰ Klaus Dörre schreibt, dass die wirtschaftsdemokratischen Ambitionen der Gewerkschaften, ohnehin in die Programmatik verbannt, »die Konturen eines organisierten Kapitalismus wider[spiegeln], der so nicht mehr existiert. Eine neue, auf die Realitäten des flexiblen Kapitalismus bezogene Konzeption ist bislang nicht gefunden. Soll der Gedanke vom »Bürgerstatus« in Betrieben und Unternehmen nicht zur bloßen Phrase gerinnen, bedarf er jedoch einer eigenständigen Begründung außerhalb der wirtschaftlicher Effizienzalküle.« Für die innerbetriebliche Mitbestimmung setzt Dörre dann perspektivisch auf eine »Politik der Teilhaberechte« (Dörre 2002: 408).

klären. Solche Forderungen und Diskussionen gibt es, auch wenn sie bislang gerade hierzulande äußerst minoritär blieben. Volker Koehnen greift ein Menschenbild an, nach dem eine menschenwürdige Existenz erst »verdient« werden muss und schlägt ein politisches Netzwerk entlang der Frage »Wie wollen wir leben?« vor (Koehnen 2005). Andere Diskutanten versuchen, Maßstäbe einer »menschengerechten Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe zu verankern« (Pickshaus 2006: 173). Im gewerkschaftlichen Jugendbereich heißt eine gern auf Demonstrationen getragene Parole: »Her mit dem schönen Leben!« Und in »linksradikalen« Kreisen gibt es Kampagnen wie die »Berlin umsonst«.

Solche Ansätze haben gemein, dass sie die Suche nach einem ökonomischen Modell, auf das Gewerkschaftspolitik bauen kann, weitgehend aufgegeben haben. Anders gesagt: Stabilität in einem sozialen Sinne, entlang von Lebensgestaltung, scheint es auf absehbare Zeit nicht mehr zu geben – egal, ob man diesen Zustand als ein neues Kapitalismusmodell identifiziert oder nicht. Soziale Stabilität muss insofern selbst erstritten werden, ohne Rekurs auf eine Wachstumsstabilität, die von ihrer eigenen sozialen und ökologischen Basis weniger denn je wissen will.

Modelle sind als heuristische Konstruktionen zum Verständnis und zur Verständigung über den aktuellen Kapitalismus sinnvoll. Sie geraten aber an ihre Grenze, sobald aus ihnen gewerkschaftliche Handlungsstrategien entwickelt werden sollen, denn gerade die gedankliche Stabilität, die einem Modell zugrunde liegt, findet sich in den sich ständig ändernden, hinterfragten Arbeits- und Ausbeutungsverhältnissen immer weniger. Anstatt auf schmelzende oder unsicher Kernbereiche des Arbeitslebens zu orientieren (seien dies regionale, wie die Bundesrepublik, oder soziale, wie die »Wissensarbeiter«) scheint es mir politisch sinnvoller, endlich den konkurrenzziellen Zusammenhang dieser verschiedenen örtlich und sozial segmentierten Kategorien von Lohnabhängigen in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Betrachtung zu stellen. Das bedeutet nicht, von heute auf morgen eine »solidarische«, standortideologiefreie Argumentation entwickeln zu können – die enorme soziale Konkurrenz zur Kenntnis zu nehmen heißt auch, ihre reale Wirksamkeit zur Kenntnis zu nehmen. Es könnte aber bedeuten, die Entwicklung einer eigenen Logik von Lebensansprüchen überhaupt in Angriff zu nehmen.

Literatur

- Dörre, Klaus (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Wiesbaden
- Dörre, Klaus (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines »neuen Kapitalismus«?, in: Klaus Dörre/Bernd Röttger (Hrsg.), Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, Hamburg
- Haipeter, Thomas (1999): Zum Formwandel der Internationalisierung bei VW in den 80er und 90er Jahren, in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 114, Nr. 1/1999, S. 145-171
- Hensche, Detlef (2006): Anmerkungen zum »Epochenbruch«, in: Dieter Scholz u.a., Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft, Münster
- Hürtgen, Stefanie (2003): Der ganz normale Weltmarkt. Kontraktfertigung als »Unterseite« der New Economy und Formen gewerkschaftlicher Interessenartikulation in Osteuropa, in: Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung, Heft 14, abrufbar unter: <http://www.ifs.uni-frankfurt.de/people/huertgen/index.htm>
- Koehnen, Volker (2005): Ende des Arbeitszwangs. Gefahr für Demokratie – ein gesellschaftliches Leitbild jenseits der Erwerbstätigkeit schafft Abhilfe, in: Frankfurter Rundschau vom 1.7.2005; zit. nach: <http://www.archiv-grundeinkommen.de/koehnen/Koehnen2.pdf>; download am 16. August 2006
- Lüthje, Boy (2001): Silicon Valley. Ökonomie und Politik der vernetzten Massenproduktion, Frankfurt/New York
- Pickshaus, Klaus (2006): Arbeitspolitik im Umbruch – gute Arbeit als neuer strategischer Ansatz, in: Dieter Scholz u.a., Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft, Münster
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen, Hamburg
- Sommer, Michael (2005): Den Fall der Löhne stoppen, in: Frankfurter Rundschau vom 21.12.2005
- Windolf, Paul (Hrsg.) (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft Nr. 45/2005, Wiesbaden
- Wolf, Frieder Otto (2006): Der »Epochenbruch« als historisches Periodisierungsproblem, in: Dieter Scholz u.a., Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft, Münster
- Zoll, Rainer (Hrsg.) (1984): »Die Arbeitslosen, die könnt' ich alle erschießen!« Arbeiter in der Wirtschaftskrise, Köln