Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 9
Schaubildverzeichnis 14

I. Einleitung 15

1. Problemstellung und Ziel der Arbeit 15
2. Empirische Herangehensweise 22

II. Theoretische Überlegungen 31

1. Kritische Betrachtung einiger theoretischer Ansätze 31
1.1 Der Ansatz der "neuen Produktionskonzepte" 31
1.2 Der Ansatz der "flexiblen Spezialisierung" 37
1.3 Der Ansatz der "Regulationsschule" 41
1.4 Die Diskussionen bei den Gewerkschaften 48
1.5 Zwischenfazit 55

2. Formbestimmtheit der kapitalistischen Arbeitsorganisation 57
2.1 Der Arbeitsprozeß in seiner kapitalistischen Formbestimmtheit 59
2.1.1 Das Kapitalverhältnis als Voraussetzung der Kapitalverwertung 60
2.1.2 Gegensatz zwischen systemischer Rationalität und subjektiver Lebendigkeit 70
2.1.3 Arbeitsorganisation als Herrschaftsverhältnis 74
2.2 Historische Transformationen des Arbeitsprozesses 80
2.2.1 Triebkräfte der Rationalisierung 80
2.2.2 Historische Formen der Arbeitsorganisation 83
2.2.2.1 Formelle Subsumtion der Arbeit unter das Kapital 85
2.2.2.2 Autoritäre Form der reellen Subsumtion 90
2.2.2.3 Maschinelle Form der reellen Subsumtion 94
2.2.2.4 Kommunikative Form der reellen Subsumtion 103

III. Rahmenbedingungen der Entwicklung der Automobilindustrien 109

1. Stellung auf dem Weltmarkt 109
1.1 Deutschland 110

1.2 Südkorea 112

2. Die Rolle des Staates 116
2.1 Deutschland 117
2.1.1 Arbeitsgesetzgebung 117
2.1.2 Modernisierungspolitik 118
2.1.3 System der Betriebsräte in Deutschland 121
2.2 Südkorea 123
2.2.1 Staatliche Investitionssteuerung 123
2.2.2 Staatliche Arbeitspolitik 125
2.2.3 Die Wende von 1987/88 127

3. Historische, sozio-kulturelle Besonderheiten 128
3.1 Deutschland 128
3.1.1 Institutionalisierung der Arbeiterkultur 128
3.1.2 Zerstörung des Subjektes der Veränderung 134
3.2 Südkorea 135
3.2.1 Spezifika der sozialen Beziehungen und des Lohnsystems 135
3.2.2 Die Kontinuität zwischen japanischem Kolonialismus und U.S.-amerikanischer Militärverwaltung 138

IV. »Fordismus« am Beispiel der bundesdeutschen Automobilindustrie 149

1. Werkstattmäßige Arbeitsorganisation 150
1.1 Arbeitsorganisation in Werkstatt-Fertigung 150
1.1.1 Einleitung 150
1.1.2 Vorgeschichte: »Heterogene Manufaktur« im Automobilbau 153
1.2 Die Beziehungen zwischen arbeitenden Menschen und Unternehmen 161
1.2.1 Arbeitsverhältnisse am Arbeitsplatz 161
1.2.2 Der Taylorismus und die Gewerkschaften 163
1.2.3 Relative Rückständigkeit der deutschen Automobilindustrie 168

2. Dynamische Entwicklung des "Fordismus" in Deutschland 174
2.1. Langwieriger Prozeß der Etablierung des Fordismus 174
2.1.1 Neuorganisierung der Produktion durch Einführung des Fließbands 174
2.1.2 Die Bedeutung des Zweiten Weltkrieges für die Autoindustrie 183
2.1.3 Etablierung des Fordismus nach dem Zweiten Weltkrieg 183
2.2 Funktionsweise und Voraussetzungen des Fordismus 186
2.2.1 »Objektivierung der lebendigen Arbeit« 186
2.2.2 »Pseudo-Subjektivierung« 194

2.2.3	Kooperation der Gewerkschaften	197
2.3	Widerspruch und Krise des Fordismus	204
2.3.1	Innerer Widerspruch des Fordismus	204
2.3.2	Krise der Fließbandarbeit	209
2.3.3	Widerstand gegen die Fließbandarbeit	210
2.3.4	Produktivitätsstagnation	212
3.	Gruppenarbeit und JIT: Auf der Suche nach dem »Post-Fordismus«?	215
3.1	Kontinuierlicher Entwicklungsprozeß	215
3.1.1	Neue Standorte der Produktion	216
3.1.2	Versuche der Umorganisierung der Arbeit	218
3.1.3	Flexible bzw. systemische Automatisierung	223
3.1.4	»Neue Produktionskonzepte« als »anthropozentrische« Strategie	227
3.2	Funktionsweise von Gruppenarbeit und JIT	231
3.2.1	Vorläufer der Gruppenarbeit	232
3.2.2	Umorganisierung der Arbeitsabläufe: neue Arbeitsteilung	234
3.2.2.1	Fallbeispiel A: Opel-Bochum	235
3.2.2.2	Fallbeispiel B: Volkswagen	240
3.2.2.3	Fallbeispiel C: Mercedes-Benz	241
3.2.3	Arbeitszeitgestaltung	243
3.2.4	Unternehmens- und Organisationsstruktur	244
3.2.5	Lohnsystem	247
3.2.6	Unternehmenskultur	249
3.2.7	Verringerung der Fertigungstiefe – JIT	251
3.2.8	Zwischenfazit	253
3.2.9	Dynamik der Einführung und Anwendung des Gruppenarbeit-Konzeptes	255
3.3	Zwischenfazit	259
4.	Das Handeln der arbeitenden Menschen und der innere Austausch	260
4.1	Gewerkschaftliche Politik: Beteiligungs- und Gestaltungsansätze	260
4.1.1	Fallbeispiel 1: Opel	264
4.1.2	Fallbeispiel 2: Volkswagen	266
4.1.3	Fallbeispiel 3: Mercedes-Benz	267
4.2	Einstellung der arbeitenden Menschen	269
4.2.1	Enttäuschung über die Gruppenarbeit	269
4.2.2	Angst vor Arbeitsplatzverlust	273
4.2.3	Widerstand	275
4.3	Zwischenfazit: Innerer Austausch	277

V.	»Hyundäismus« in der südkoreanischen Automobilindustrie	281
1.	Die Entwicklung des »Hyundäismus«	283
1.1.	Ein historischer Überblick	284
1.1.1	Reparaturwerkstatt	285
1.1.2	Werkstattmäßige Fahrrad- und Autoteileproduktion	285
1.1.3	Einfache Automontage	286
1.1.4	Handwerksmäßige Arbeitsorganisation	290
1.1.5	Einführung des Fließbandes	291
1.1.6	Die Modernisierungswelle der 80er Jahre	293
1.2	Funktionsweise des »hyundäistischen« Produktionsmodells	294
1.2.1	Konfuzianisch geprägte Sozialbeziehungen	296
1.2.2	Der anti-japanisch/anti-amerikanisch orientierte Nationalismus	299
1.2.3	Die Ideologie des Antikommunismus	300
1.2.4	Die staatliche Wirtschafts- und Arbeitspolitik	301
1.2.5	Die »kasernenmäßige« Arbeitsorganisation im Betrieb	302
	– Personalpolitik auf Grund der »Betriebsfamilie«	302
	– Drei-Klassen-Arbeiter	305
	– »Patriarchalische« Identifizierungsmaßnahmen im Betrieb	307
	– Heuchlerische »Sympathie« des »Betriebspatriarchen«	307
	– »Dezisionistische« Personalbewertung durch Vorgesetzte	309
	– Absolute Mehrwertproduktion mit »gelben« oder »keinen« Gewerkschaften	309
	– Unterdrückung durch Staatsgewalt	311
	– Militärische Unternehmenskultur	313
	– »Gruppenarbeit« als Arbeits- und Kontrolleinheit	313
	– Konfliktlösung durch betriebstreue »Nosa Hyubihö«	315
	– Hierarchische Organisierung der Zulieferer	316
	– "Camouflage-Arbeiter" als gesellschaftliches Produkt	318
	– Selbstbewußtwerdung der ArbeiterInnen	319
1.2.6	Zwischenfazit: »Hyundäismus« als Entwicklungsmodell?	320
2.	Krise des »Hyundäismus«: »Heißer Sommer« 1987	322
2.1	Aufbau demokratischer Gewerkschaften	323
2.2	Widerstand gegen die Fabrikdespotie	326
2.3	Verschiebung der Machtverhältnisse am Arbeitsplatz	332
3.	Neue Kapitalstrategie nach der Krise des »Hyundäismus«	333
3.1	Weitgehende Automatisierung und Systemisierung	335
3.1.1	Hyundai	336
3.1.2	Kia	338
3.1.3	Daewoo	340

3.2	Neue Standortpolitik	340
3.3	Erweiterung der Personalabteilung und ständige Unterdrückung der Aktivisten	343
3.4	Staatliche »Lohnleitlinien« und betriebliche Sozialpolitik	348
3.5	Das »Neue Personalmanagement«	353
3.5.1	Innerbetriebliche Fremdvergabe	353
3.5.2	Versetzungen und neue Unternehmenskultur	355
3.5.3	Auslagerung und JIT-Produktion	360
3.5.4	OJT in Japan und »Arbeitsmoral«-Training	361
3.5.5	Das Leistungs- und Qualifikationssystem (LQS)	365
3.5.5.1	Leistungsprinzip statt Senioritätsprinzip	365
3.5.5.2	Funktionsweise des LQS	367
4.	Gewerkschaftliche Politik	368
5.	Möglichkeit zur »fordistischen« Entwicklung in Südkorea?	372
VI.	**Vergleichende Betrachtung beider Fälle**	375
1.	Kriterien des Vergleichs	375
2.	Rahmenbedingungen	375
3.	Transformation der Arbeitsorganisation	376
4.	Industrielle Beziehungen	377
5.	Formwandel der reellen Subsumtion	379
6.	Übertragbarkeit der »Gestaltungspolitik« der IG Metall auf Südkorea	381
6.1	Innere Konsequenz der »Gestaltungspolitik«	381
6.2	Realisierungsmöglichkeiten	382
6.3	Schwierigkeiten seitens der südkoreanischen Arbeiterbewegung	384
VII.	**Schlußbemerkungen**	385
1.	Theoretische Schlußfolgerungen	385
2.	Politische Schlußfolgerungen	391
VIII.	**Anhang**	397
A.	Abkürzungen	397
B.	Überblick über die empirischen Erhebungen	398
C.	Literaturverzeichnis	401

Schaubildverzeichnis

Schaubild 2-1.	Antagonismus zwischen Kapital und Leben	106
Schaubild 3-1.	Entwicklung der Weltautomobilindustrie (Mio.)	112
Schaubild 3-2.	Effekte der staatlichen Investitionsregulierung (Februar 1981) in der Autoindustrie in Südkorea	125
Schaubild 4-1.	PCQ-Index	213
Schaubild 4-2.	Nettobestand der Direktinvestitionen deutschen Kapitals im Ausland	216
Schaubild 4-3.	Inlands-/Auslandsbeschäftigung im DB- und im VW-Konzern	217
Schaubild 4-4.	Standorte deutscher Autoindustrie außerhalb West-Deutschlands	218
Schaubild 4-5.	Anlageninvestitionen zur Automatisierung in der deutschen Automobilindustrie	223
Schaubild 4-6.	Transformationstabelle Opel-Prämienlohn	248
Schaubild 4-7.	Plan und Praxis der Einführung der Gruppenarbeit bei Opel Bochum im Fertigungsbereich	255
Schaubild 4-8.	Akkord- und Zeitlöhner 1983-88 bei Opel Bochum	258
Schaubild 4-9.	Qualifikationsstruktur im Rohbau bei Opel Bochum	258
Schaubild 4-10.	Übernahme von Jungfacharbeitern in die direkte Produktion	259
Schaubild 4-11.	12 Eckpunkte der IG Metall zur Gruppen-Arbeit bei Opel-Bochum	265
Schaubild 5-1.	Anzahl der Lizenzverträge in der Industrie	288
Schaubild 5-2.	Internationale Verflechtung der südkoreanischen Autoindustrie	289
Schaubild 5-3.	Investitionen in Produktionsanlagen 1977-1979	292
Schaubild 5-4.	Modernisierung der Produktionsanlagen in den 80er Jahren	293
Schaubild 5-5.	Lohnlisten bei Hyundai und Dong-A (Ssangyong) – September 1986	295
Schaubild 5-6.	Kooperationsbeziehungen zwischen Herstellern und Zulieferern	317
Schaubild 5-7.	Zahl der Arbeitskämpfe in Südkorea	323
Schaubild 5-8.	Arbeitskämpfe in der südkoreanischen Automobilindustrie	327
Schaubild 5-9.	Roboter in der Autoproduktion	336
Schaubild 5-10.	Investitionen in die Produktionsmodernisierung bei Kia	338
Schaubild 5-11.	Modernisierungsinvestition und Ersparungseffekte bei Daewoo	340
Schaubild 5-12.	Abzug und Investition des ausländischen Kapitals in Südkorea	342
Schaubild 5-13.	Anzahl von verhafteten ArbeiterInnen	344
Schaubild 5-14.	FremdarbeiterInnen bei Hyundai	353
Schaubild 5-15.	Struktur der JIT-Produktion in der südkoreanischen Autoindustrie	360
Schaubild 5-16.	Vergleich der Hierarchiekriterien	368
Schaubild 6-1.	Vergleich zwischen »Fordismus« in Deutschland und »Hyundäismus« in Südkorea	380