2018/44 Wirtschaft

https://www.jungle.world/artikel/2018/44/nichts-als-bullshit-ueberall

Das Buch »Bullshit-Jobs« von David Graeber

Nichts als Bullshit überall

Von **Michael Rocher**

David Graeber hat den Begriff des »Bullshit-Jobs« geprägt. Doch seine Vorstellung davon, was das sein soll, greift entschieden zu kurz.

In den vergangenen Wochen wurde in verschiedenen deutschen Städten und Zeitungen David Graebers kürzlich auf Deutsch erschienenes Buch »Bullshit-Jobs« vorgestellt. **Auch der *Jungle World* gab Graeber ein Interview**, das nicht nur wegen seiner freimütig geäußerten Ansichten zum Antisemitismus bei Linken für Irritation sorgen sollte. Auch der Inhalt des Buchs des Anarchisten, Anthropologieprofessors und Vordenkers der Occupy-Bewegung selber ist in vieler Hinsicht dürftig. Graeber argumentiert, es gebe die titelgebenden Bullshit-Jobs meistens im gehobenen Management. Sie seien im Wesentlichen unproduktiv und dienten in erster Linie der Kontrolle der übrigen Belegschaft. Zudem seien diese Arbeiten zumeist sterbenslangweilig, also bullshit, eine Ansicht, die sich noch halbwegs nachvollziehen lässt. Unbefriedigend ist hingegen die Lösung, die Graeber vorschlägt. Sein Buch endet mit einem etwas leidenschaftslosen Plädoyer für ein bedingungsloses Grundeinkommen.

Vernachlässigt wird in Graebers Vorstellung von Bullshit-Jobs als Arbeit überbezahlter Aufpasser und Verwalter in der Chefetage, dass sich das, was er nicht ganz abwegig als bullshit bezeichnet, durch alle Ebenen eines extrem flexibilisierten Arbeitsmarkts zieht, auf dem sich die lohnabhängig Beschäftigten überwiegend als vereinzelte Konkurrenten entgegentreten und sich nur noch selten in solidarischer Absicht organisieren. Diese Form der Konkurrenz und Vereinzelung ist in der postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft längst die Regel.

Diese Gesellschaft funktioniert auf der Basis allgemein akzeptierter Ungerechtigkeit. In Deutschland werden zukünftige Arbeitskräfte schon im zarten Schulalter durch ein schon seit Generationen praktiziertes kastenartiges Schulsystem in Spartiaten und Heloten eingeteilt – die zudem ständig eine Olympiade austragen, an deren Ende Scheinsieger gekürt werden. Durch dieses mehrgliedrige Schulsystem lernen alle Beteiligten bereits früh zu verinnerlichen, dass alle darin Ausgebildeten sich ständig aneinander messen müssen. Das drückt sich zunächst in Noten, später in unterschiedlichen Aus- und

Weiterbildungssystemen und letztlich in den Entgeltstufen und Gehaltshierarchien aus. Insofern setzt bereits in der Ausbildung jene Entsolidarisierung ein, die sich später am Arbeitsplatz konkretisiert. Was dort an Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung etwa in Form der Betriebsräte existiert, wird durch durch dieses bereits eingepaukte System der Konkurrenz und Vereinzelung hintertrieben.

> »Bullshit« fängt schon bei dem Regaleinräumer einer Leiharbeitsfirma in einem Supermarkt an. Auch in diesen Firmen finden sich Aufpasser, die gucken, dass keiner murrt.

Bei der Entsolidarisierung fängt der »Bullshit« an

Betriebräte wurden in Deutschland erstmals in der Weimarer Reichsverfassung von 1919 erlaubt. Wie begrenzt ihre Einfluss sein kann, veranschaulicht das Beispiel eines Betriebsrats in einer Leiharbeitsfirma. Schon mit einem Betriebsrat in einem herkömmlichen Betrieb sind die Möglichkeiten dessen, was sich gegen den Arbeitgeber durchsetzen lässt, eng begrenzt. Aber im Fall einer Leiharbeitsfirma ist der Arbeitgeber letztlich nicht der, der arbeiten lässt. Der beschäftigende Betrieb ist nur der Strohmann des tatsächlichen Arbeitgebers, der aber lediglich als Auftraggeber auftritt. Wegen der großen Fluktuation der Beschäftigten, die sich häufig nicht näher untereinander kennen, und ihrer regelmäßig wechselnden Arbeitsorte hat es ein Betriebsrat schwer, ihre Interessen effektiv zu vertreten.

In herkömmlichen Unternehmen haben Betriebsräte theoretisch bessere Möglichkeiten, die Interessen der Belegschaft zu vertreten. Doch selbst wenn der Arbeitgeber nichts tut, um die Gründung eines Betriebsrats oder dessen Arbeit zu verhindern, wird diese durch die Konkurrenz und die Vereinzelung der Beschäftigten erschwert, die heutzutage in unterschiedlichsten Gehaltsgruppen und Einstufungen erfasst werden. Die Kollegen kommen zum Betriebsrat wegen ihren Einstufung, und der Betriebsrat verkommt zum Werkzeug individueller statt kollektiver Interessen. Nun ist es zunächst einmal selbstverständlich und legitim, dass ein Arbeitnehmer seine Interessen über Gremien wie den Betriebsrat gegenüber der Unternehmensleitung durchzusetzen versucht. Dies führt - jedoch häufig auch dazu, dass einzelne Beschäftigte ihren Aufstieg auf der Karriereleiter gegenüber der Vertretung der Interessen der Gesamtbelegschaft bevorzugen. Ihr Plus auf dem Gehaltszettel ist der Preis für ein weiteres bisschen bullshit in der Betriebsökonomie.

Leistungsdruck und Spaltung der Belegschaft

Graeber irrt daher genau genommen schon, wenn er davon ausgeht, dass Bullshit-Jobs nur im höheren Management vorkommen. Der bullshit fängt bereits bei dem Regaleinräumer einer Leiharbeitsfirma in einem Supermarkt an. Auch in diesen Firmen finden sich Aufpasser, die darauf achten sollen, dass keiner murrt. Genauso ist es bei Paketdiensten, aber auch in vielen landwirtschaftlichen Betrieben. An der Produktivität gemessen beginnt hier bereits die Sinnlosigkeit: Vermeintlich um Kosten zu sparen, werden Subunternehmer beschäftigt, die aber unter dem Strich teurer sind, weil sie durch eine weitere Ebene und einen weiteren Chef die Verwaltung noch weiter aufblähen. Schon der Einsatz externer Leiharbeitsfirmen, die oft von Fimen selbst zur Spaltung der Belegschaft gegründeten wurden, und individuelle Werkverträge unter Umgehung von Tarifverträgen sind Formen

von bullshitting. Es resultiert aus dem Interesse der Arbeitgeber, ein möglichst undurchschaubares Geflecht an Einzelverträgen zu unterhalten, auf dass die daraus resultierende Zerstrittenheit und der Neid aufeinander die Betroffenen davon abhalten, gemeinsam für ihre Interessen zu kämpfen.

Lob der Vereinfachung

Eine Gegenstrategie wäre die drastische Vereinfachung und Vereinheitlichung von Bildung und Entlohnung. Dies beträfe die in Deutschland seit jeher stark hierarchisierten Schul- und Hochschulabschlüsse und die Gehaltssysteme. Ein Einheitslohn wäre allemal sinnvoller als die gängigen Gehaltshierachien. Doch wäre mit einem Einheitslohn die Frage unterschiedlicher Bedürfnisse nicht ausreichend beantwortet. Schon allein deshalb wäre auch ein bedingungsloses Grundeinkommen, wie es auch Graeber vorschwebt, unsozial und unsolidarisch, weil es vorgaukelt, dass alle gleich viel benötigten.

© Jungle World Verlags GmbH