

ROBERT MISIK
CHRISTINE SCHÖRKHUBER
HARALD WELZER (HG.)

IST UNSICHTBAR

DIE BISHER NICHT ERZÄHLTE
GESCHICHTE, GEGENWART
UND ZUKUNFT DER ARBEIT

PICUS

ROBERT MISIK
CHRISTINE SCHÖRKHUBER
HARALD WELZER (HG.)

ARBEIT IST UNSICHTBAR

DIE BISHER NICHT ERZÄHLTE
GESCHICHTE, GEGENWART
UND ZUKUNFT DER ARBEIT

PICUS VERLAG WIEN

INHALT

Intro

10 Kein Fisch weiß, dass es am Meeresgrund nass ist

20 Ausstellung Museum Arbeitswelt Steyr

23 *Abschnitt 1 Arbeit Macht Mensch*

24 Arbeit ist Kooperation

29 Pause Takt und Arbeitszeit

32 Wenn Arbeiter Windeln tragen

34 Der kleine große Unterschied

36 Männer, die weinen, sind produktivere Arbeiter

38 Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen

43 *Abschnitt 2 Arbeit ist nur ein Gefühl*

44 Die Müden, die Erschöpften und die Abwesenden

50 Die Freude an der Arbeit

52 Startupstory #that'sthespirit?

54 Ausgebrannt

56 Eichhörnchenstrategie

59 Krisenexperimente zwischen Rassismus
und Leistungsverherrlichung

61 Was würden Sie machen, wenn Sie 1.100 Euro
monatlich bedingungslos bekommen würden?

69 *Ausstellung Museum Arbeitswelt Steyr*

Geschichten aus der Industrieregion Steyr:

Das Wesentliche an der Arbeit ist unsichtbar

103 *Abschnitt 3 Arbeit Macht Raum*

104 Ökonomische Säuberung

109 Kleine Lehre des Atlantik

116 Gastarbajteri und Geschichte

119 Wie Ihr T-Shirt um die Welt reist

121 Erntehelfer, die sich versklavt fühlen

- 123 Stadt, Arbeit und Krieg
125 Arbeit ist Arbeit!
128 Arbeit Macht Raum
130 Wie viele Sklaven halten Sie?

- 133 *Abschnitt 4* Arbeit ist Bewegung
134 Der Traum der Familie Rauscher
142 Eine Welt zu gewinnen ...
144 Maschinenstürmer, Blaumacher, Zeitrebellen
147 „Wir waren sehr streiklustig“
150 Wenn das Wir-Gefühl wächst
153 Jurist, Jude, Sozialist

- 157 *Ausstellung Museum Arbeitswelt Steyr*
 Eine kleine Geschichte der Arbeitszeit:
 Wem gehört die Zeit?

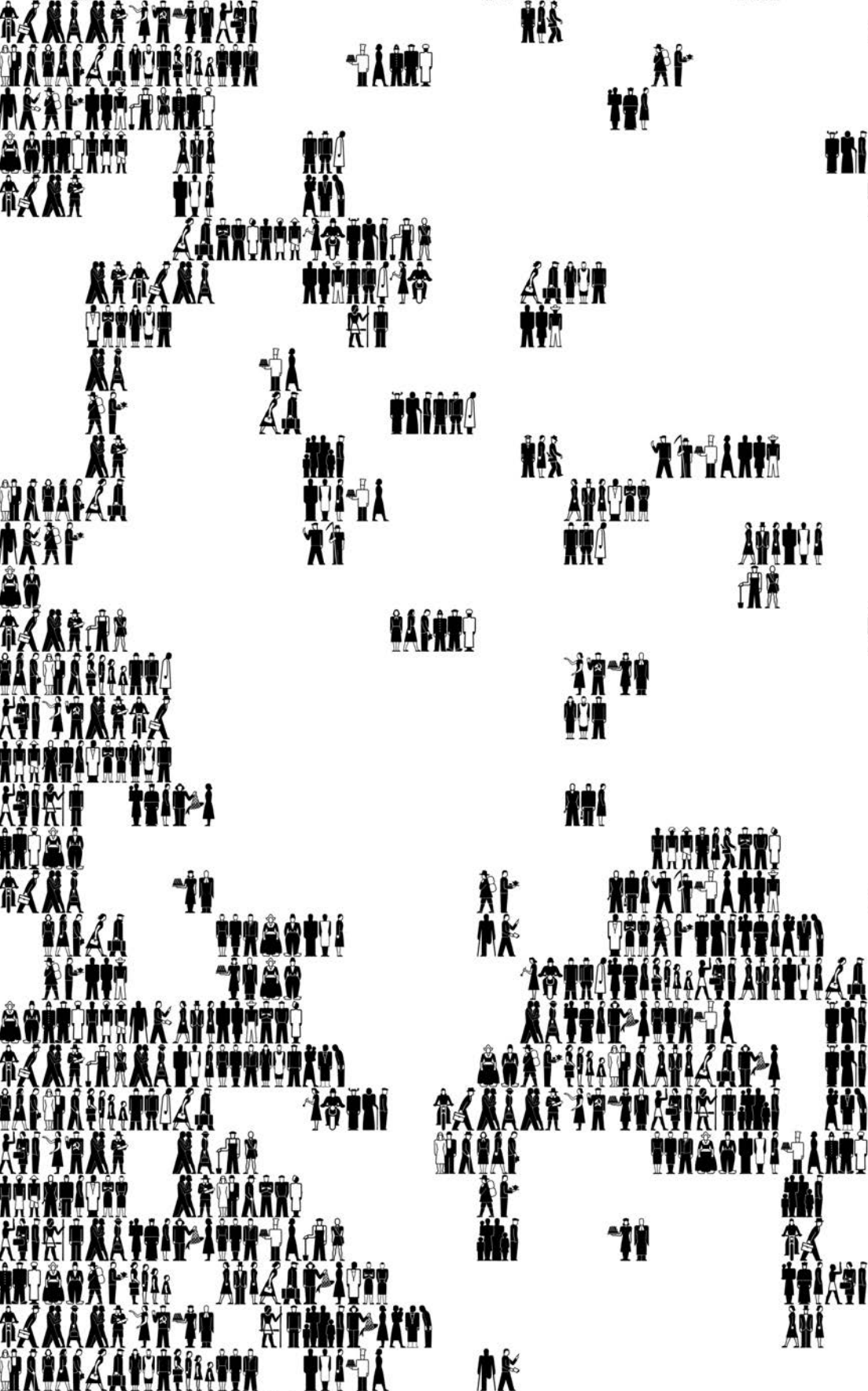
- 195 *Abschnitt 5* Arbeit ist unsichtbar
196 (Das Wesentliche an der) Arbeit ist unsichtbar
201 Lob des Pfusches
204 Bezahlte und unbezahlte Arbeit
206 Heimwerker sind Götter!

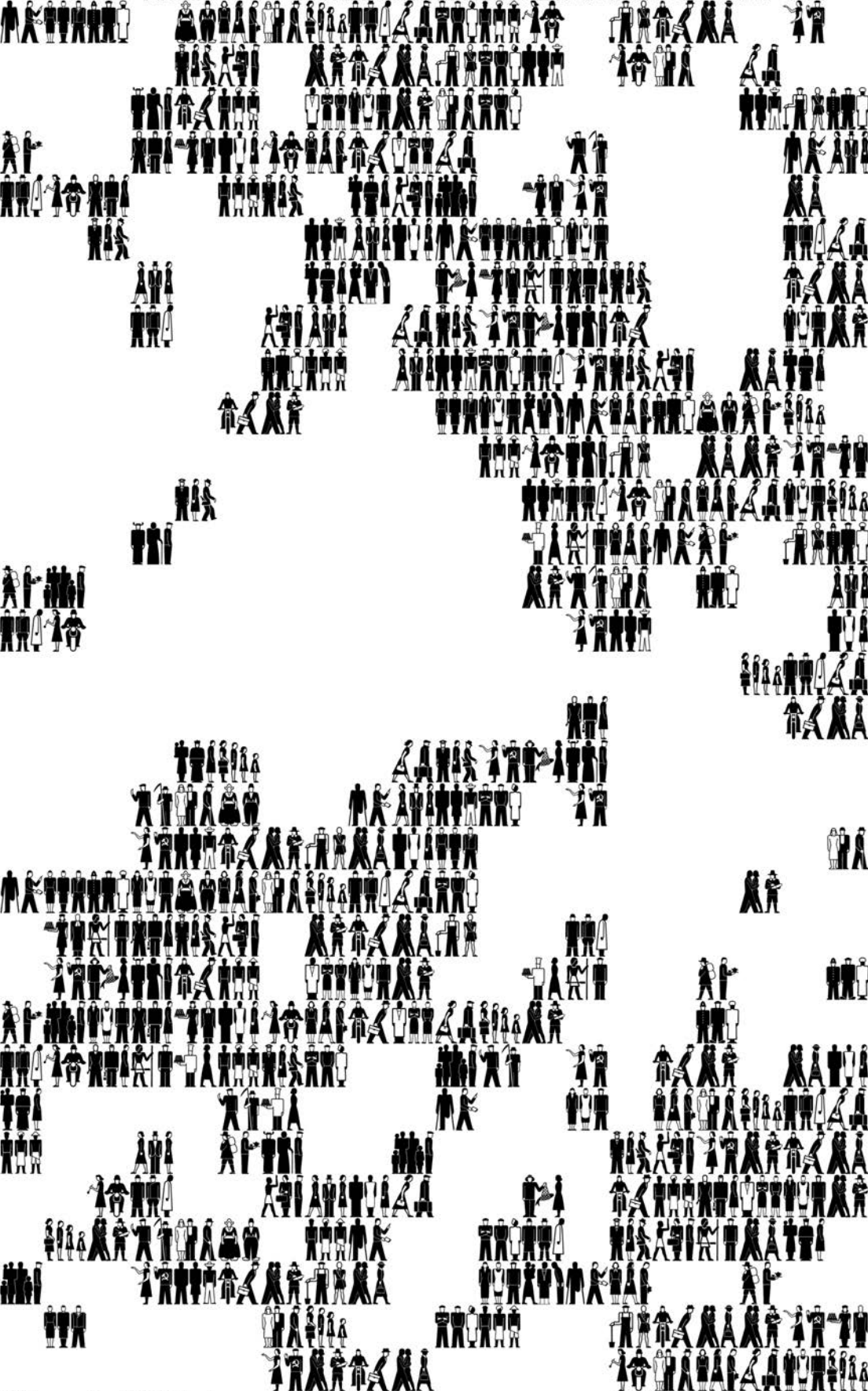
Abschnitt 6

- 211 Die Geschichte der Zukünfte
212 Roboter sind auch nur Menschen
220 Mikroarbeit
222 Das falsche Versprechen
224 Maker und Hacker
226 „Bitte die rote Pille, R2!“

- 229 Biografien
239 Bildnachweis

Nachsatz Von der „Schwarzen Kunst“ zu Bits and Bites





KEIN FISCH WEISS, DASS ES AM MEERESGRUND NASS IST

DIE ARBEIT AN DER SICHTBARMACHUNG DES UNSICHTBAREN. EIN WERKSTATTBERICHT.

Robert Misik und Harald Welzer

Arbeit ausstellen, die Geschichte der industriellen Arbeit erzählen, ein Bild von ihr machen: Wie macht man das im Jahr 2018? Wo so viele Geschichten schon erzählt sind: Die Technikgeschichte. Die Fortschrittsgeschichte. Die Arbeitergeschichte von unten. Die Geschichte der Arbeiterbewegung. Diese Frage stand am Ausgangspunkt der Arbeiten zu diesem Buch und der mit diesem verbundenen Ausstellung im Museum Arbeitswelt Steyr. Aber damit taten sich gleich die nächsten Fragen auf. Wenn man eine neue Geschichte erzählen will, die unsichtbare Geschichte, all das, was auch mit Arbeit verbunden ist: Motivation, Angst, Statusgewinn, Eigensinn, der Stolz auf Fertigkeiten oder auch das Zusammengehörigkeitsgefühl in der Kollegenschaft, der Stress und die Überforderung, dann steht man vor der nächsten Herausforderung: Denn was jemand fühlt, wenn er etwas macht, kann man ja nicht sehen oder anfassen, also kann man es auch nicht zeigen.

„Arbeit ist unsichtbar“ kam als eine Art Zwischenruf ins Leben, während wir uns den Kopf darüber zerbrachen, was wir eigentlich sagen und zeigen wollen: „Das Wesentliche an der Arbeit ist unsichtbar.“ Sichtbar ist der Mann an der Maschine oder die Frau an der Fertigungsstraße und das Produkt, das aus deren Arbeit entsteht. Aber wie sie sich dabei fühlen, in welche informellen Netzwerke sie eingebunden sind, was sie mit den Kolleginnen und Kollegen am Klo besprechen, all das ist unsichtbar. All das ist aber das Wesentliche an der Arbeit. Sie stattet uns mit Selbstbewusstsein aus oder untergräbt unser Selbstwertgefühl (wenn wir uns nicht geschätzt fühlen), sie strukturiert unseren Tag, gibt im besten Fall dem Leben Sinn, webt uns ein in ein Geflecht sozialer Beziehungen.

SICHTBAR/UNSICHTBAR

Diese Oberkategorie ist das Leitthema unserer Konzeption. Die Hypothese lautet: Die Welt funktioniert nicht nach den Maximen der sichtbaren Oberflächengeschichte der formalen Ökonomie, sondern nach Prinzipien der moralischen Ökonomie, wie das der Historiker Edward P. Thompson nannte – nach Überzeugungen, was gut oder schlecht für das eigene Beziehungsgefüge ist. Das gilt insbesondere für die Geschichte der industriellen Arbeit, die immer auch durch individuelle und kollektive Aneignungen und Modulationen mitgestaltet wird. Industriearbeiter erfüllen nicht einfach abstrakte Anforderungen, sondern eignen sich diese an und antworten mit eigensinnigen Ausgestaltungen darauf – so, dass sie formell die Anforderungen zu erfüllen in der Lage sind, aber etwas für sich selbst in den dadurch gegebenen Handlungsspielräumen realisieren können. Die Struktur der Fabrik, des Büros ist nicht einfach nur vorgegeben, sie wird von denen, die an diesen Orten arbeiten, immer auch verändert und mitgeprägt. Eigensinn, das ist ein Begriff, der in unseren Arbeiten eine immer stärkere Rolle einnahm.

Und der andere: Handlungsspielräume. Denn die gibt es immer, auch da, wo sie gar nicht sofort auffallen, nicht sichtbar sind. Da ist es schon wieder, das Wort: unsichtbar.

Handlungsspielräume zu identifizieren, das ist dann doch wieder eine „Geschichte von unten“ und sie zeigt, dass jeder und jede an jedem Ort und zu jeder Zeit auch „Macht“ hat. Also: Wir dachten nicht von den Artefakten her, sondern von dem, was man nicht sieht, was aber trotzdem als historische Produktivkräfte wirksam wird: Solidarität, Fantasie, Eigensinn, Kompetenz, Eskapismus, Widerstand – und eben: das Erzählen von Geschichten, in dem sich all das transportiert und vermittelt. Eine Ausstellung, die mehr erzählt, als dass sie zeigt, in der die Erzählung mindestens das erste ist und die Artefakte sich dem unterordnen – kann das funktionieren? Wie umgeht man dann die Gefahr, pädagogisch in einem schlechten Sinn zu werden, den Besuchern eine Interpretation zu liefern, die noch vor dem liegt, was sie sehen?

Wir stellen also eine „Gegenerzählung“ aus, die anhand von griffigen Fallgeschichten exemplarisch belegt, dass es eigentlich dem Unterlaufen und Abwandeln von Vorgaben sowie dem Improvisieren zu verdanken ist, dass das meiste in der Welt einigermaßen funktioniert. Denn erst durch permanente Improvisation und durch kombinierten Eigensinn entstehen jene Entwicklungslinien, die auf der formal-ökonomischen Behauptungsoberfläche als intentional geplant dargestellt werden.

ANEIGNUNG/EIGENSINN

Dies ist die zentrale Produktivkraft der unsichtbaren Geschichte, aufgehoben vor allem in Erzählungen. Eigensinnige Aneignungsprozesse sind in dem Sinn emanzipativ, dass sie die Arbeit mit „eigenem Sinn“ ausstatten und politische Assoziation durch Nutzung der gegebenen Infrastrukturen (Raum und Zeit und gleichzeitige Anwesenheit) ermöglichen. Sie erlauben ein „Unterleben“ der gegebenen Strukturen zu eigenen Zwecken, von der Schwarzarbeit bis zum Streik. Aber: Eigensinnige Aneignungsprozesse mildern Härten und besänftigen Konfliktpotenziale, sie machen geschmeidig, sind auch Anpassung. Bis hin zur Teilnahme an Ausgrenzungen, Mobbing, auch an Tötungsarbeit. Beide Aspekte – Emanzipation und Anpassung – mussten innerhalb dieser Kategorie thematisiert sein. Auch der Rebellierende verändert das, wogegen er rebellierte, entwickelt eine Identifikation, auch einen Stolz auf das Erreichte. Im Konflikt entwickeln Konfliktparteien, auch wenn sie es nicht immer selbst wissen, ein Gemeinsames.

GEFÜHL

Irgendwann einmal rief einer in die Runde: „Arbeit ist nur ein Gefühl.“ Eine politische Ökonomie der Gefühle existiert ebensowenig wie eine politische Ökologie der Gefühle. Beides wäre sinnvoll, um die unsichtbare Geschichte der Arbeit zu erfassen. Gefühle gehen in das Bedürfnis, „gut zu arbeiten“ ebenso ein wie in die Notwendigkeit, zu arbeiten, um die Familie zu versorgen; sie bestimmen die Normen der Kollegialität ebenso wie die der Solidarität. Aber: Umgekehrt auch in die Brüche von Kollegialität und Solidarität, den Verrat, den Streikbruch. Dazu Versagens- und Existenzängste und umgekehrt Arbeitsstolz, Bewältigungserfahrung und Selbstbewusstsein.

Dabei ist grundsätzlich in Rechnung zu stellen, dass – neurobiologisch betrachtet – „Gefühl“ nichts anderes ist als der Vorgang, mit dem eine Erfahrung positiv oder negativ codiert wird. Als „somatic marker“ ist das Gefühl (genauer: die Emotion) diejenige Instanz, mit der Entscheidungen (also auch das Nutzen von Handlungsspielräumen) überhaupt erst möglich werden. Daher liegt hier auch eine Grenze des Taylorismus, also der wissenschaftlichen Planung des kleinsten Arbeitsschrittes: ein total rationalisierter Arbeitsprozess funktioniert nicht, weil die individuelle Aneignung und Hinzufügung von etwas „Eigenem“ aus eigenem Entschluss verhindert wird. Eine Anekdote aus einem anderen Bereich dazu: Die Einführung von Fertiggerichten in den USA in den 1950er Jahren war eine sehr zähe Angelegenheit. Erst als auf die Packungen Zubereitungshinweise gedruckt wurden und man noch irgendetwas hinzufügen musste, wurden sie zum durchschlagenden Erfolg.

Welche eigensinnigen „Gefühle“ sind im Arbeitsprozess stets präsent? Man will anerkannt werden, geschätzt und respektiert, nicht von oben herab behandelt werden. Gefühle wie „sich respektiert zu fühlen“, dessen Gegengefühl wäre beispielsweise die „Kränkung“, spielen seit jeher eine wichtige Rolle in der Arbeitsorganisation. Identifikation und Identität, stets mit Arbeit verbunden, sind auch gefühlsgesteuert. „Die Werndler“, beispielsweise, also die Stammebelegschaft von Werndls Waffenfabrik, das ist eine Identität, die einschließt und ausschließt. Sie stiftet Identität durch Arbeit, Identifizierung mit dem Betrieb, zugleich aber etablieren sich im schlimmsten Fall Belegschaften erster und zweiter Klasse. Arbeit selbst mobilisiert Gefühle und wird von Gefühlen mobilisiert – man denke nur an den „Work-Flow“, den beinahe tranceartigen Zustand, wenn man mit Hilfe eines hohen Maßes an „Fertigkeiten“ eine Arbeit erledigt. Diese Gefühlsgeschichte geht in unseren Wortschatz ein. Wir sprechen vom Arbeitsstolz, von guter Arbeit oder vom Betriebsklima.

Industrielle Arbeit und materielle Arbeit im weitesten Sinn ist aber seit jeher auch männlich codiert – und damit mit jenen Attributen versehen, die üblicherweise mit Männlichkeit verbunden sind: Kraft, Unverletzlichkeit, nicht über Gefühle reden, stark sein, ein bisschen grob sein, zupacken, nicht

jammern. Männer wollen keine Schwäche zeigen – und das verursacht Arbeitsunfälle.

Die emotionale Seite der Arbeit wird heute längst in den Managementdiskursen anerkannt: „Emotionale Kompetenz“ wird geschätzt, gefördert, sogar trainiert.

Industrielle Arbeit ist ein Modus von Vergemeinschaftung. Sie liefert Organisation, zeitliche Synchronisierung, gemeinsame Räume, gemeinsame Gegner, Gelegenheiten zur wechselseitigen Hilfe und Unterstützung. Insofern ist sie eine infrastrukturelle Bedingung kapitalistischer Wirtschaft, die ihre Gegenmacht gleich mit organisiert. Auch deshalb ist die Frühphase der Industrialisierung der Arbeit eine Phase von Zwang, Strafe und Disziplinierung; ihre Geschichte eine Geschichte der Verinnerlichung von Zwängen. Aber genau dazwischen beginnt sich die politische Geschichte der Arbeiterbewegung zu konturieren – vom blauen Montag über wilde Streiks und Exzesse bis hin zur disziplinierten gewerkschaftlichen Organisation und Interessenvertretung und schließlich zur betrieblichen Mitbestimmung.

Die Produktionsstätte – die Fabrik, der Betrieb, das Büro – ist aber Ort der Vergemeinschaftung und politischer Organisation, weil sie Ort der Kooperation ist, des Zusammen-Arbeitens. Die große Dichotomie des Kapitalismus ist hier in ihrer einfachsten Form zu bestaunen: Das gleichzeitige Gegeneinander und Miteinander. Die Marktwirtschaft, das lernen wir von klein auf, wird von Konkurrenz geprägt. Von Wettbewerb zwischen den Unternehmen, aber auch im Betrieb, vom Auspielen der Beschäftigten gegeneinander. Auch von Vereinzelung. Aber zugleich gibt es auch das andere, ohne das kein Unternehmen einen Tag existieren könnte: die Kooperation, die Zusammenarbeit. Industrielle Arbeit ist geprägt von Arbeitern, die einfach gemeinsam agieren. Gemeinsam auch etwas weiterentwickeln. Selbst die Aufteilung aller Arbeitsschritte und die Neuzusammensetzung „von oben“, etwa in der wissenschaftlich durchgeplanten Fabrik, am Fließband, ist eine Form der Kooperation. Wir müssen die Fabrikarbeit und die Arbeitsabläufe in den Büros als Theaterstück mit genauer Choreographie verstehen. Es gibt die vielen feinen und leisen Hierarchisierungen im Betrieb. Die Partieführer, die Fach- und die Vorarbeiter. Die Chefs. Die Kollegen mit dem hohen

Prestige, die in der Gruppe geachtet sind, und die, die irgendwie am Rand stehen. Zugleich gibt es den Geist des Gemeinschaftlichen, einen Geist, der paradigmatisch in den Begriff des „Kollegen“ eingeht. Und umgekehrt gibt es den Begriff des „Kollegenschweins“, womit der beschrieben wird, der die Grenze zwischen dem akzeptierten Selbstsinn und dem unakzeptierten Eigennutz, der Egozentrik, der Selbstsucht überschreitet. Der also Normen bricht, die nirgendwo aufgeschrieben sind, die aber dennoch jeder kennt.

ZEIT

Industrialisierung ist eine Synchronisierungsmaschine, da sie die zerlegten Teilarbeiten in einer eigenen Zeitstruktur organisiert und die Arbeiter in einen spezifischen Takt zwingt. Dieses Zeitregime verändert gegenüber dem vorindustriellen so ziemlich alles: von den Schlafzyklen bis zu den Familienformen und ihrer Organisation. Hinzu kommen: Kampf um Arbeitszeit, Differenzierung von Arbeits- und Freizeit, Urlaub, Pause, Lebenszeit und – Lebenserwartung, Rente etc.

GEWALT

Gewalt ist für uns interessant als Geschichte der Disziplinierung (inklusive manifester körperlicher Gewalt in der Frühphase der Industrialisierung), als strukturelle Gewalt, und natürlich auch als Gewalt in modernen Wertschöpfungsketten (etwa: Minenarbeit im Kongo, Gewaltakteure im Auftrag von Minengesellschaften etc.). Wir wollten hier aber gerade keine Schreckensgeschichte erzählen, sondern Industrialisierung auch als Geschichte der Transformation von Fremd- in Selbstzwänge beschreiben. Manifeste Gewalt tritt immer weiter zurück, auch durch zunehmende Verrechtlichung, verinnerlichte Gewalt wird immer bedeutsamer.

Kommando in der Fabrik war aber immer schon verbunden mit der „akzeptierten Disziplinlosigkeit“, mit einer Art unausgesprochenem wechselseitigen Einverständnis. Das akzeptierte Klauen, das akzeptierte Ausschlafen im Betrieb, die Akzeptanz, dass die Arbeiter es unter sich ausmachen, wer gerade ein wenig kürzer treten darf, weil jeder wusste, wenn man den Arbeitern hier Autonomie zugesteht, wird sich das in Bindung an den Betrieb,

in gutes Betriebsklima, in Loyalität untereinander und damit in mehr „Effizienz“ übersetzen. Jedes Unternehmen ist, mag es eine noch so fein zisierte Arbeitsorganisation haben, ein Feld des Informellen, des Vernebelten: Was ist akzeptiert, was ist nicht akzeptiert? Unsichtbares Wissen über ungeschriebene Regeln.

Gerade dann aber, wenn man diese Sphären des Informellen, vordergründig Ungeregelten als Felder der Freiheit ansieht, steht die Frage nach den Pseudofreiheiten im Raum. Pseudofreiheiten, die sowohl echte als auch falsche Freiheiten zugleich sein können. Freiheit kann in Unfreiheit umschlagen. Im scheinbar unhierarchischen Unternehmen, in dem sich alle per Du ansprechen und jeder kommt und geht, wann er mag, wandert das Kommando in die Beschäftigten selbst ein. Sie regulieren sich selbst, aber nur scheinbar, denn sie wollen Ansprüchen genügen, die nicht sie definieren, ja, von denen nicht einmal klar ist, wer sie je definiert hat. Den Vorarbeiter kann man austricksen, die eigene Selbstdisziplin nicht. Auch das Kommando wird dann „unsichtbar“.

Wir erzählen daher implizit auch eine Aufstiegs Geschichte zum „zwanglosen Zwang“ – von der Kommandoarbeit (im schlimmsten Fall: Zwangsarbeit und Vernichtung durch Arbeit) über den Arbeitsvertrag bis hin zu den Scheinfreiheiten und den damit verbundenen inneren Disziplinierungen.

ORT

Industrialisierte Produktion ist zunächst zentralisierte Produktion, insofern ist der Fabrikort wie im Fall Steyr von immenser Bedeutung. Aber neben seiner räumlichen Funktion für den eigentlichen Zweck ist der Ort der Produktion immer auch der Ort des Unterlebens, der Aneignung für individuelle wie für politische Zwecke. Auch hier wäre in Bezug auf die Gegenwart zu fragen: Welche politischen Folgen hat die Dezentralisierung und Entortung der globalisierten Produktion? Wie organisiert sich der Heimarbeiter? Und organisiert er sich überhaupt?

Könnten Fische sprechen und würde man die Fische fragen, wie es am Meeresgrund ist, würden sie alles mögliche antworten, nur nicht, dass es dort nass ist. Das ist so selbstverständlich, dass es nicht auffällt. Wir

beleben und bewohnen eine durch industrielle Arbeit strukturierte Welt, tun dies aber instinktiv und damit unbedacht: Sie ist unsere gewohnte Welt und gerade deswegen sind wir blind für sie. Doch industrielle Arbeit wird immer durch Ortseffekte strukturiert und sie schafft zugleich Ortseffekte. Das heißt: Geografie ist heute immer Wirtschaftsgeografie.

Elemente einer Wirtschaftsgeografie, nur skizzenhaft erzählt am Beispiel von Steyr: Die Produktion ist von Beginn an eingebettet in einen „Weltmarkt“. Es beginnt damit, dass der „alte“ Werndl Gewehrläufe herstellt, die als „Vorprodukt“ nach Wien gehen. Sein Sohn, der „junge“ Werndl, geht dann auf „Industriespionage“ in den USA. Weitere Elemente der Wirtschaftsgeografie: Die Bedeutung der Flüsse – erst Antrieb, dann Kühlwasser, dann für Schmutzwasser, dann für Transport. Warum entsteht Industrie wo? Das hat erst mit Naturbedingungen zu tun, dann mit internationalen Netzwerken, die sich etabliert haben. Aber auch im Kleinen ist Geografie Wirtschaftsgeografie. Nehmen wir nur die Geografie des Ortes: Das bürgerliche, das kleinbürgerliche Steyr. Das proletarische Steyr. Die Sichtbarkeit der Werndl-Villa. Orte haben ein Image. Wenn ich von einem Stadtteil in den anderen übersiedle, kann das eine Aufstiegsgeschichte erzählen. Prestigegewinn kann durch Ortswechsel erzielt werden. Und letztlich ist auch das Unternehmen selbst ein Ort mit sich wandelnder Geografie. Heute haben wir im Büro die Recreation Zones, es gibt Großraumbüros, die großen Unternehmen bauen sich mit ihren Zentralen oft eine Signal-Architektur in die Städte.

WOHLSTAND

Industrielle Arbeit bedeutet im Unterschied zur vorindustriellen Zeit nicht nur einen Freiheitszuwachs für die Arbeiter, sondern einen sukzessiven Zuwachs an Wohlstand, zunächst langsam, dann, besonders ab der Nachkriegszeit, sehr schnell. Wohlstandszuwächse können freilich nicht ohne Produktivitätsentwicklung gedacht werden und diese wiederum nicht ohne Technologieentwicklung. Die Geschichte der industriellen Produktion ist aber immer auch eine Geschichte der Faszination für die Wunder des Fortschritts („Technikutopie“).

STOFFWECHSEL

Arbeit ist Stoffumwandlung. Eine Eigenschaft der Entwicklung der industriellen Arbeit ist die zunehmende Unsichtbarmachung dieses grundlegenden Sachverhalts. Einem iPhone sehe ich nicht an, dass es aus stoffumwandelnder Arbeit – also aus Energie, Material und menschlicher Arbeitskraft – besteht. Insofern legt die Geschichte der Arbeit, auch und besonders in Steyr, einen langen Weg von der Sichtbarkeit (vom Ausgangsmaterial bis zum fertigen Produkt) zur Unsichtbarkeit zurück und ist damit symptomatisch für Distanzierungs- und Vermittlungsketten in modernen Gesellschaften überhaupt. Oft sind diese Wertschöpfungsketten überhaupt nicht mehr recherchierbar. Selbst die Logistiker im Betrieb, die die Rohstoffe heranschaffen, würden, wenn sie deren Herkommen recherchieren wollten, sehr oft nicht mehr den Ursprung der Wertschöpfungskette herausfinden können.

Ein Arbeitsort, aber auch ein Nicht-Arbeitsort, ein Netzwerk und Geflecht sozialer Beziehungen, sie sind immer Laboratorien des Gelingens (oder des Scheiterns). Werkstätten sind das auch. Ausstellungsteams genauso. Ein Werkstattbericht über die Sichtbarmachung des Unsichtbaren ist daher auch ein performativer Akt: Die Ausstellung, die sichtbar ist, ist die Oberfläche. Der Prozess ihres Zustandekommens ist üblicherweise das Unsichtbare.

Wir legen die Karten offen.