

Andrea Gabler

Die Despotie der Fabrik und der Vor-Schein der Freiheit. Von „Socialisme ou Barbarie“ gesammelte Zeugnisse aus dem fordistischen Arbeitsalltag¹

1. Einleitung

Der Marxismus hat ein eigentümliches Verhältnis zur Sphäre der Arbeit. Einerseits steht sie im Mittelpunkt seiner theoretischen und praktischen Perspektive. „Das Kapital“ bildet, nach der Formulierung von Karl Korsch, nur nominell den Gegenstand der Kritik der politischen Ökonomie. Deren „*wirklicher Gegenstand ist 'Die Arbeit' in ihrer gegenwärtigen ökonomischen Form der Unterjochung durch das Kapital und in ihrer Entwicklung zu einer neuen, durch den revolutionären Kampf des Proletariats freigesetzten, direkt gesellschaftlichen und sozialistischen Form.*“² Andererseits konnte Harry Braverman über hundert Jahre nach Erscheinen des ersten Bandes des „Kapital“ nicht ganz zu Unrecht feststellen, daß nach dem Marxschen Hauptwerk die Entwicklung des kapitalistischen Produktionsprozesses keiner „*umfassenden marxistischen Analyse (mehr) unterzogen worden*“ sei.³ Die Arbeit steht im Zentrum, doch sie ist kein Thema systematischer Untersuchungen.

Dieses eigentümliche Verhältnis war zunächst die Konsequenz einer in der marxistischen Orthodoxie lange Zeit vorherrschenden theoretischen Optik, die Arbeit und Arbeitskraft eben nur in ihrer ökonomischen Form wahrzunehmen vermochte und deren Kategorien allein eine vermeintlich objektive, gesetzmäßige historische Entwicklung dieser Form reflektieren sollten. Zur Charakterisierung ihres sozialen Inhalts genügte es, auf die Marxschen Analysen der kapitalistischen Kooperation, der Arbeitsteilung und der Maschinerie⁴ zu verweisen und die dort erhobenen Anklagen gegen die Verkrüppelung des Detailarbeiters oder die - der Anarchie des Marktes kontrastierende - Despotie der Fabrik zu wiederholen.⁵ Ansonsten war es für eine solche Optik - um eine Formulierung aus der „Heiligen Familie“ zu variieren - völlig gleichgültig, wie dieser oder jener Proletarier einstweilen arbeiten und was er sich dabei auch vorstellen mochte, da ja theoretisch bereits verbürgt schien, was er geschichtlich zu tun gezwun-

-
- 1 Der Aufsatz resümiert Zwischenergebnisse einer historisch-soziologischen Studie über die Arbeitsanalysen der Gruppe „Socialisme ou Barbarie“ (S. ou B.), an der ich gegenwärtig arbeite („Arbeitsforschung und Arbeitspolitik. Das heterodoxe Konzept von 'Socialisme ou Barbarie'“). Für Hinweise und Kritik danke ich Harald Wolf.
 - 2 Karl Korsch, Karl Marx, Frankfurt a. M. 1967 (zuerst 1938), S. 94.
 - 3 Harry Braverman, Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/New York 1977, S. 17 (Erstausgabe: Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century, New York/London 1974).
 - 4 Also die Kapitel 11-13 des „Kapital“ (Karl Marx, Das Kapital, in: Karl Marx/Friedrich Engels, Werke [MEW], Bd. 23, Berlin 1983, S. 341-530).
 - 5 Vgl. z. B. ebd., S. 377f.

gen sein würde.⁶ Ohnehin galt die Organisation der industriellen Arbeit keineswegs als ein Ort gesellschaftlicher Emanzipation.⁷

Die lange Krise des Marxismus ließ auch solche ökonomistischen und objektivistischen Vorstellungen vom gesellschaftlich-geschichtlichen Verlauf obsolet werden. Die Versuche, Auswege aus dieser Krise zu finden und die Erfahrungen mit dem Niedergang der revolutionären Arbeiterbewegung und der revolutionären Theorie zu verarbeiten, sind vielgestaltig und kaum überschaubar. Ein gemeinsamer Zug dieser Versuche dürfte jedoch darin bestehen, die Bedeutung des Bewußtseins, der menschlichen Praxis und Subjektivität als Konstituenzien des historischen Prozesses stärker zu gewichten, gerade auch, um den subjektiven Bestimmungsgründen für die Blockaden und Niederlagen der revolutionären Bewegungen des 20. Jahrhunderts auf die Spur zu kommen. Ein besonderer Ansatz zur Erforschung der Arbeit und zur Analyse der Erfahrungen der Arbeitenden mit dem sich weiterentwickelnden Produktionsprozeß wurde indes in kaum einem Fall als notwendig empfunden, geschweige denn formuliert.⁸

Hier liegt ein wesentlicher Unterschied zwischen der von dissidenten französischen Trotzisten um Cornelius Castoriadis und Claude Lefort 1949 gegründeten Gruppe „Socialisme ou Barbarie“ und anderen marxistischen und linkskommunistischen Häretikern.⁹ Angesichts der ungeheuren Pervertierung der bisherigen Formen marxistischer Theorie und Praxis, vor allem durch die stalinistische Bürokratie, vertrat sie nicht nur eine undogmatisch-aktivistische Lesart der Theorie von Marx, setzte den Akzent auf alle offenen und verdeckten Formen des Klassenkampfes und propagierte rätesozialistische Zielsetzungen. Sie versuchte auch in der Frage der Arbeit neu anzusetzen und damit den Gegensatz zwischen der Zentralität der Produktionssphäre und dem Mangel an systematischen Analysen des Produktionsprozesses im Marxismus zu überwinden.

Worin der Neuansatz bestand, soll im folgenden dargestellt und erörtert werden. Nach einer Skizze der von „Socialisme ou Barbarie“ entwickelten und von Claude Lefort programmatisch formulierten Konzeption einer Arbeitsforschung in revolutionärer Absicht (2.) kommen mit Georges Vivier (3.), Daniel Mothé (4.), Henri Simon (5.) und Philippe Guillaume (6.) die wichtigsten Autoren ausführlich zu Wort, die in diesem Rahmen Berichte aus dem fordistischen Arbeitsalltag zusammengetragen haben. Ein Hinweis auf Probleme und die Spannweite möglicher - insbesondere auch von Corne-

6 Vgl. Friedrich Engels/Karl Marx, Die heilige Familie oder Kritik der kritischen Kritik. Gegen Bruno Bauer und Konsorten, in: MEW, Bd. 2, Berlin 1970, S. 38.

7 Vgl. Reinhart Köbber, Arbeit und Revolution, in: Helmut König (Hg.), Sozialphilosophie der industriellen Arbeit (Leviathan-Sonderheft 11), Opladen 1990, S. 96-113.

8 Das heißt nicht, daß die Thematik die marxistische Diskussion nicht beschäftigt hätte (man denke nur an Gramsci, von dem die Erörterungen über den „Fordismus“ ja herrühren). Es geht darum, ob eigene systematische empirische Forschungsanstrengungen für essentiell erachtet wurden. Die sehr viel spätere, durch das zitierte Buch von Braverman angestoßene „Labor Process Debate“ bewegt sich dann - ebenso wie marxistisch inspirierte Ansätze in der Industrie-soziologie - hauptsächlich im akademischen Rahmen.

9 Zur Geschichte der Gruppe vgl. Philippe Gottraux, „Socialisme ou Barbarie“. Un engagement politique et intellectuel dans la France de l'après-guerre, Lausanne 1997; außerdem Stephen Hastings-King, Fordism and the Marxist Revolutionary Project: A History of Socialisme ou Barbarie, Part I, Dissertation, Cornell University 1998 sowie Harald Wolf, „Die Revolution neu beginnen.“ Über Cornelius Castoriadis und „Socialisme ou Barbarie“, in: Archiv für die Geschichte des Widerstandes und der Arbeit, Nr. 15 (1998), S. 69-112.

lius Castoriadis vorgelegter - Interpretationen der gesammelten Zeugnisse beschließt den Artikel (7.).

2. Erforschung der Arbeit bei „Socialisme ou Barbarie“: Stellenwert und Konzeption

Als eine Art Programmschrift einer Arbeitsforschung in revolutionärer Absicht kann Claude Leforts Aufsatz „L'expérience prolétarienne“ gelten.¹⁰ Lefort will, mit Marx, wieder deutlich machen, daß die Arbeiterklasse keine bloße ökonomische Kategorie ist. Im „Kommunistischen Manifest“ hatte es geheißen: „*Die Geschichte aller bisherigen Gesellschaft ist die Geschichte von Klassenkämpfen.*“¹¹ Und in der Streitschrift gegen Proudhon hatte Marx geschrieben: „*Die größte Produktivkraft (ist) die revolutionäre Klasse selbst.*“¹² Die Entwicklung dieser größten Produktivkraft ist kein Automatismus, sondern über Erfahrung vermittelt. Die tatsächliche Geschichte der Arbeiterbewegung zeigt, daß die Arbeiter nicht nur reagiert, sondern agiert haben, und nicht nach dem vorgefertigten Schema ihrer 'objektiven' Lage, sondern in Abhängigkeit von ihrer gesamten gesammelten Erfahrung. „*Die Geschichte des Proletariats ist... Erfahrung, und diese muß als Fortschritt der Selbst-Organisation aufgefaßt werden*“, hatte Lefort an anderer Stelle geschrieben.¹³ Die Erforschung der Erfahrung der Arbeiter im kapitalistischen Produktionsprozeß wird somit zum unumgänglichen und bedeutsamen Schritt bei der Rekonstruktion einer authentischen Klassenbewegung und der Erneuerung der revolutionären Theorie.

Kann man dabei auch Marx folgen, so ist zu bedenken, daß dieser eine solche Aufgabe bloß angedeutet hat und seine Konzeption auch nicht eindeutig ist. Bisweilen dominiert auch bei ihm eine nur „objektive“ Analyse (wie im „Kapital“), die bestenfalls die Resultate des sozialen Lebens betrachtet und die dem materiellen Prozeß korrespondierende menschliche Erfahrung weitgehend ignoriert.¹⁴ An manchen Stellen werden die Arbeiter auch bei Marx vom Kapitalismus in Maschinen verwandelt, physisch wie moralisch völlig entmenschlicht und total entfremdet. Der konterrevolutionär gewordene Parteimarxismus machte davon ausgehend dann den Klassenkampf zum bloßen Ausdruck des objektiven ökonomischen Prozesses oder zum Exekutor von historischen Entwicklungsgesetzen. In der Perspektive einer erneuerten revolutionären Praxis muß umgekehrt die objektive Analyse einer konkreten Analyse untergeordnet werden, denn

10 Claude Lefort, L'expérience prolétarienne, in: S. ou B. 11 (Nov.-Dez. 1952); wiederabgedruckt in: Ders., *Éléments d'une critique de la bureaucratie*, Paris 1979, S. 71-97 (im folgenden zitiert nach dieser Ausgabe).

11 Karl Marx/Friedrich Engels, Manifest der Kommunistischen Partei, in: MEW, Bd. 4, Berlin 1980, S. 462.

12 Karl Marx, Das Elend der Philosophie. Antwort auf Proudhons „Philosophie des Elends“, in: MEW, Bd. 4, Berlin 1980, S. 181.

13 Claude Lefort, Le prolétariat et sa direction, in: S. ou B. 10 (Juli/August 1952), wiederabgedruckt in: Ders., *Éléments d'une critique...*, a.a.O., S. 59-70, hier: S. 61 (Übersetzung durch mich, A. G.; auch die Übersetzung aller folgenden französischen Zitate stammt von mir).

14 Auch Maurice Merleau-Ponty, Leforts philosophischer Lehrer, hatte sich gegen ein reduktionistisches „objektive(s) Denken“ gewandt, „welches das Subjekt in ein Netz von Determinationen einschließt“ (Maurice Merleau-Ponty, *Phänomenologie der Wahrnehmung*, Berlin 1966 [zuerst 1945], S. 503). Im Text von Lefort finden sich manche Anklänge an die Überlegungen Merleau-Pontys (vgl. ebd., S. 502ff.).

nicht die Bedingungen, sondern die Menschen sind revolutionär, und die grundlegende Frage besteht darin, zu erkennen, wie sie sich ihre ('objektive') Situation aneignen und diese verändern.¹⁵

Auf den Formen der spontanen Aneignung und Veränderung des Vorgegebenen muß also der Schwerpunkt liegen. Wenn die revolutionäre Klasse die größte Produktivkraft ist, dann ist sie zugleich eine sehr spezifische, wenn man so will eine negative Produktivkraft, deren wesentliche Bestimmungen noch unentfaltet sind, erst in der Zukunft liegen. Lefort spricht von der „*radikalen Originalität*“ des Proletariats. Hier liegt ein fundamentaler Unterschied zur (revolutionären) Bourgeoisie: Die Arbeiter haben das grundlegende Interesse, nicht Arbeiter zu sein, etwas anderes zu werden. Nicht durch die Verallgemeinerung bzw. Erweiterung vorhandener ökonomischer Befugnisse oder Interessen konstituieren und entwickeln sie sich als Klasse, sondern durch die radikale Verneinung ihrer heutigen Rolle, um eine völlig neue ökonomische Ordnung zu errichten.¹⁶ Das Proletariat ist gleichsam mehr, als es scheint; es ist nicht allein - wie es scheint - Kollektiv der Ausführenden; seine wahre soziale Existenz ist verdeckt, sie ist gewiß abhängig von den gegenwärtigen Bedingungen, steht jedoch auch im geheimen Widerspruch zum aktuellen Ausbeutungssystem - und läßt den Vor-Schein seiner zukünftigen gesellschaftlichen Rolle sichtbar werden, die sich in allen Punkten von der Rolle unterscheidet, die ihm die Gesellschaft heute aufzwingt.¹⁷ Die konkrete Analyse bewegt sich im Zwischenreich des halb- und vorbewußten Noch-Nicht. Sie muß einen besonderen Einblick in die subjektive Entwicklung der Klasse gewinnen.

Was versteht Lefort nun genau unter einer konkreten Analyse des Proletariats? Er benennt vier mögliche analytische Zugänge zum 'Sein' der Arbeiterklasse: als ersten den 'objektivsten', die Beschreibung ihrer ökonomischen Situation; und als zweiten den gewöhnlich als subjektiven bezeichneten, der auf das Bewußtsein bzw. die Ideologie der Arbeiterschaft zielt. Der erste bewegt sich gleichsam unterhalb, der zweite oberhalb der wirklichen Erfahrung und der spezifischen proletarischen Aneignungsformen.¹⁸ Als dritten nennt Lefort den 'historischen' Zugang über die 'großen Ereignisse' der Klassengeschichte. Der vierte ist der konkreteste: Statt von außen die Situation und die Entwicklung des Proletariats zu untersuchen, wird von innen her versucht, seine Haltung gegenüber der Arbeit und der Gesellschaft zu rekonstruieren und aufzuzeigen, wie sich in seinem alltäglichen Leben seine Erfindungsgabe und seine Fähigkeit zur gesellschaftlichen Organisation manifestieren.¹⁹ Auf dieser Ebene verliert die Unterscheidung subjektiv-objektiv ihren eindeutigen Sinn, sowohl ideologische Momente als auch ökonomische Bedingungen sind hier notwendig in die Untersuchung einbezogen.

Eine solche konkrete Analyse der konstitutiven sozialen Verhältnisse der Arbeiterklasse war von der marxistischen Bewegung bis dahin nicht entwickelt worden. Statt dessen hatte sich die bürgerliche Soziologie der Thematik angenommen: Hauptsächlich in den USA hatte sich eine empirische Industrie- und Betriebssoziologie herausgebil-

15 Vgl. Claude Lefort, *Éléments d'une critique de la bureaucratie*, a.a.O., S. 80.

16 Vgl. ebd., S. 78.

17 Vgl. ebd., S. 86.

18 Vgl. ebd., S. 82f.

19 Vgl. ebd., S. 84.

det, die vorgab, die sozialen Verhältnisse im Innern der Unternehmen konkret zu untersuchen, und dabei praktische Intentionen proklamierte. Sie stellte sich in den Dienst 'aufgeklärter' Kapitalisten, die durch die Pflege des menschlichen Faktors die Hemmnisse für die Rationalisierung aus dem Weg räumen wollten. Ihre Klassenperspektive erlaubte ihr nur, von außen zu beobachten und im Arbeiter nur den einfachen Ausführenden zu sehen, der für ewig seine Rolle als Ausgebeuteter spielen muß, - nicht die „proletarische Persönlichkeit“. Das letztliche Scheitern der praktischen Intentionen dieser Art von Soziologie verweist auf die Voraussetzungen einer wahrhaft konkreten Analyse des Proletariats. „Das Wichtige ist, daß diese Arbeit der Analyse von den Arbeitern als ein Moment ihrer eigenen Erfahrung betrachtet werden muß, als ein Mittel, um eine gewöhnlich implizite, mehr 'gefühlte' als reflektierte und bruchstückhafte Erkenntnis zu formulieren und zu verdichten. Zwischen dieser revolutionär inspirierten Arbeit und der Soziologie, von der wir sprachen, besteht der gleiche Unterschied, wie zwischen der Situation bei einer Zeitaufnahme in einer kapitalistischen Fabrik und der kollektiven Festlegung der Normen im Fall einer Arbeiterselbstverwaltung.“²⁰ Die angestrebte Art der Analyse geht von der Idee aus, daß das Proletariat sich in einem progressiven Erfahrungsprozeß befindet, der die Tendenz hat, den Rahmen der Ausbeutung zu sprengen. Sie hat letztlich nur Sinn für Menschen, die an einer solchen 'transzendierenden' Erfahrung teilhaben, das heißt in erster Linie die Arbeiter selbst. Einen geeigneten Weg, um die Grundlagen einer solchen Analyse zu schaffen, sieht Lefort im Sammeln und Interpretieren von „témoignages“ - wörtlich: von Zeugnissen oder Zeugenaussagen - von Arbeitern. Das sollen Berichte über das Alltagsleben in der Fabrik und in der Freizeit sein, die von Arbeitenden selbst verfaßt sind und über ihre individuellen wie kollektiven Erfahrungen Aufschluß geben. Grundlegende Fragen, die die Berichte behandeln sollen, sind die nach der subjektiven Aneignung der Arbeit unter modernen industriellen Bedingungen, nach den spezifischen sozialen Beziehungen zwischen den Arbeitenden und nach ihrer Wahrnehmung ihres Verhältnisses zum Rest der Gesellschaft. Artikulieren sie - darauf hätte sich dann die Analyse zu richten - eine gemeinschaftliche Erfahrung, die aus ihnen eine historische Kraft macht? Als Beispiele für derartige Berichte, an denen man sich orientieren könnte, nennt Lefort den Text „The American Worker“ von Paul Romano und Ria Stone, von dem bereits eine Übersetzung in „S. ou B.“ publiziert worden war,²¹ und ein „Témoignage“ aus „Les Temps Modernes“.²²

Lefort zählt einige Themen auf, mit denen sich die témoignages befassen sollten: das Verhältnis des Arbeiters zu seiner Arbeit (Funktion in der Fabrik, technisches Wissen, Kenntnis des Produktionsprozesses, Interesse an der Organisation der Produktion und der Gestaltung der Technik, Haltung zu den Rationalisierungsmethoden der Unternehmer etc.), die Beziehungen zu den anderen Arbeitern und zu anderen sozialen Gruppen innerhalb des Unternehmens (Einstellungen zu anderen Arbeitern, Meistern, Angestell-

20 Ebd., S. 85f.

21 Paul Romano/Ria Stone, *The American Worker*, New York 1947. Die Übersetzung, die in den Nummern 1-3 (1949) von „S. ou B.“ unter dem Titel „L'ouvrier américaine“ erschien, besorgte Philippe Guillaume. Vgl. zu dem Text von Romano und Stone auch Wolf, „Die Revolution neu beginnen“, a. a. O., S. 99f.

22 Eric Albert, *La vie dans une usine*, in: *Les Temps Modernes*, 8. Jg., No. 81 (Juli 1952), S. 95-130.

ten, Ingenieuren und Leitung, Bewertung der betrieblichen Sozialstruktur, der Arbeitsteilung und der Hierarchie der Funktionen und der Entlohnung, Bedeutung von Kleingruppen etc.), das soziale Leben außerhalb der Fabrik und die Kenntnisse von dem, was in der Gesamtgesellschaft geschieht (soziale Milieus jenseits der Fabrik, Merkmale des Familienlebens, Freizeitgestaltung etc.) und der Bezug zu einer genuin proletarischen Tradition und Geschichte (Vertrautheit mit der Geschichte der Arbeiterbewegung, Beteiligung an sozialen Kämpfen, Kenntnisse über die Situation der Arbeiter anderer Länder, Zukunftsvorstellungen etc.).

Welchen Beitrag können die aufgezählten Fragen zur Vertiefung der revolutionären Theorie liefern? Lefort ist der Ansicht, daß es sich hier um Fragen handelt, die sich in der spezifischen geschichtlichen Situation, zu Beginn der fünfziger Jahre im Frankreich des Kalten Krieges, für die Arbeiter der Avantgarde explizit und die Mehrheit der Klasse implizit stellen. Es ist eine Situation nach einer Serie von revolutionären Niederlagen, in der die kapitalistische Bürokratie und die Arbeiterbürokratie herrschen und in der das Vertrauen des Proletariats in seine schöpferischen Fähigkeiten und seine Emanzipation erschüttert sind. Sogar die Arbeiter zweifeln daran, ob es noch ein Klassenbewußtsein gibt. Aber die Kreativität und Originalität der Arbeiterklasse - so die These Leforts - findet sich nicht dort, wo sie nach den bürgerlichen Normen zu suchen wäre - in einer abgehobenen Sphäre der Produktion von Ideen und des Bewußtseins -, sondern ihre Kultur existiert in Form einer besonderen Macht der Organisation der Dinge und der Anpassung an die technische Evolution, als besondere Haltung in bezug auf menschliche Beziehungen, als eine Disposition zur sozialen Gemeinschaft. Davon besitzen die Arbeiter aber individuell nur ein konfuse Gefühl, da sie ihrer Kultur innerhalb der Ausbeutungsgesellschaft keinen objektiven Inhalt geben können. Die konkrete Analyse auf Grundlage von témoignages hätte die Rudimente dieser Kultur genauer zu bestimmen und bewußter zu machen. Die Bedeutung für die revolutionäre Theorie läge letztlich darin, herauszufinden, ob das Proletariat der kulturellen Vorherrschaft der Bourgeoisie wirklich völlig unterworfen ist und ob es seine Entfremdung einer eigenständigen Perspektive auf die Gesellschaft beraubt hat. Das Ergebnis der Analyse könnte sowohl die Einsicht sein, daß jede Revolution zum Scheitern verurteilt sein wird - da kein wirklicher Bruch mit der alten Kultur zu erwarten ist - als auch das Aufdecken des Sinns einer neuen Kultur, von der einzelne, meist unbewußte Elemente schon existieren.²³

Gewiß ist damit zu rechnen, daß auch die témoignages nur ein unvollkommenes Wissen über die proletarische Situation liefern und der vorgeschlagene Zugang zur proletarischen Erfahrung Probleme aufwerfen wird. Sofort stellt sich etwa die Frage der Verallgemeinerung, wenn es sich bei den témoignages per definitionem um individuelle Zeugnisse handelt. Problematisch wäre auch, wenn hauptsächlich Meinungen herausgefunden würden, wo es in erster Linie um Haltungen und Einstellungen der Arbeiter geht. Zu bedenken ist zudem, daß ein 'Berichten über' immer einen Bruch mit dem Handeln bedeutet, über das berichtet wird, was den Sinn durchaus verändert; der Berichteschreiber ist isoliert, der handelnde Arbeiter gewöhnlich nicht. Die charakteristischsten kollektiven Haltungen und Tendenzen könnten auch mit den témoignages

23 Vgl. Claude Lefort, *Éléments d'une critique de la bureaucratie*, a.a.O., S. 94.

nur schwer zu erfassen sein. Trotz möglicher Schwächen der Methode hält es Lefort dennoch für sinnvoll, den Versuch gemeinsam in Angriff zu nehmen und im Bewußtsein solcher Schwierigkeiten in unterschiedlichen Beispielen nach einer allgemeinen Bedeutung zu suchen.

Im Namen der Gruppe fordert Lefort am Ende seines Aufsatzes zum Schreiben und Publizieren von témoignages auf. „S. ou B.“ will allen Analysen der proletarischen Erfahrung einen wichtigen Platz einräumen. Was das Vorgehen und die Darstellung im einzelnen angeht, wird - außer dem Hinweis auf bereits vorliegende Beispiele, von denen ausgegangen werden kann - auf formale Vorgaben verzichtet (Fragebogen werden als in jeder Hinsicht zu steuernd verworfen). Das wirkliche Problem sei nicht die Form der Dokumente, sondern ihre Interpretation. Es kann gerade nicht der Sinn des Unternehmens sein, diese den vermeintlichen Experten zu überlassen, auch nicht den Theoretikern von „S. ou B.“ Die Intention besteht ja darin, durch diese Art der Untersuchung den Arbeitern selbst zu ermöglichen, ihre Erfahrung zu reflektieren. Lefort schlägt daher vor, die Autoren der témoignages zu einer kollektiven Kritik der von ihnen verfaßten Dokumente zusammenzubringen, um gemeinsam eine vergleichende und verallgemeinernde Deutung im Sinne einer konkreten Analyse des Proletariats zu erarbeiten.

3. Georges Vivier: In der Fabrik herrscht „...ein bewaffneter Frieden, und beim ersten Einsatz der Zeitnehmer entbrennt der Krieg von neuem.“²⁴

Im gleichen Heft von S. ou B., in dem der programmatische Artikel von Lefort erschien, begann man mit dem Abdruck einer ersten témoignage: Georges Vivier berichtete über „La vie en usine“. Vivier, Mitglied der Gruppe von ihrer Gründung bis etwa 1955 und Arbeiter in der Autobusfabrik Chausson,²⁵ veröffentlicht in fünf Ausgaben von S. ou B. zwischen November/Dezember 1952 und Juli/September 1955 eine fast 60seitige Abhandlung, die Leforts Programm umzusetzen bestrebt ist und den meisten der von ihm aufgeworfenen Fragen nachgeht.

Vivier beginnt mit einer profanen Beschreibung der Alltagsroutinen eines Arbeitstags und der unangenehmen Erscheinungen der Arbeitsumgebung und der Fabrikatmosphäre: Lärm, Dämpfe, die in Hals und Augen dringen, Gerüche von Talg, Säure und verrostetem Eisen, Dreck, baufällige Gebäude, Kälte im Winter, Hitze im Sommer. Auch die Angestellten schwitzen im Sommer etwas, kennen jedoch im Gegensatz zu den Arbeitern alle anderen negativen Begleiterscheinungen nicht. Die Direktion bleibt während der Arbeitsstunden quasi unsichtbar. Das Arbeitsende empfinden die Arbeiter als Befreiung. Jeder will so schnell wie möglich nach Hause in sein individuelles Pri-

24 Georges Vivier, La vie en usine (II), in: S. ou B. 12 (August/September 1953), S. 31-47, hier: S. 38. Die weiteren Teile dieses Artikels erschienen in S. ou B. 11 (Nov.-Dez. 1952), S. 48-54, S. ou B. 14 (April-Juni 1954), S. 51-61, S. ou B. 15/16, S. 44-59 und S. ou B. 17 (Juli-Sept. 1955), S. 49-60.

25 Vgl. Philippe Gottraux, „Socialisme ou Barbarie“, a.a.O., S. 28 und Stephen Hastings-King, Fordism and the Marxist Revolutionary Project, a.a.O., S. 359 (note 31). Laut Stephen Hastings-King war Vivier das Pseudonym von J. Dupont. Weitere biographische Angaben ließen sich nicht ermitteln.

vatuniversum zurückkehren. Diese unterschiedliche Betroffenheit von den Negativa des Fabriklebens kommt auch in den rigiden Unterschieden der professionellen Kategorien zum Ausdruck: Hier die Monatslohnempfänger im Angestelltenbereich (leitende Angestellte, herrschaftssicherndes Personal, technischer und administrativer Bereich), dort die Stundenlohnempfänger, die Arbeiter. Beide Kategorien sind nochmals in sich unterteilt und hierarchisiert; bei den Arbeitern in Angelernte (ouvriers spécialisés) der Kategorien O.S.1 und O.S.2 (zusammen etwa 70% der Arbeiterbelegschaft), in Facharbeiter (professionnels) der Kategorien P1, P2, P3 (rund 20%) und in Hilfsarbeiter bzw. Handlanger (manoeuvres, 5%). Die Facharbeiter erledigen die eher vorbereitenden, auf den technischen Produktionsapparat bezogenen Tätigkeiten, die O.S. die 'taylorisierten' Aufgaben an Pressen, Fließbändern, in der Montage, und die Hilfsarbeiter (überwiegend nordafrikanischer Herkunft) sind für den Transport, das Lager und das Säubern zuständig. Die Hierarchie der Löhne - durch Leistungsbewertungen und Prämien zusätzlich differenziert - ist durch eine enorme Spannbreite gekennzeichnet. Hervorgehoben wird zugleich das überdurchschnittliche Lohnniveau im Unternehmen.

Die Arbeit erscheint von vornherein als ein Verhältnis der Unterordnung und Demütigung des Individuums. Der Arbeitsvertrag war die Unterwerfungsurkunde unter das Fabrikregime, das tägliche Leben wird von nun an von der Direktion geregelt. Mit der Darstellung typischer Alltagssituationen und einer Reihe von Detailbeobachtungen skizziert Vivier Konkretionen des Klassenverhältnisses. Bereits bei der Einstellungszeremonie tritt der Anbieter der Arbeitskraft als Bittsteller und Unterlegener auf (das Warten in einer anonymen Schlange, das Ausfüllen des Personalfragebogens, der Arztbesuch). Noch bevor er die Tür zur Werkstatt durchschritten hat, ist seine persönliche Abhängigkeit offenkundig. In der 'Eingewöhnungsphase' „*fühlt*“ der Arbeiter dem Unternehmen „*auf den Puls*“ (bewertet das Arbeitsklima, die Länge der Pausen, die Art der Arbeit, die Vorgesetzten, vergleicht die Lohntüten). Die Reaktionen bei Mißfallen oder Schwierigkeiten variieren zwischen Kündigung und Anpassung. Ein Moment tiefer Bedeutung stellt auch der Rundgang des Zahlmeisters (agent payeur) dar: „*Die Fabrik existiert nicht mehr, seine Maschine steht still, mit Blick auf die Lohntüte bietet der Arbeiter seinem Ausbeuter die Stirn.*“²⁶ Mehr als die Arbeitsmonotonie, die Feindseligkeit des Vorgesetzten, die Müdigkeit, die technischen Probleme und alle anderen täglichen Bürden konfrontiert die Zahlstunde Leitung und Arbeiter. Er vergleicht seine Anstrengung mit dem unternehmerischen Gewinn. Wenn seine bereits im Vorfeld angestellte (Akkord-)Berechnung von der des Patrons abweicht, kommt es zu Diskussionen mit und Ratschlägen von Kollegen. Unabhängig davon wird die Bezahlung grundsätzlich als zu mager empfunden. Kurze Zeit später herrscht jedoch bereits Entspannung und Befriedigung darüber, das Gebührende bekommen zu haben.

Auch das Versinken in täglicher Monotonie, das Entwickeln von Gewohnheiten, sich in seiner Funktion 'einzurichten', tragen zu einer Art Beruhigung und zur Entlastung vom durchaus vorhandenen Bewußtsein der eigenen Ausbeutung und Unterdrückung bei. Die Störung oder Unterbrechung dieses 'Alltagstrotts' durch Direktionsmaßnah-

26 Georges Vivier, *La vie en usine*, in: S. ou B. 12, S. 35.

men wird als Bedrohung bzw. feindseliger Akt empfunden. Niemand ist an technischen oder organisatorischen Rationalisierungsmaßnahmen interessiert, es herrscht Mißtrauen gegenüber von außen vorgenommenen Veränderungen, weil dann die „*individuelle Verteidigung*“ - die Kenntnis des Postens, die persönliche Organisation - gefährdet ist. So entsteht auf dieser Ebene ein feindliches Klima gegenüber der Leitung und ihrer Allmacht.

‘Die’ Leitung ist freilich eine unzulässige Verallgemeinerung. Die Beziehung der Arbeiter zum Unternehmer (patron) ist - weil man ihn als Person lange ‘kennt’ - zunächst nicht feindselig, freilich vielfach vermittelt und formalisiert. Zugleich ist das ‘abstrakte Wissen’ über das Profitinteresse und die Ausbeuterfunktion des Unternehmers stets präsent. Die Haltung der Arbeiter bei den seltenen Besuchen der „*Großen der Administration*“ in der Produktion gleicht einer Form von Erstarrung. Mit ernstesten, geschäftigen Mienen widmen sie ihrer Arbeit höchste Aufmerksamkeit und versuchen ansonsten „*ruhig und geruchlos*“ - also unsichtbar zu sein. Sie fühlen sich in dieser Situation unwohl, weil sie an ihre Mittelmäßigkeit und prekäre eigene Lage erinnert werden und sind von der Sorge angetrieben, dem Unternehmer keine Beute zu lassen, und vom Gefühl totaler ökonomischer Abhängigkeit erfüllt.

Die Beziehung zu Meistern und Aufsehern, mit denen man täglich Kontakt hat, ist dagegen weit einfacher: Es herrschen permanente Spannungen, ständiger Krieg (man ist Visiten am Arbeitsplatz, wechselnden, teilweise widersprüchlichen Befehlen ausgesetzt etc.). Dieser Krieg wird von den Arbeitern als „*trauriges Versteckspiel*“ inszeniert: Der Vorgesetzte dringt auf maximale Arbeitsleistung und der Arbeiter spielt den Überlasteten. Die Leiden des Vorgesetzten, der sich vor der Direktion zu rechtfertigen hat, versüßen dem Arbeiter diesen Kampf. Die Situation des unteren Managements ist extrem spannungsgeladen. Sein Einsatz (aus eigennützigen Gründen) für reduzierte Taktzeiten wird von den Arbeitern durchaus goutiert - je nach Durchsetzungsfähigkeit erfährt das untere Management sogar eine gewisse Anerkennung. Der Druck der Leitung besteht jedoch weiter und wird von ihm weitergegeben. So herrscht zwischen ihm und den Arbeitern bestenfalls „*ein bewaffneter Friede, und beim ersten Einsatz der Zeitnehmer entbrennt der Krieg von neuem.*“²⁷ Auf den Vorgesetzten konzentriert sich ein Gutteil der Feindschaft der Malocher gegenüber dem gesamten Leitungsapparat. Am unbeliebtesten sind die Zeitnehmer.

Das Verhältnis zu den Angestellten ist durch starke gegenseitige Abneigung, ja Verachtung geprägt. Es gibt kaum Kontakte. Die Arbeiter halten die Angestellten für „*unproduktiv*“ und „*Parasiten*“, die gut verkeilt auf einem Stuhl im Warmen sitzen, keinen Finger krumm machen, voller Angst sind, sich die Hände schmutzig zu machen, nichts von der wirklichen Arbeit in der Werkstatt verstehen. Diese Vorstellung von den faulen, unfähigen Nutznießern der ausbeuterischen Organisation hat einen realen Kern, so daß sich die Arbeiter beim seltenen Betreten der Büros bestätigt finden. So entwickelt sich eine Solidarität der „*Produktiven*“ gegenüber den „*Unproduktiven*“.

Umgekehrt haben die Angestellten aufgrund ihrer privilegierten Arbeitssituation ein Bild der ‘Minderwertigkeit’ der Arbeiter im Kopf. Den Angestellten fehlt laut Vivier jegliches Klassenbewußtsein. Statt dessen befördert ihre Position einen Korpsgeist, der

27 Ebd., S. 38.

als ein „*Geist der 'Partizipation'*“ (an Ausbeutung und Herrschaft) beschrieben wird. Aber auch das Angestelltenmilieu ist in sich gespalten. Vor allem zwischen technischem und administrativem (kaufmännischem) Personal herrscht ein ähnliches Verhältnis wie zwischen Angelernten und Facharbeitern, das auf Unkenntnis, unterschiedlicher Herkunft, aber auch unterschiedlichen Interessen beruht. Es gibt unterschiedliche Umgangsformen (mit den Chefs etwa) und ein unterschiedliches Forderungsverhalten. Nach Vivier ist die Hierarchie der Verantwortlichen gleichzeitig durch vertikale Unterwürfigkeit und horizontale Feindseligkeit gekennzeichnet. Die Aufgabe der Leitung und Koordination der Produktion wird nicht in Kooperation, sondern in Konkurrenz und unter Kompetenzgerangel der beteiligten Bereiche abgewickelt - was den Spott der Arbeiter erregt. Bürokratie und Hierarchie sind nicht rational (im Sinne der Arbeitenden) auf die Produktionserfordernisse ausgerichtet, sondern führen ein irrationales Eigenleben.

Zwar beobachtet Vivier bei den sozialen Beziehungen unter den Arbeitern dagegen eher einen Kameradschaftsgeist. Doch auch dieser bleibt in erster Linie auf die engere Mannschaft, die Arbeitsgruppe und die gleiche Arbeiterkategorie beschränkt und ist abhängig von den spezifischen Kommunikationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz (Bandarbeit verhindert praktisch Beziehungen während der Arbeit). Bemerkenswert sind die auch hier kaum zu überwindenden Barrieren, die durch Lohnunterschiede und Vorurteile gefestigt werden. Jedoch scheinen gemeinsame Forderungen möglich zu sein - zumindest von O.S. und Facharbeitern, während von den Hilfsarbeitern am Ende der Hierarchie nicht weiter die Rede ist.

Im dritten Teil seines Beitrags beschäftigt sich Vivier genauer mit der Organisation der Produktion und ihren Auswirkungen auf die Arbeiter. Die Organisation der Produktion folgt höchst selektiven Gesichtspunkten: Die Direktion betreibt sie von einer abstrakten Warte aus, 'Produktivität' ist das bestimmende Prinzip, auf deren 'Steigerung' bezogene organisatorische und technische Maßnahmen werden getroffen, wobei die Lohnempfänger auf eine 'Masse', auf einen 'Faktor' in dem von außen angetriebenen Prozeß der Produktivitätssteigerung reduziert sind.

Bei den Arbeitenden - auch bei den 'Unpolitischen' - bestimmt dagegen das einmütige Gefühl, daß man immer ausgebeutet wird und daß es wichtig ist, den Ausbeutungsgrad zu reduzieren, Bewußtsein wie Handeln. Im Vordergrund steht die Vorgabezeit, der man mit spontanem Mißtrauen begegnet. Bevor der Arbeiter die Aufgabe übernimmt, will er wissen, ob er sich nicht „*zugrunde richtet*“. Auch bei akzeptablen Zeiten hat der Arbeiter stets die doppelte Sorge: Einhalten der Zeit (bzw. sie nicht über die Maßen zu übertreffen, um keine Kürzung zu provozieren) und Bewältigung ungeplanter Schwierigkeiten. Es ist wichtig, nie Pannen und Unvorhergesehenes zu verschweigen, um den Fehlern und Inkompetenzen der Verantwortlichen die eigene Kompetenz gegenüberstellen zu können. Selbst wenn die Arbeiter dadurch Einbußen erleiden, empfinden sie Befriedigung beim Aufzeigen von Mängeln des Systems und der Männer, die es verkörpern. Man muß in der Werkstatt die halbzerknirschten, halb-spöttischen Mienen der Typen vor der versammelten Meisterschaft sehen, die nachfolgenden Verhöhnungen und den bitteren Spott wie 'rächenden' Jubel über die Unfähigkeit der Vorgesetzten. „*All das bedeutet nicht, daß sich die Ausführung jeder Aufgabe in einem*

Konzert von Murmeln und Forderungen abspielt.“²⁸ Doch der Wunsch, den Patron und seine Helfer bei jeder sich bietenden Gelegenheit zu plagen und ihnen auf alle Fälle „*das Gerechte für ihr Geld zu geben*“, ist allgegenwärtig.

Für den Arbeiter ist der Lohn der erste Aspekt, das Stimulans der Leistung, das den Anstrengungen Sinn gibt. Aus ökonomischer Notwendigkeit beugt man sich den Regeln und den Meistern. Unterschiedlich sind die Einstellungen zum Arbeitsprodukt. Für den Facharbeiter ist das Produkt oft ein Element gemeinsamer Arbeit, während für den Teilarbeiter verrichtenden O.S. sein Teilprodukt relativ ‘uninteressant’ ist. Auch das (abstrakte) Interesse am Gesamtprozeß hält sich in Grenzen. Zwar reduziert sich die oberflächliche Vielfalt der Werkstätten letztlich auf einige Elementaroperationen, die die Arbeiter grosso modo alle kennen. Der fehlende Überblick über das organisatorische (und administrative) System des Unternehmens führt jedoch dazu, daß der Arbeiter nicht präventiv handeln kann. Maßnahmen der Rationalisierung und der Produktivitätssteigerung setzen ihn ständig vor vollendete Tatsachen bzw. neue Maschinen, neue Bänder, neue Taktzeiten.

Im Mittelpunkt der meisten Betrachtungen Viviers steht, explizit und implizit, der „ouvrier spécialisé“, als Prototyp des tayloristisch-fordistischen ‘Massenarbeiters’. Er verrichtet entweder Bandarbeit oder ‘spezialisierte’ Arbeit in Form immer gleicher einfacher Operationen (Schweißen, Nieten, Formgebung). Aus dieser parzellierten Arbeitsform leitet Vivier eine geringere ‘Lust an der Arbeit’ ab: Der O.S. macht kein Produkt, sondern seine acht Stunden. Der konstante Prozeß der Atomisierung und Banalisierung der manuellen Operationen bringt freilich eine zwiespältige, doppeldeutige Situation hervor. Einerseits ermöglicht das System parzellierter Arbeit, durch permanente Mobilisierung und durch Konzentration auf unveränderliche Aufgaben aus jedem Arbeiter die optimale Leistung herauszuholen. Die Jagd nach Minuten, Sekunden, Zehntelsekunden, die Zeitmessung bedeuten, zumindest auf dem Papier, die Vernichtung der „toten“ Zeiten. Dieses System mag in der Praxis Mängel haben, die insbesondere dem Widerstand der Arbeiter zugeschrieben werden, ist aber im allgemeinen als rational und effizientestes anerkannt. „*Monotonie*“ und „*Verdummung*“ als unvermeidliche Begleiterscheinungen der O.S.-Arbeit bedeuten demnach, daß es während der Ausführung der Arbeit unmöglich ist, an andere als belanglose Dinge zu denken. Alle Aufmerksamkeit und Konzentration muß der banalen Aufgabe gelten. Dem entspricht das „*Roboter*“-Bild der Vorgesetzten. Solchen Vorstellungen steht indes die tatsächliche Initiative und Kreativität des O.S. gegenüber: Er formuliert, offen oder insgeheim, oft Vorschläge zur Verbesserung und Vereinfachung der Arbeit, des Arbeitsplatzes und der Materialökonomie; entwickelt große Fingerfertigkeit und versucht, „*zur eigenen Verteidigung*“ möglichst gut zu produzieren. Falls der O.S. an die Rechnung des Patrons und mögliche Prämien denkt, macht er einen offiziellen Verbesserungsvorschlag, aber er organisiert auch sonst unter der Hand seine Arbeit konstant selber, um sie möglichst wenig beschwerlich in minimaler Zeit auszuführen. Gegenüber den Bewegungsstudien und Vorgaben des Planungsbüros praktiziert der O.S. eine individuelle Bewegungsökonomie. So gibt es also eine Form tagtäglichen Widerstands gegen „*Monotonie*“ und „*Verdummung*“, der sich unterhalb der Forderungsebene -

28 Georges Vivier, *La vie en usine*, in: S. ou B. 14, S. 56.

„verdeckt“ - abspielt. Der O.S. sieht sich dem Unternehmer und seinem Leitungsapparat konfrontiert, weil er seine Lebensbedingungen innerhalb der Arbeit verteidigen muß. Und so diskutiert er mit ihnen im Grunde tagtäglich den Wert der Organisation aus Sicht des Arbeiters, er übt - fast mehr im Handeln als im Denken - Kritik am Personaleinsatz, am Zustand der Maschinerie, an der Verschwendung von Material, an der Last der „Bürokratie“. Solches erleichtert ihm, zumindest potentiell, den Zugang zum Verständnis von Problemen einer kollektiven Verwaltung der Produktion. Die Arbeiter personifizieren eine menschliche Kritik der Produktion. Andererseits ist die Tendenz des Systems, den Produzenten zu „roboterisieren“ und ihn als verantwortliches Mitglied der Gesellschaft zu negieren, eine reale und tiefgehende. Und obzwar der O.S. aufreibenden Taktzeiten bei niedrigem Lohn und abstoßenden Arbeitsbedingungen unterworfen ist, so kann er sich doch auch offiziell von der Sorge um die Organisation der Arbeit befreit fühlen.

Wie sieht es unter den beschriebenen Bedingungen mit den inhaltlichen Ansprüchen an die Arbeit aus? Vivier fragt nach der vielgerühmten „*Freude des französischen Arbeiters an guter Arbeit*“.²⁹ Die Lust und die Fertigkeiten zu „*guter Arbeit*“ seien bei allen vorhanden. Realisieren indes kann sie allenfalls der Facharbeiter. Bei anderen - vor allem am Band - macht es die Produktionsorganisation unmöglich. Die Arbeiter beklagen das als erste und sind über die „*schweinische Arbeit*“ frustriert, was schließlich in Indifferenz umschlägt. Hauptsache, die Kontrolle akzeptiert das Teil, um die Qualität kümmert man sich nicht mehr groß. Die trotzdem artikulierte „*Freude an guter Arbeit*“ ist die Reaktion gegen die Monotonie der Aufgabe, dem Geist der Rebellion gegen die Reduzierung auf Nummern entspringend. Sie ist Ausdruck von Individualität und des Stolzes auf erworbene Qualifikationen. Jeder Angriff auf sie raubt dem Arbeiter einen Teil seiner Persönlichkeit, den Teil, der sich während eines Arbeitstags ausdrücken kann. Am augenscheinlichsten tritt die „*Freude zu arbeiten*“ beim Arbeiten auf eigene Rechnung zutage: Das betrügerische gemeinsame Basteln in den geheimen Poren des Arbeitstages wird „*bezahlte Privatarbeit*“ genannt und reicht von der Herstellung von Schürhaken bis zum Waschkessel oder Campingmaterial.³⁰

Auch das familiäre und soziale Leben der Arbeiter jenseits der Fabrik thematisiert Vivier. Gespräche mit Kollegen darüber kreisen um materielle Sorgen, Wohnungsprobleme, die Haushaltsausstattung und familiäre Lasten. Die ökonomische Benachteiligung setzt sich außerhalb der Fabrik fort. Weitverbreitete Freizeitbeschäftigungen dienen entweder der Verbesserung der Familienlebens (Basteln, Gärtnern), sind Ausdruck des Strebens, etwas zu erschaffen, was dem Arbeiter als Glied in der Produktionskette verweigert wird (Zucht, Haushaltskonstruktionen, Autoreparatur) oder resultieren aus dem Bedürfnis nach Ablenkung vom Alltag in der Fabrik (Angeln, Kino, Sport). Auch im Verhalten des Arbeiters außerhalb der Produktion zeigt sich sein tiefes Bedürfnis nach Ausdehnung, nach Würde, nach Anerkennung. Aber auch hier stößt er als Produzent und Lohnempfänger an enge Grenzen.

29 Ebd., S. 57.

30 Zum „realsozialistischen“ Pendant der „bezahlten Privatarbeit“ vgl. Miklós Haraszti, Stücklohn, Berlin 1975, S. 103ff. Haraszti betrachtet solche Formen der Tätigkeit als, wenn auch erfolglosen, „*Versuch, aus dem Kosmos der Lohnarbeit zu desertieren*“ (S. 107).

Breiten Raum widmet Vivier schließlich betrieblichen Konflikten, den dabei artikulierten Forderungen und dem Verhältnis der Beschäftigten zu den gewerkschaftlichen Interessenvertretern und politischen Aktivisten (90% Stalinisten, 10% christliche oder sozialistische Reformisten).³¹ Da hier die Wahrnehmung und Interpretation der unmittelbaren Arbeitserfahrung im Mittelpunkt stehen sollen, werden diese Fragen nicht näher behandelt. Statt dessen seien hier einige Punkte resümiert. Vivier präsentiert einen relativ 'verdichteten' Text, der viele Phänomene nicht mehr in Einzelbeschreibungen abhandelt, sondern bereits 'theoretisiert' bzw. analytisch zusammenfaßt. Die Orientierung am Fragenkatalog von Lefort scheint deutlich. Gezeigt werden die vielen Ambivalenzen des Arbeitsalltags - die Erfahrung als „hilfloses“ Rädchen einer übermächtigen Ausbeutungs- und Herrschaftsmaschinerie, aber auch Zeugnisse von Gegenmacht, von individuellen wie kollektiven Formen des Widerstandes. Das Empfinden, ständig Krieg führen zu müssen, ist durchgängig präsent. Ineffizienz und Desorganisation des bürokratischen Unternehmens erscheinen als Gegenstand theoretischer wie praktischer Kritik durch die Arbeiter. Der Text spricht nicht von der Arbeitserfahrung Viviers, sondern von derjenigen „der“ Arbeiter in einer unbestimmt gelassenen Fabrik. Er läßt offen, wo die Quellen der Darstellung das authentische eigene Erleben, das Gespräch im Betrieb oder sonstige Informationen sind, und auch, wie die Interpretationen entstanden und in welchem Verhältnis sie zum theoretischen Vorverständnis des Verfassers stehen.

4. Daniel Mothé: Der Arbeiter „...tendiert dazu, die Rädchen der Verwaltungsorgane zu ersetzen. In der sozialistischen Fabrik wird er sie komplett ersetzen“.³²

Schon vom Umfang her die bedeutendsten und durch spätere Buchpublikationen am bekanntesten geworden sind die Zeugnisse aus der Fabrik, die Daniel Mothé zusammengetragen und verfaßt hat.³³ Charakterisiert sind diese Texte durchweg durch die Ich-Perspektive des Berichtstatters und die dichten Beschreibungen des täglichen Lebens und des täglichen Kampfes am Arbeitsplatz in der fordistischen Automobilproduktion. Es sind sehr lebendige, anschauliche Schilderungen, die oft die wörtliche Rede verwenden, um Wortwechsel und Auseinandersetzungen der beteiligten Akteure wiederzugeben.

31 Vgl. Georges Vivier, *La vie en usine*, in: S. ou B. 17 (Juli-Sept. 1955), S. 56.

32 Daniel Mothé, *L'usine et la gestion ouvrière*, in: S. ou B. 22 (Juli-Sept 1957), S. 75-111, hier: S. 99.

33 In den Büchern „*Journal d'un ouvrier*“ (1956) und „*Militant chez Renault*“ (1965) hat Mothé viele Artikel aus S. ou B. wiederverwendet und in überarbeiteter Form nochmals publiziert. Wie sich Pierre Vidal-Naquet erinnert, wurden durch diese Bücher wichtige Positionen der Gruppe überhaupt erstmals einem breiteren Publikum zugänglich (vgl. Pierre Vidal-Naquet, *Souvenirs à bâtons rompus sur Cornelius Castoriadis et „Socialisme ou Barbarie“*, in: G. Busoni et al., *Autonomie et autotransformation de la société*, Genève 1989, S. 17-26, hier: S. 18). Von Nr. 15/16 bis zur letzten Ausgabe (Nr. 40, Juni-Aug. 1965) von S. ou B. berichtete Mothé kontinuierlich über seine Erfahrungen als Arbeiter bei Renault, wo er bis 1971 als Fräser beschäftigt war (zur Biographie Mothés siehe das Gespräch mit ihm in diesem ARCHIV, S. 407 - 416).

Die Ausgangsbeobachtung von Mothés Text „L’usine et le gestion ouvrière“, der hier näher betrachtet werden soll, weil er eine Art Resümee aus verschiedenen Berichten darstellt, bildet ein unterschwelliges Unbehagen an der Rolle, die man den Menschen in dieser Gesellschaft in der Arbeit zudiktiert. Die Rolle des Menschen in der rationalisierten, durchorganisierten Produktion ist die Rolle eines Ignoranten, der nicht wissen soll und darf, was er tagtäglich tut: *„Wir sollen nichts wissen, und die Organisation der Welt scheint die Organisation unserer Unkenntnis zu sein.“*³⁴ Im Unbehagen darüber drückt sich - anders als bei den zu niedrigen Löhnen und den Elendsquartieren, von denen alle sprechen und gegen die alle etwas unternehmen wollen - ein Elend aus, *„über das enormes Schweigen herrscht“*.³⁵ Das Unbehagen und der Unmut darüber werden im Kreis der Kollegen in der Fabrik zwar artikuliert, aber öffentlich - der Rollenzuweisung entsprechend - nicht zur Kenntnis genommen. Niemand will *„unsere Ansicht über das (hören), was wir jeden Tag machen, über den Teil des Universums, der der unsere ist“*.³⁶

Bei näherem Hinsehen sind Wissen und Nicht-Wissen, Rationalität und Irrationalität allerdings nicht so eindeutig verteilt, wie die geltende Rollenzuweisung glauben machen will. Das Bild von der rationalen Organisation der Produktion erweist sich rasch als irrig. *„Wenn Sie... an die Rationalisierung der Handarbeit geglaubt haben, wird Sie (ein) Gang durch die Werkstatt augenblicklich jede Illusion darüber verlieren lassen.“*³⁷ Im Innern der Produktion herrscht nicht jene Ordnung, die der Beobachter von außen ihr gern ohne weiteres zuschreibt. *„Wenn die Direktion ein rationelles Schema der Fabrik präsentiert, ist jedermann geneigt, es als wahr anzusehen. Was für uns jedoch wahrnehmbar ist, ist jedenfalls anders. Unsere Werkstatt erscheint auf einem guten Platz in diesem Schema, nach unserer Einschätzung ist es jedoch schwer, von Rationalität zu reden, was wir wahrnehmen ist die Negation jedes organisierten Plans, mit anderen Worten das, was wir ‘die große Unordnung’ nennen.“*³⁸ Mothé versucht mit seinem Text, die Wirklichkeit diesseits der pseudorationalen Schemata aus der Sicht der Arbeitenden zu beschreiben.

Seine dunklen Schatten auf diese Wirklichkeit wirft der bürokratische Leitungsapparat. Im großen und ganzen gilt, daß die von ihm auf die Produktion angewendeten Organisationsprinzipien mit den realen Produktionserfordernissen in Konflikt stehen. So ist das Management bestrebt, alles so zu organisieren, daß Kontakte zwischen den Arbeitern während der Arbeit unterbunden werden. Man will sie an ihre Maschinen fesseln, weil sie vermeintlich nur dort „produktiv“ sind, d. h. Profit erwirtschaften. *„Man geht sogar so weit, das Händeschütteln mit einem unserer Kameraden als unsere Übertretung des heiligen Gesetzes der Fabrik anzusehen: Wir sind in einem Produktionskollektiv, aber man versucht ständig, uns durch ein ganzes, sehr komplexes Überwachungssystem zu isolieren, als wäre jeder von uns ein isolierter Handwerker. Wir haben Zeichner, die die Teile gezeichnet haben, die wir zu machen haben, Techniker, die die Abfolge der auszuführenden Arbeitsvorgänge angeben und sie auf verschiedene*

34 Daniel Mothé, L’usine et la gestion ouvrière, a.a.O., S. 75.

35 Ebd., S. 76.

36 Ebd., S. 75.

37 Ebd., S. 78.

38 Ebd.

Typen von Werkzeugmaschinen verteilt haben, wir haben ein Lager, das uns das von uns benötigte Werkzeug besorgen muß, über uns haben wir die Vorarbeiter, Meister, Aufseher, die uns unsere Arbeit besorgen und uns überwachen müssen; unter uns haben wir Transportpersonal, das uns die zu bearbeitenden Teile bringen muß. Wir haben Kontrolleure, die unsere Arbeit überprüfen, und manchmal Superkontrolleure, die alle Viertelstunde notieren, ob unsere Maschine funktioniert, Zeitnehmer, die uns die Zeit bewilligen, Sicherheitsleute, die auf den Schutz unseres Körpers achten; wir haben schließlich Gewerkschaftsdelegierte, die vorgeben, sich mit unseren Interessen zu befassen. Alle, bis zum Hallenfeger, der kommt, um unseren Platz zu reinigen, alle befassen sich mit uns, damit wir nur eine Sache zu machen haben: die Maschine laufen lassen und uns nicht um den Rest kümmern.“³⁹ Initiative, Aufgabenvielfalt und Verantwortung des Arbeiters sollen immer mehr eingeschränkt werden. Das gilt vor allem an den Fließbändern, aber tendenziell auch im Werkzeugbau, einer Domäne der Facharbeit, in der Mothé selbst arbeitet.

Die Ineffizienz und die negative Rolle der Leitungs- und Kontrollorgane haben weitreichende Folgen für den Charakter der Arbeit. „Entweder funktionieren diese Organe nicht und sind dann völlig unnützlich, oder sie funktionieren und werden entweder eine Quelle der Verschwendung, wie die Abteilungen der Zeitmessung, oder eine ganz einfache Bremse der Produktion und der technischen Entwicklung. Diese Organe lähmen die Untergeordneten und bringen deren Gegengifte hervor: die Schummelei, die List, das Mißtrauen und die systematische Opposition.“⁴⁰

Den Hauptgrund der „großen Unordnung“ sieht Mothé in der sozialen Trennung zwischen Leitungsapparat und Arbeitern, zwischen planender wie kontrollierender Kopfarbeit und wirklicher Arbeit. „Zwischen dieser wirklichen Arbeit und dem Gehirn der Techniker gibt es unzählige Mauern, gibt es Glaskäfige, gibt es eine noch dickere Mauer,... das ist die Feindschaft. Das Gehirn der Arbeit hat sich bestens mit einer Menge papierner Prinzipien und breitesten Kenntnisse ausgestattet, es fehlt ihm indes das grundlegendste, die wirkliche und tiefe Kenntnis der Bewegungen, die es selbst entfesselt hat wie der Zauberlehrling... Diese Organisation ähnelt einem Monster, dessen Glieder nur schwer oder überhaupt nicht dem Gehirn gehorchen. Es fehlt die wirkliche Kooperation zwischen denjenigen, die organisieren, und denjenigen, die produzieren.“⁴¹

Die soziale Trennung ist zugleich ein sozialer Gegensatz, ein Herrschaftsverhältnis. Und gerade deshalb ist das Wissen der Herrschenden begrenzt, „ihre Kenntnis ist nur theoretisch. Der größere Teil der Produktionswirklichkeit ist ihnen unzugänglich, verborgen durch die Meister, die Arbeiter und die Techniker, aufgrund der einfachen Tatsache, daß die ‘Manager’ nicht nur Leute sind, die koordinieren müssen, sondern auch Leute sind, die kommandieren und Druck ausüben. Dieser Druck, eine furchtbare Waffe, die jeden in verschiedenen Graden bedroht, ist ein Phänomen, das die ganze Hierarchie dieser Organisation lähmt und die Untergeordneten gegenüber ihren Vorgesetzten ebenso mißtrauisch macht, wie das Kind gegenüber dem Erwachsenen.“⁴² Zu

39 Ebd., S. 83f.

40 Ebd., S. 99.

41 Ebd., S. 107f.

42 Ebd., S. 77f.

den herrschaftsbedingten Grenzen der Rationalität treten die Partialinteressen des Leitungs- und Kontrollapparats, der, wie bei Vivier, sein Eigenleben führt. *„Die Organisatoren, deren einzige Kontrolle von oben kommt, praktizieren auf ihrer Ebene dasselbe System wie wir, die Gewitztheit, aber diese Gewitztheit hat nichts Kollektives, sie ist individuell und erbarmungslos. Die Gewitztheit, die Konkurrenz, die gegenüber der Direktion begrenzte Verantwortung, keine Kontrolle von Seiten der Arbeiter, all das ruft eine Art Anarchie hervor, von der wir auf unserer Ebene nur die Folgen wahrnehmen.“*⁴³

Trotz dieser Anarchie läuft die Produktion. Und dies dank der Selbsttätigkeit der Arbeitenden - etwas, das es eigentlich gar nicht mehr geben soll und das von der bestehenden Organisation systematisch behindert wird. *„Der O.S., der die Arbeit des P2 macht, schlägt sich durch, der Schlosser, dem man eine neue Maschine gibt, schlägt sich durch, er lernt sein Metier. Man wird in der Folge sehen, daß diese Gewitztheit nichts mit der individuellen Gewitztheit zu tun hat. Der Arbeiter kann nur sein Metier lernen oder ein Metier machen, das er nicht kennt, weil er in einem Kollektiv lebt, weil ihn seine Kameraden unterrichten und ihm ihre Erfahrung und ihre Technik mitteilen. Ohne diesen Beitrag der anderen Arbeiter würde die Irrationalität im Einsatz der Handarbeit Katastrophen in der Produktion nach sich ziehen.“*⁴⁴

Das Wechselspiel von Fremdbestimmung und Selbsttätigkeit beschreibt Mothé ausführlich anhand der (eigenen) relativ komplexen Tätigkeiten im Werkzeugbau. Sie beinhalten nicht bloß bedeutsame 'geistige' Elemente (bei der Interpretation und Umsetzung von Zeichnung und Arbeitsplan). Sie beinhalten auch die ständige Abweichung von den Vorgaben - um das Produktionsziel zu erreichen: die 'Personalisierung' der Arbeit, das Erfinden zahlloser Tricks und Kniffe, um sie leichter und schneller zu machen. *„Aber das kann kein individuelles Werk sein, das ist ein eminent kollektives Werk. Hier kommen der Beruf, die Erfahrung und die Routine herein, das heißt Elemente, die sich bei allen Arbeitern ungleichmäßig verteilt finden, nicht bei einem Einzigen versammelt. Um das Teil zu machen, brauchen wir den Umgang und die Diskussion mit unseren Kameraden.“*⁴⁵

Das ist freilich Ketzerei gegen die geltenden Organisationsprinzipien. Und es ist schwer durchzuhalten. Die Regeln und die Organisation der Fabrik sind für eine ganz andere - passive, konformistische und individualistische - Haltung konzipiert. *„Das ist das Drama des Gewissens, das ist die Tragödie des Arbeiters. Einerseits kann er individuell reagieren, indem er sich nur um sein eigenes materielles Interesse, seine Bezahlung kümmert, und das verlangen die Regeln von ihm; andererseits kann seine Reaktion zutiefst sozial sein: Er wird versuchen, den Zweck seiner Arbeit herauszufinden, er wird versuchen, mit seinen Kameraden solidarisch zu sein, indem er ihnen die Aufgabe erleichtert. Aber dann wird er den Regeln entgentreten müssen, und auch da wird er schummeln müssen.“*⁴⁶

Mothé schildert einige konkrete Beispiele der konstruktiven Regelverletzung - stillschweigende Absprachen zwischen verschiedenen Arbeitergruppen zur Erleichterung

43 Ebd., S. 82f.

44 Ebd., S. 81.

45 Ebd., S. 84.

46 Ebd., S. 86.

der Arbeit, geheime Werkzeuglager, um Zeit und Wege zu sparen. Das geht bisweilen nicht ohne schlechtes Gewissen ab, aber es erscheint den Beteiligten notwendig und sinnvoll, um Probleme in der gemeinsamen Arbeit zu lösen. „*Ein weiteres Mal haben wir die Organisation der Fabrik kurzgeschlossen, ein weiteres Mal sind wir schuldig, aber das ist nur der Preis dafür, daß wir arbeiten können.*“⁴⁷ Die Beschreibungen machen die fragilen Fragmente einer klandestinen, kollektiven Gegenorganisation sichtbar.

Ihnen entsprechen die meist stillschweigenden, aber äußerst wirksamen Gegennormen der Arbeitenden, eine kollektive, sozialisierende Moral, die Widerstandsaktionen und geheime Selbstorganisation erst ermöglichen und stabilisieren. Der Druck dieser Moral verhindert allzu große Anpassung und sichert Zusammenhalt. „*Der Arbeiter wird ständig von seinen Kameraden beurteilt... Ein Kriecher, ein Arbeiter, der die Fabrikdisziplin zu sehr respektiert, wird von seinen Kameraden verurteilt... Ein Arbeiter, der offen spioniert, befindet sich in einer solch feindseligen Atmosphäre von seinen Kameraden, daß sein Leben in der Werkstatt extrem mühselig wird. Die Werkstatt ist die Umgebung, in der wir den größten Teil unseres Lebens verbringen. Wir leben im Kollektiv, und unsere zwischenmenschlichen Beziehungen haben eine erhebliche Bedeutung und spielen in der Produktion eine wesentliche Rolle. Jede Geste wird in einem solchen Maß beurteilt, daß ein Arbeiter, wenn er mehr als zehn Minuten mit seinem Meister freundschaftlich schwatzt, riskiert, sich auspfeifen und als Kriecher behandeln zu lassen.*“⁴⁸

So führt der Betrieb also gleichsam ein Doppelleben. Die offiziellen Normen treffen nicht nur bisweilen auf Widerstand und abweichendes Verhalten, sondern ihnen stehen auch andere positive Normen gegenüber. „*Es gibt in der Werkstatt und der Fabrik zwei Gesetze. Das der Direktion und das der Arbeiter; das eine wurde geschrieben und verfügt über einen ganzen Apparat, um sich Respekt zu verschaffen (Polizei, Meister, Zeitnehmer etc...). Das andere ist stillschweigend, ohne Zwangsapparat. Es ist ein kollektives Gesetz, das ausgearbeitet wurde, ohne daß es jemand gemerkt hat. Trotz des ganzen Zwangsapparats und der Schikanemaßnahmen, über die das Gesetz der Fabrik verfügt, kann man sagen, daß es deutlich weniger respektiert wird als dieses kollektive Gesetz.*“⁴⁹

Mothé sieht in solchen Formen der Gegenorganisation und in den eigenen Normen der Belegschaft den Vor-Schein einer selbstverwalteten sozialistischen Arbeit: „*Wir haben bereits gesehen, daß der Arbeiter, um die Lücken der Fabrikorganisation auszufüllen, über die Regeln hinausgeht. Er kann mehr machen, als man von ihm verlangt. Er schließt die Vermittlungsorgane wie die Meisterschaft kurz, er berichtigt die Fehler des Methodenbüros, manchmal die der Zeichner oder der Techniker. Seine Arbeit zwingt ihn zu direktem Kontakt mit den technischen Büros und zur Teilnahme an den Aufgaben der Organisation, aber die Regeln widersetzen sich dem. Dennoch neigt er dazu, die Rädchen der Verwaltungsorgane zu ersetzen. In der sozialistischen Fabrik wird er sie komplett ersetzen.*“⁵⁰ Vieles, was im heutigen Arbeitsalltag implizit bereits

47 Ebd., S. 90.

48 Ebd., S. 81.

49 Ebd., S. 101.

50 Ebd., S. 98f.

geschieht, muß zur Regel gemacht und im Großen praktiziert werden. Wenn man die schwachen Linien der Selbsttätigkeit im heutigen Produktionsprozeß deutlich nachzieht und verlängert, erhält man die Konturen eines zukünftigen selbstverwalteten Produktionssystems.

Für Mothé laufen diese Linien auf die völlige Abschaffung des hierarchisch-bürokratischen Systems und damit der Trennung von Leitung und Ausführung hinaus. Insbesondere die reinen Vermittlungs- und Kontrollorgane sind überflüssig bzw. Quelle von Konfusion und Verschwendung. Ihr Verschwinden kann nur positive und produktive Effekte zeitigen, wenn eine deutliche Intensivierung des direkten Kontaktes der beteiligten Gruppen mit ihm einhergeht. *„Die Organisation der Fabrik muß im Rahmen des Möglichen den direkten Kontakt zwischen dem oder denen, die die Teile machen und dem oder denen, die sich dieser Teile bedienen, verwirklichen. Dieser Kontakt darf sich nicht nur auf die erstrecken, die die Teile fertigen, sondern muß von den Ingenieuren, die sie ausdenken, über die Zeichner, die sie zeichnen, bis zum O.S. reichen, der die Teile benutzt. Dieser Kontakt wird nicht nur eine Qualitätsverbesserung der Teile nach sich ziehen, sondern wird auch enorme Möglichkeiten für die technische Veränderung dieser Teile eröffnen. Die sozialistische Fabrik muß die zwischen Techniker, Werkzeugschlosser und Fertigungsarbeiter bestehende Wand abschaffen.“*⁵¹

Das bedeutet zum einen die Schaffung größtmöglicher Transparenz über den Produktionszusammenhang, seine Teilprozesse und das gemeinsame Produktionsziel sowie die Versorgung aller Beteiligten mit den nötigen Informationen. *„Die gesamte Organisation der Fabrik muß so ausgerichtet sein, daß der Arbeiter weiß, was er tut.“*⁵² Es führt zum anderen, wie Mothé vermutet, zu einer enormen Mobilisierung der Produktivkraft Kooperation. Das wäre keine hierarchische, asymmetrische Kooperation wie heute, die die Monopolisierung und Abschottung von Wissen anstrebt, sondern eine egalitäre. *„Das Ziel der Kooperation wäre im Gegenteil, die Erfahrungen und technischen Kenntnisse untereinander kommunizieren zu lassen, um ihnen beste Entwicklungsmöglichkeiten zu verschaffen. Aber diese Kooperation setzt vorrangig die Abschaffung jeder sozialen Hierarchie voraus, sowohl auf der Ebene des Lohns als auch auf der Ebene der Funktionen. Eine solche Kooperation kann real nur existieren, wenn sie wirksam und total ist. Das heißt, wenn sie das ganze produktive System und die ganze Gesellschaft umfaßt.“*⁵³

Spätestens damit ist das Problem der gesellschaftlichen Voraussetzungen eines solchen Produktionssystems angeschnitten, insbesondere auch das Problem der Koordination seiner einzelnen Einheiten (z. B. Betriebe, Abteilungen, Arbeitsgruppen). Ohne daß Mothé sich detailliert mit diesem Problem auseinandersetzt, gibt er doch die Richtung an, in der nach seiner Ansicht die Lösung zu suchen ist. Die Koordination der produktiven Aktivitäten - sobald sie die Grenzen einer Arbeitsgruppe oder Abteilung überschreiten⁵⁴ - wäre durch ein System gewählter und jederzeit absetzbarer Delegierter si-

51 Ebd., S. 102f.

52 Ebd., S. 102.

53 Ebd., S. 108.

54 *„Für die Probleme, die die Mannschaft selbst betreffen, gibt es Versammlungen dieser Mannschaften, die entscheiden und sich in Abhängigkeit von diesen Entscheidungen organisieren.“* (Ebd., S. 110).

cherzustellen, mit anderen Worten: ein Rätssystem. Den Fluchtpunkt bildet also die Verwirklichung realer Demokratie in der Produktion. *„Die Demokratie darf nicht auf politische Probleme beschränkt sein. Sie hat bei allen menschlichen Problemen ihren Wert. Sie muß die menschlichen Beziehungen in der Produktion regeln, wie sie die Produktion selbst regeln muß. Außerhalb seiner Arbeit der Verbindung und Koordination wird der Delegierte seine produktiven Funktionen erfüllen müssen, die natürlich weniger ausgedehnt als die anderer sind. Diese Delegierten werden aus ihrer Funktion keinen finanziellen Vorteil ziehen können. Der Delegierte wird kein Chef sein, er wird derjenige sein, der damit beauftragt ist, die Arbeit zu koordinieren, seine Haltung wird völlig anders sein als die der Meister.“*⁵⁵

Mothés Betrachtungen des (selbst erlebten) Arbeitsalltags in einer Automobilfabrik münden in radikale Umdeutungen gängiger Stereotypen und schlagen unversehens in politisch weitreichende Schlußfolgerungen um. Die Ignoranten sind keineswegs da, wo sie der Gemeinplatz vermutet. Und da, wo sich die Despotie der Fabrik zu vollenden scheint, wird der Vor-Schein der in Freiheit geleisteten Arbeit sichtbar. In seinem Licht ist der konkrete Entwurf einer alternativen, wahrhaft demokratischen Organisation der Produktion zu entwickeln. Mothé unterbreitet einen Vorschlag zur Deutung dieser widersprüchlichen Arbeitsrealität und umreißt einige Elemente eines solchen Entwurfes. Dieser Entwurf bleibt seinem Wesen nach auf die Ausarbeitung durch viele andere angewiesen. *„Die in diesem Artikel verbreiteten Ideen sind nur eine Skizze. Sie sind die Frucht einer erlebten Erfahrung und zahlreicher Diskussionen mit den Arbeitern dieser Werkstatt. Es ist zu wünschen, daß andere Beiträge diese Skizze vervollständigen und ausweiten.“*⁵⁶

5. Henri Simon: „Man kann die Angestellten nicht verstehen, wenn man nicht sensibel für den Abstand zwischen ihren Worten und ihren Taten ist.“⁵⁷

Henri Simon war bei der Versicherung „Assecurances Générales Vie“ (AG Vie) beschäftigt. Von ihm stammen Berichte aus dem Angestelltenbereich.⁵⁸ In „Une expérience d’organisation ouvrière“ schildert Simon die Entstehung einer gewerkschafts-unabhängigen, basisorientierten Angestelltenvertretung, dem „Conseil du Personnel“. Die französische Versicherungsbranche befand sich in den fünfziger Jahren in einem tiefgreifenden Wandel, die Verstaatlichung und vor allem die Rationalisierung hatten grundlegende Umwälzungen der Organisation und der Arbeitsbedingungen zur Folge.

55 Ebd., S. 109.

56 Ebd., S. 111.

57 Roger Berthier (d. i. Henri Simon), Une expérience d’organisation ouvrière: Le Conseil du Personnel des Assecurances Générales-Vie, in: S. ou B., Nr. 20 (Dez. 1956 / Febr. 1957), S. 1-57, hier: S. 29.

58 Henri Simon gehörte S. ou B. von 1952 bis zu seinem Übertritt in ILO im Jahr 1958 an (vgl. das Gespräch mit Simon in diesem ARCHIV, S. 379 - 406). Neben dem wichtigen Artikel, auf den hier Bezug genommen wird, erschienen von ihm (auch unter dem Pseudonym Roger Berthier, das in diesem Aufsatz aber stillschweigend durch seinen richtigen Namen ersetzt wird, da er unter diesem bis heute aktiv ist) noch zahlreiche weitere Beiträge aus dem Angestelltenmilieu (eher zu aktuellen Anlässen, etwa Streiks).

Ein Schwerpunkt der Betrachtungen ist daher die Entwicklung der Arbeitsbedingungen. AG Vie, eine der drei größten französischen Lebensversicherungen, erlaube in dieser Hinsicht Schlußfolgerungen für die ganze Angestelltenarbeit, wie auch der „Conseil“ eine exemplarische Lösung für andere Bereiche sein könnte. Konzentrieren wir uns im folgenden wieder auf die Darstellung von Arbeitsbedingungen und Arbeits-erfahrungen.

Vor allem zwischen 1947 und 1952 vollzog sich Simon zufolge durch einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen ein tiefer Strukturwandel des sowohl hinsichtlich der Arbeitsweisen als auch des Bewußtseins der Beschäftigten als eher ‘konservativ’ geltenden Versicherungsgewerbes. Simon spricht von der Einführung von „*Fließbandarbeit*“, der Zerstückelung der Arbeit, von der „*Industrialisierung*“ der Versicherung(-arbeit). Direkte und indirekte Vorgabezeiten und Leistungsprämien gehören ebenso zu ihren Symptomen wie Lärm, Müdigkeit, chronische nervöse Beschwerden, generelle Überarbeitung, um nicht degradiert zu werden, und Dequalifizierung. „*Im Moment kommen die Angestellten mit dem weitestentwickelten technischen Fortschritt in Kontakt: den elektronischen Maschinen. Eine beispiellose Umwälzung der Arbeitsbedingungen dieser ‘rückschrittlichen’ Milieus findet statt... Während altertümliche Arbeitsweisen an modernste Technik grenzen, gehen die Menschen von einer traditionsbewußten Mentalität zu einer radikalen Sichtweise von Ausbeutung und den Erfordernissen des Kampfs über; und oft befreit sie diese Sichtweise nicht von ihrer alten Mentalität...*“⁵⁹ Die Rationalisierung stößt aber auch auf Hindernisse: gesetzliche Bestimmungen etwa oder die Notwendigkeit, ein ‘soziales Klima’ aufrechtzuerhalten. „*Die Transformation findet nach und nach statt.*“⁶⁰ Die Situation ist daher durch ein Nebeneinander verschiedener Arbeitsformen gekennzeichnet: die im Verschwinden begriffenen ‘handwerklichen’, die im Wandel befindlichen halb-mechanisierten und die mechanisierten Arbeitsprozesse.

Parallel zur Rationalisierung der Arbeit registriert Simon die Ausbreitung neuer Kontrollformen und veränderter Verhaltensweisen des Managements: „*Als sich die Arbeit veränderte, war der höhere Angestellte nicht mehr der ‘Vorgesetzte’: Er mußte wohl oder übel ein Technokrat werden, das Äquivalent des Ingenieurs (Techniker der Mathematik oder der Rechte) oder derjenige, der kommandiert und die Disziplin erzwingt, der ‘scharfe Gefängniswärter’.*“⁶¹ Die Vorgabezeit, die strikte Disziplin und die fortgeschrittene Arbeitsteilung erfordern ein reibungsloses Funktionieren: „*Man verlangt also nur noch einen höheren Angestellten, der ein Aufseher der riesigen, komplexen Maschine ist, der weiß, wie man Öl auf ein Rädchen gießt und auf jedes Geräusch des Mechanismus achtet, das fehlerhaftes Funktionieren anzeigen könnte. Er hat eine koordinierende Rolle, aber man verlangt vor allem von ihm, ein günstiges soziales Klima aufrechtzuerhalten: bestimmte psychologische Fähigkeiten werden von ihm mehr als berufliche Qualifikationen verlangt... Die höheren Angestellten streben danach, ihre so definierten Funktionen zu erfüllen, indem sie den Zusammenhalt und die Solidarität, die die normale Konsequenz rationalisierter Arbeit ist, zerbrechen.*“⁶²

59 Roger Berthier, Une expérience d’organisation ouvrière, a.a.O., S. 2.

60 Ebd., S. 12.

61 Ebd., S. 15.

62 Ebd.

Eine Kluft zwischen den Angestellten und diesem 'modernisierten' Management ist spürbar. Die Angestellten nehmen wahr, daß sie in Unwissenheit über die wichtigen Firmenbelange gelassen werden. Sie spüren, daß ihnen das Wesentliche entgeht, und daß die Geschicke des Unternehmens, das sie beschäftigt, weniger von ihrer 'guten Arbeit' als von gänzlich unbeeinflussbaren Faktoren abhängen. Sie stehen den Rivalitäten innerhalb der Führungsschicht des Managements (den „Clankämpfen“) fremd gegenüber. *„Für die Angestellten bleiben diese Clankämpfe oft fremd, von denen sie nur Auswirkungen bemerken: Aufstieg an die Spitze oder Scheitern eines höheren Angestellten..., neue Orientierung der Unternehmensaktivitäten, Reform der Arbeitsbedingungen; auch wenn sie keine präzisen Erklärungen finden, fragen sie sich, ob nicht das, was als 'Interesse der Firma' dargestellt wird, um alles zu erklären, in Wirklichkeit nur die Konsequenz der Clankämpfe ist.“*⁶³

Mit dem Wandel der Arbeit und der sozialen Zusammensetzung der Angestelltenschaft (durch Rekrutierung von Personal aus anderen sozialen Schichten) ergeben sich Ungleichzeitigkeiten und stärkere Ambivalenzen in der Mentalität der Angestellten und Widersprüche in ihrem Verhalten. Diesen Ambivalenzen und Widersprüchen geht Simon genauer nach, um Ansatzpunkte für eine Politisierung aufzuspüren.

Einerseits konstatiert Simon dabei Anzeichen einer Annäherung an die Arbeiterklasse. Die traditionell individualistische Einstellung der Angestellten, in deren Mittelpunkt die persönliche Karriere steht, scheint erschüttert. *„Es wird immer deutlicher, daß man nicht mehr 'Karriere machen' kann; viele stellen fest, daß sie nur Schachfiguren sind, die man nach Belieben versetzt, um sie da zu verwenden, wo man sie nötig hat. Der Wandel der Arbeitsbedingungen der alten Angestellten, der Kontakt der alten und neuen Elemente vollendet die Veränderung des Personalverhaltens. An die Stelle des Individualismus tritt tendenziell der Sinn für kollektive Aktionen...; an die der individuellen Arbeitsniederlegung die Solidarität; das Strebertum geht tendenziell zurück, und die Angestellten nehmen soziale Ungerechtigkeiten wahr. Sie gehen tendenziell in der großen Masse der Arbeitenden auf.“*⁶⁴ 1950 hatten die Angestellten erstmals seit über einem Jahrzehnt wieder gestreikt, und an der landesweiten Streikwelle vom August 1953 hatten sie sich ebenfalls beteiligt.

Andererseits verfehlt eine einfache Angleichungsthese die Widersprüchlichkeit der Situation. Wie Simon anhand verschiedener Beispiele zeigt, bleiben Bewußtsein wie Verhalten der Angestellten zutiefst ambivalent. *„Man kann die Angestellten nicht verstehen, wenn man nicht sensibel für den Abstand zwischen ihren Worten und ihren Taten ist... Rasche Fortschritte auf der Ebene der Arbeitsbeziehungen ziehen keine unmittelbar parallelen Fortschritte auf den anderen Ebenen nach sich. Der Angestellte glaubt noch mehr oder weniger den Prinzipien seiner Ausbildung, während seine Einstellung zur Arbeit dieselben Prinzipien tendenziell abstreitet. 'Es wird immer höhere Angestellte geben, die Hierarchie anzugreifen, muß nicht sein', sagt eine Angestellte. Aber in ihrem Büro erklärt sie: 'Ich mache die ganze Arbeit; sie (die höheren Angestellten) sind sogar nicht fähig, ihre Verantwortung wahrzunehmen.' Ein anderer, der die Direktion und die gewerkschaftlichen Bürokraten heftig angreift, stellt die soziale*

63 Ebd., S. 17.

64 Ebd., S. 14.

*Ordnung nicht in Frage und benutzt in Ermangelung anderer Argumente patriotische Klischees, um die Politik der C.G.T. und ihre Verbindungen mit der P.C. zu kritisieren. Dieselben Angestellten, die unter bestimmten Umständen die Gewerkschaftsdelegierten heftig kritisieren, lassen sich mehr oder weniger von paternalistischen Veranstaltungen fesseln, die jene organisieren (Muttertag, Weihnachtsbaum etc.).*⁶⁵

Betrachtet man den Arbeitsalltag der Versicherungsangestellten, so finden sich manche Parallelen zu den Schilderungen von Vivier und Mothé über die Arbeit in der Metallindustrie. Etwa was den alltäglichen Kleinkrieg angeht, der gegen die Leitung um die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsorganisation geführt wird. Er berührt alle Dimensionen der betrieblichen Ordnung und Disziplinierung. Dieser Kleinkrieg tobt an der Arbeitszeitfront: durch Einlegen zusätzlicher Pausen, vermehrtes Fehlen, verspäteten Beginn und verfrühtes Ende der Arbeit; an der Gehaltsfront, wo beständig Druck ausgeübt wird, um Höherstufungen zu erreichen; und an der Front der Arbeitsregeln und der Kontrolle durch die höheren Angestellten, wo ein Dauerkonflikt herrscht, der letztlich auf die Verneinung der Hierarchie hinausläuft.

*„Dieser Kampf gegen die Vorschriften und Gesetze der Arbeit kann den bewußtesten Aspekt einer kritischen Haltung gegenüber der Arbeitsorganisation selbst im allgemeinen und allen, die an dieser Organisation teilhaben, annehmen: Direktion, höhere Angestellte, Delegierte.“*⁶⁶ Er bleibt jedoch vielfach auch verdeckt, wird selbst von den Beteiligten als solcher kaum als ‘etwas Besonderes’ wahrgenommen. Die Arbeitenden in der Versicherung finden sich jedenfalls in einer ähnlich widersprüchlichen Situation wie die in der Automobilfabrik. *„Zum einen sind die Angestellten Menschen, die man nicht wie Maschinen führen kann, und zum anderen steht das Interesse, das sie am Unternehmen haben können, in Widerspruch mit der Rolle der einfachen Ausführenden, in der man sie einsperrt.“*⁶⁷ Auch der Angestellte hat Vorstellungen von einer angemessenen Organisation seiner Arbeit, auch wenn er genau weiß, daß man ihn bei der Organisation nicht heranziehen wird; er weiß und sagt, daß die, die die Entscheidungen treffen, immer danebenliegen, weil sie die Arbeit nicht kennen. Wenn er eine Verbesserung erfindet, verschweigt er sie oft. Dieses Interesse an der Organisation der Arbeit setzt sich auf Unternehmensebene fort in der Suche nach Auskünften und Erklärungen für bestimmte Maßnahmen und in der Kritik an der verworrenen Lage und an Ungerechtigkeiten. Das bleiben freilich bestenfalls Keime politischen Bewußtseins und betrieblicher Selbstorganisation, auf deren Entfaltung es ankäme.

Auch die Verlautbarungen der gewerkschaftlichen Delegierten befriedigen die Mehrzahl der Angestellten nicht. Simon setzt darauf, daß jenseits der bürokratischen Routinen des traditionellen gewerkschaftlichen Aktivismus eine geduldige, Vertrauen schaffende Basisarbeit - wie das Beispiel des „Conseil“ zeigt - zur Politisierung beitragen könne. Unabdingbar sei dabei, daß die politischen Aktivisten nicht von den Angestellten getrennt sein dürften. *„Man kann sich nicht in das Vertrauen der Angestellten schleichen. Es bildet sich bei der Arbeit und es kann nicht gegenüber all denen bestehen, die von der Gemeinschaft der Arbeit abgeschnitten sind... Den wahren Aktivisten begreifen die Angestellten als Typen, mit dem man irgend etwas austauscht, Erfahrung*

65 Ebd., S. 29f.

66 Ebd., S. 32.

67 Ebd., S. 20.

gegen Erfahrung, der alles erklären können muß, aber auf eine Art, die die erlebte Erfahrung bestätigt; sie begreifen ihn als einen, der mit den anderen arbeitet, der auf der Ebene der Arbeit tadellos ist. Der wahre Aktivist ist der, der im selben Lebensrhythmus lebt, der ohne lange Diskussion versteht, der zuhört und Rechenschaft darüber ablegt, was man festlegt. Es ist der, über den man alles weiß, es ist niemals der, der kommandiert, der verschweigt oder der Hintergedanken hat.“⁶⁸

Der Bericht über den Wandel der Arbeitsbedingungen und die Erfahrungen mit der ‘modernisierten’ Arbeitswelt in einer Versicherung ist etwas weniger detailfreudig in der Darstellung des Arbeitsalltags als die Zeugnisse von Vivier und Mothé. Neben den Ähnlichkeiten mit der industriellen Produktion werden auch die Besonderheiten des Angestelltenmilieus behandelt. Der Bericht vermittelt einen Einblick in einen Arbeitsbereich, der stärker durch Ungleichzeitigkeiten zwischen der forcierten Rationalisierung, dem Bewußtsein und dem Handeln der Beschäftigten charakterisiert ist, als die klassische Industriearbeit. Dennoch plädiert der Text, zumindest indirekt, dafür, den Angestelltenbereich in einer politischen Perspektive genauso zu ‘bearbeiten’ wie den Bereich der Industriearbeit.

6. Philippe Guillaume: „... die Fabrik ist genau das Gegenteil der Freiheit“.⁶⁹

Philippe Guillaume, bereits seit 1949 Mitglied von „Socialisme ou Barbarie“ (im ersten Heft der Zeitschrift wird er als Mitglied des Redaktionskomitees aufgeführt), schildert in seinem Aufsatz „Dix semaines en usine“ wiederum sehr plastisch den Fabrikalltag aus einer teilnehmenden Perspektive.⁷⁰ Ein breiterer Raum als bei den anderen Texten ist hier aber auch der theoretischen Deutung der beschriebenen Arbeitserfahrungen gewidmet. Die Firma, in der Guillaume zehn Wochen als O.S. arbeitete, wird nicht näher gekennzeichnet; es handelt sich um einen metallverarbeitenden Betrieb, höchstwahrscheinlich wieder eine Automobilfabrik (Renault). Im Mittelpunkt steht die konkrete Arbeitssituation des fordistischen ‘Massenarbeiters’.

Anschaulich wird die Mühsal der Akkordarbeit des O.S. an verschiedenen Arbeitsplätzen beschrieben. Guillaume fühlt sich in eine komplett andere Welt versetzt. Die Fabrik ist das „*Universum der Monotonie*“,⁷¹ wo durch die Schichtarbeit Tag und Nacht aufgehoben sind. Das Einarbeiten fällt dem Neuling schwer: das Werkzeug ist schlecht, die Rohlinge werden nicht weniger, es geht nicht voran. Die Bewegungen der

68 Ebd., S. 34.

69 Philippe Guillaume, Dix semaines en usine, in: S. ou B. 32 (April-Juni 1961), S. 73-83, hier: S. 83. Der erste Teil dieses Artikels erschien in S. ou B. 31 (Dez. 1960-Februar 1961), S. 33-50.

70 Philippe Guillaume ist das Pseudonym von Cyril de Bauplan, der zunächst, wie Castoriadis, als Ökonom bei der OECD arbeitete. Lange Zeit wichtiges Mitglied und einer der Wortführer in den Diskussionen der Gruppe (hervorgetreten durch Aufsätze wie „La guerre et notre époque“ [S. ou B. 3, 1949 und 5/6, März-April 1950] oder „Machinisme et prolétariat“ [S. ou B. 7, Aug.-Sept. 1950], einer Auseinandersetzung mit den arbeitssoziologischen Thesen von Georges Friedmann), gab er Ende der fünfziger Jahre seinen Posten bei der OECD auf, um als Hilfsarbeiter bei der Post und als O.S. bei Renault zu arbeiten. 1961 aus der Gruppe ausgetreten, war Guillaume später Redakteur bei Agence France Press (vgl. Philippe Gottraux, „Socialisme ou Barbarie“, a.a.O., S. 129, Anm. 125).

71 Philippe Guillaume, Dix semaines en usine, in: S. ou B. 31, S. 34.

Kollegen dagegen sind schnell, präzise, fließend und rhythmisch; sie lassen die Arbeit leicht erscheinen. „Und mittlerweile weiß ich, wo der Fehler ist: Ich denke zu sehr nach. Weil ich zu sehr nachdenke, mache ich nicht meine Zeit.“⁷² Aber nach einigen Tagen gelingt es Guillaume, seine Zeiten einzuhalten, „sich einzurichten“. Er wird schneller und erfährt die Unterstützung eines Kollegen.

Alles wird vom Blick auf die Uhr begleitet, vom Zeitmangel diktiert: die Anfahrt zur Arbeitsstelle, die gierige Essensaufnahme mittags. Der Arbeitstag ist aufreibend, beschwerlich, trübsinnig, manchmal unerträglich; er ist lang und seelisch unausgeglichen, treibt abwechselnd in tiefe völlige Erschöpfung und Momente künstlicher Aufregung, die bis an die Grenze von Gewalttätigkeiten reichen. Das Privatleben des O.S. ist extrem reduziert. Dazu kommen die Belastungen durch die Schichtarbeit. Die Pausen sind stressig, es findet ein Rennen mit der Stechuhr statt. Die Kantine ist schlecht und eintönig. Die Arbeit selbst ist schmutzig und gesundheitsschädlich.⁷³ Allgegenwärtig ist die Angst: vor der Arbeit am nächsten Tag, vor Verletzungen, vor dem ‘Herumgeistern’ der Vorgesetzten, vor der schlechten Laune der Kollegen bzw. schlechter Stimmung am Arbeitsplatz. Diese nervöse Erwartungshaltung ist ein ständiger „fiebriger Zustand“.⁷⁴

Bemerkenswert sind die Rigidität und das Eigengewicht des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses, auch gegenüber Verwertungsgesichtspunkten und Produktionserfordernissen. „Es gibt... etwas, was über der Produktion steht: die Disziplin, die Autorität.“⁷⁵ Die Aufrechterhaltung der Disziplin (z. B. durch das Statuieren von Exempeln) ist im Zweifel wichtiger, als die Produktion geordnet weiterlaufen zu lassen. Krankheiten oder - aufgrund der Gefährlichkeit der Arbeitsplätze - häufiger vorkommende Unfälle werden mit Versetzungen bestraft. Die unteren Vorgesetzten gebärden sich als Feldwebel. Renitenz, Diskussionsversuche oder Versuche, sich die vorgegebene Arbeit selbst einzuteilen, werden von ihnen „mit Arbeit bestraft“ oder mit dem Verlust der Überstunden. „Man weigert sich nicht, man lehnt sich nicht gegen die Front der Autoritäten auf. Das ist ein Großverbrechen. Später erklärte mir ein großer Algerier, ein alter Arbeiter des Hauses: ‘Ich habe Kinder. Sie sind immer hinter mir her, um mich zu bitten ‘Papa, kauf mir dieses, Papa, gib mir jenes’. Ich antworte immer: ‘Ja’, und ich mache es nicht, weil es nicht mehr aufhören würde. Mit den Chefs muß man daselbe machen.’ Er war ein Philosoph.“⁷⁶

Als Mensch existiert der O.S. im Schema der Leitung nicht. Sein Dasein besteht für sie einzig darin, „eine bestimmte Anzahl von Bewegungen zu machen, die nur zu einem winzigsten Teil die Persönlichkeit beschäftigen, selbst wenn dies alle Energie und alle nervlichen Kräfte des Arbeiters beansprucht“.⁷⁷ Es interessiert nicht, unter welchen Bedingungen er seine Arbeit macht - etwa, daß er sie widerwillig macht und ständig um ‘persönlichen Spielraum’ kämpfen muß, danach strebend, „partiell seine Existenz als OS zu verleugnen“ -,⁷⁸ nur seine Ergebnisse zählen. „In dieser Hinsicht ist der

72 Ebd.

73 Vgl. Philippe Guillaume, Dix semaines en usine, in: S. ou B. 32, S. 80ff.

74 Philippe Guillaume, Dix semaines en usine, in: S. ou B. 31, S. 35.

75 Ebd., S. 44.

76 Ebd., S. 39.

77 Ebd., S. 48.

78 Ebd., S. 49.

'gute' Arbeiter der, der sich am besten und genau anpaßt, der sich am meisten dem Schema öffnet, in welches man ihn einschließen will und auf welchem die Leitung zwangsläufig lebt.“⁷⁹

Doch die rigide Disziplin und das Schema der Leitung allein gewährleisten keine funktionierende kontinuierliche Produktion. Die unablässige Entwicklung neuer Produktionsmethoden und die täglichen „Lücken im Produktionsprozeß“⁸⁰ erfordern ein außergewöhnlich flexibles Handeln und viele improvisierende Eingriffe des Personals, vor allem der Geschultesten und Erfahrensten, „den Elementen der Qualität, denjenigen, die sich am meisten vom Typ OS entfernen“.⁸¹ Während „die moderne Fabrik zwangsläufig auf dem 'Geist des OS' beruht, beruht die Produktion in jedem Einzelfall grundlegend auf der Verneinung dieses Geistes. Dieser Widerspruch ist keineswegs abstrakt und vergeistigt, er ist im Gegenteil in sehr lebendigen Individuen personifiziert, die denken und reagieren. Der OS haut seine Arbeit heraus, und der erfahrene Arbeiter verteidigt sich tatkräftig gegen diese Rolle des Lückenbüßers, die man ihn spielen lassen will. Im allgemeinen läßt er es zu Beginn geschehen. Aber in dem Maß, wie die Monate und Jahre vergehen und er sieht, daß er aus seiner Situation keinen Vorteil zieht, daß er nur die Schwierigkeiten, die Verantwortlichkeiten und die Schere reien erntet, kapselt er sich ab, leistet passiven Widerstand und denkt nach folgender Logik: 'Ihr wollt OS, na gut, laßt mich in meiner Ecke bei meiner kleinen Arbeit und fragt mich nicht mehr.'“⁸²

Nach der sehr kurzen Anlernzeit (ein oder zwei Arbeitstage) ist der O.S. wie gesagt in der Regel fähig, seine Arbeit mechanisch „herauszuhauen“ - und dann hat er nur noch Fluchtgedanken im Kopf. Diese konkretisieren sich entweder in der hindernisreichen Flucht nach oben auf der Karriereleiter - auf die Seite der Leitenden als Vorarbeiter oder Techniker etwa. Oder, in den meisten Fällen, in der Flucht nach außen, in die Welt außerhalb der Arbeit, in die Kompensation durch Konsum. Nicht nur, weil man sich schmutzig macht, sondern auch aus 'moralischen' Gründen finden vor und nach der Arbeit komplette Bekleidungswechsel statt. „Alles, was mit der Fabrik in Berührung kommt, ist wie verseucht. Wenn man dort hinausgeht, hat man das Bedürfnis nach Neuem, nach Eigenem, nach falschem Glanz, man hat Bewegung nötig, man hat Lärm nötig, man hat Gewalt nötig, und durch eine finstere Ironie des Schicksals werden euch alle diese 'Produkte' relativ günstig durch die Arbeit von anderen O.S. angeboten, die eben einen identischen Tag wie ihr durchmachen.“⁸³

Abgesetzt von diesen Schilderungen des Fabrikalltags und unmittelbar daran anknüpfenden Bemerkungen stellt Guillaume in einer fünftägigen Verletzungspause theoretische Überlegungen über „die soziale Funktion der Fabrik“ an. Sie machen etwa die Hälfte des gesamten Artikels aus und sollen dazu dienen, „das (erlebte) Puzzle“ zusammenzusetzen. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist die an Marx anknüpfende These, daß die eigentliche Funktion der Fabrik darin besteht, „Proletarier herzustellen und dadurch die Gesellschaft im Ganzen umzustürzen... Die grundlegende soziale

79 Ebd.

80 Ebd., S. 49f.

81 Ebd., S. 50.

82 Ebd.

83 Philippe Guillaume, Dix semaines en usine, in: S. ou B. 32, S. 81.

*Funktion der Fabrik ist es nicht, Autos, Waschmaschinen oder Werkzeugmaschinen herzustellen, sondern Männer und Frauen, die fähig sind, sich der Fabrikarbeit anzupassen“.*⁸⁴

Doch bei dieser 'Produktion' eines Menschentyps, der sich der kapitalistischen Produktion einfügt, kommt es zu einer entscheidenden Differenzierung, die entlang der Pole Leitung und Ausführung verläuft. *„So saugt die Fabrik in der Gesellschaft, in allen Klassen und Schichten Leute auf, die sie um die beiden Pole integriert: der eine direkt produktive und ausschließlich mit ausführenden Funktionen befaßt und der andere mit Funktionen der Leitung, der Planung, der Arbeitsvorbereitung, der Organisation und der Kontrolle. Als setzte man eine ungeheure Kathode und eine ungeheure Anode fest, von denen jede in der Gesellschaft eine unterschiedliche Bevölkerungsgruppe anzieht, um sie in zwei Gattungen um diese Pole zu gruppieren.“*⁸⁵ Diese beiden menschlichen Pole - *„diese vielfachen Kathoden-Anoden-Paare“*⁸⁶ - wirken in der Produktion auf äußerst spannungsvolle Weise zusammen und strahlen auf die Gesamtgesellschaft aus.

Die sozialisatorische Funktion der Fabrik realisiert sich in der Arbeit selbst und durch die Vermittlung des *„industriellen Geistes“* oder des *„Geistes des OS“*. Letzterer ist *„offensichtlich zunächst der zur Würde der höchsten Tugend erhobene Geist des Ertrags. Es ist dann, materieller und elementarer, die bis zur Virtuosität gebrachte Schnelligkeit. Es ist schließlich die Automatisierung des Menschen selbst.“*⁸⁷ Dieser *„Geist des OS“* wird von allen erworben, die in die Fabrik eintreten. Er findet auch auf der Ebene der Angestellten und des Leitungspersonals seine Entsprechung.

Im Universum des Unternehmens orientieren sich beide Pole zwar am gleichen *„Geist des OS“*, aber in gegensätzlicher Weise; daraus resultiert ihr Konflikt. Objekt des Leitungspols ist die (Arbeit der) Ausführung, seine Funktion ist es, Menschen als Objekte zu betrachten und zu behandeln. Dieser *„Prozeß der Objektivierung (choséification)“*⁸⁸ wird von den 'Objekten' erlitten - der Ausführende nimmt sich ganz und gar nicht als Objekt wahr und wehrt sich gegen seine Verdinglichung. Ein wirklicher Kontakt zwischen den beiden Spannungspolen ist nicht möglich, sie sind nur negativ aufeinander bezogen. Dabei sind diejenigen, die die Arbeiter zum Werkzeug machen (sie 'robotisieren'), eigentlich keine Privilegierten, sondern selbst *„einer Form zunehmender Roboterisierung der Büroarbeit unterworfen“*.⁸⁹ Sie sind *„OS der Büros“*, die einen anderen Prozeß der Proletarisierung durchlaufen.

Die Widersprüche treiben die moderne Produktion in die Krise. Die internen Kräfte der modernen Fabrik stoßen sich gegenseitig ab. Die zerspaltene Produktion kann *„nur um den Preis einer rigorosen Zentralisierung funktionieren... Wenn jedoch diese Gesellschaft nicht zerplatzt, dann deswegen, weil es eine totalitäre Gesellschaft ist; der Totalitarismus ist die einzige Methode, um die Verbindung der Gegensätze aufrechtzuerhalten.“*⁹⁰ Der Grund, warum es weder zu Revolten der Ausführenden gegen die Lei-

84 Philippe Guillaume, Dix semaines en usine, in: S. ou B. 31, S. 45f.

85 Ebd., S. 46.

86 Ebd.

87 Ebd., S. 47.

88 Ebd., S. 48.

89 Philippe Guillaume, Dix semaines en usine, in: S. ou B. 32, S. 74.

90 Ebd.

tenden, noch zur Allianz zwischen Ausführenden beider Pole kommt, ist der - zwar nicht perfekte, aber hinreichend funktionierende - Totalitarismus des Fabriksystems. Der Arbeiter und „sein antagonistischer Bürobruder“ sind Teil einer modernen Form der Sklaverei, „Menschen der totalitären industriellen Gesellschaft“: „Menschen, deren Leben in den Dossiers der Personalbüros verfolgt, festgemacht und registriert ist. Menschen, deren Arbeit geregelt, genau festgelegt und kontrolliert ist. Zerrüttete Menschen in einer Gesellschaft, die selbst zerrüttet ist.“⁹¹ „Das ist nicht literarisch: Die Fabrik ist genau das Gegenteil der Freiheit, die moderne Produktion ist die ständige Gefahr, die Erschöpfung, der vorzeitige physische Verschleiß und, am Ende, der Tod einen Monat oder ein Jahr nach dem berühmten Ruhestand, den man sein ganzes Leben bezahlt hat.“⁹²

In Guillaumes Formulierungen ist der hoffnungsvolle Verweis auf die emanzipatorischen Potentiale der proletarischen Selbsttätigkeit im bürokratisch-kapitalistischen Produktionsprozeß, wie er sich vor allem bei Mothé findet, fast völlig verschwunden. Im Vordergrund stehen hier der übermächtige Zwangscharakter des Arbeitsverhältnisses und das scheinbar perfekte Zusammenspiel gesellschaftlicher Produktion und Reproduktion in einem nahezu geschlossenen System. Die Anklänge an Max Webers Rede von der modernen Bürokratie als stahlhartem Gehäuse der Hörigkeit sind unverkennbar, die fordistischen Massenarbeiter spielen am Ende die Rolle der modernen Fellachen in einer als totalitär bezeichneten Fabrikordnung.⁹³ Zugleich schwingen Assoziationen an die Marxsche Rede von der Despotie der Fabrik mit. Die innere Unruhe der Arbeitsverhältnisse scheint gänzlich zum Erliegen gekommen zu sein, nicht auf den Vor-Schein der Freiheit stößt man in der modernen Produktion, sondern auf deren genaues Gegenteil.

7. Zur Interpretation der témoignages

Das ursprüngliche Programm einer konkreten Analyse des Proletariats sah die Interpretation der gesammelten Dokumente als Aufgabe des Kollektivs der Verfasser vor: Sie sollten in gemeinsamer Diskussion die allgemeineren Bedeutungen aus den Zeugnissen herauszulesen und die politischen Konsequenzen aus ihnen zu ziehen versuchen. Dieser Anspruch konnte nicht verwirklicht werden. Die Interpretation der wenigen vorgelegten témoignages wurde - abgesehen von der kritischen Beurteilung durch das Redaktionskomitee der Zeitschrift vor der Veröffentlichung - nicht zu der kontinuierlichen kollektiven Anstrengung, die man sich wohl erhofft hatte. Die Qualität der vorgelegten Dokumente ist in mancher Hinsicht beeindruckend. Doch ihre Anzahl blieb gering, an eine konkrete Analyse des Proletariats war auf dieser schmalen Grundlage nicht zu denken. Die Interpretation blieb ebenso wie das Verfassen der Berichte den Bemühungen einzelner überlassen. So wurde sie zum einen in Ansätzen, wie gezeigt, in den Texten selbst geleistet. Und zum anderen hat Cornelius Castoriadis in einer Reihe von Texten versucht, eine theoretische Synthese aus den Befunden und Deu-

91 Ebd., S. 77.

92 Ebd., S. 83.

93 Vgl. Max Weber, Parlament und Regierung im neugeordneten Deutschland (1918), in: Ders., Gesammelte Politische Schriften, 5. Aufl., Tübingen 1988, S. 332.

tungsansätzen der témoignages zu entwickeln. Allenfalls in dieser Form, aufgehoben in einer theoretischen Arbeit, die bald die Grenzen des ursprünglichen politischen Projektes von „Socialisme ou Barbarie“ überschritt,⁹⁴ sind diese originellen Ansätze zu einer Erforschung der Arbeit im Rahmen des Entwurfes einer radikalen Umwandlung der Gesellschaft heute noch präsent.⁹⁵

Vor allem in der Artikelserie über den „Inhalt des Sozialismus“ stützte sich Castoriadis ausdrücklich und ausgiebig auf die témoignages von Vivier, Mothé, Simon und Guillaume, insbesondere im dritten Artikel der Serie, der dem Kampf der Arbeiter gegen die Organisation des kapitalistischen Unternehmens gewidmet war.⁹⁶ Sowohl die dort vorgenommene Destruktion des Scheinbildes von der rationalen, wohlgeordneten, effizienten kapitalistischen Fabrik, als auch das skizzierte Gegenbild einer aus den Widersprüchen und der Krise des herrschenden Produktionssystems erwachsenden konkreten Utopie einer autonomen Arbeit beruhen auf seiner Interpretation jener Berichte. Den Widerspruch, der die Sphäre der Arbeit durchzieht, deutet Castoriadis hier als wichtigste soziale Wurzel des revolutionären Entwurfs.

Ganz in diesem politisch durchaus optimistischen Sinne wird die Thematik der Widersprüche und der Krise des Produktionssystems auch in „Marxismus und revolutionäre Theorie“⁹⁷ (später als erster Teil des Buches „Gesellschaft als imaginäre Institution“ erneut veröffentlicht) wieder aufgegriffen, und zwar in zunehmend kondensierter, pointierter, formelhafter Weise: *„Von Anfang an weist die kapitalistische Organisation der Arbeit... einen zentralen und dominierenden Konflikt auf. Die Arbeiter akzeptieren die ihnen zugewiesenen Aufgaben nur halb, führen sie sozusagen nur mit einer Hand aus. Weder können sie auf die Produktion wirklich Einfluß nehmen, noch können sie wirklich ohne Einfluß auf diese bleiben. Die Unternehmensführung muß die Arbeiter einerseits aus der Produktion möglichst weitgehend ausschließen, kann sie andererseits aber auch nicht aus der Produktion ausschließen.“*⁹⁸ In der bürokratisch-kapitalistischen Produktion *„wird es paradoxerweise notwendig, den Arbeiter von der Organisation und Leitung der Arbeit zugleich auszuschließen und ihn daran zu beteiligen“*.⁹⁹ Als entscheidend wird hervorgehoben, daß sich damit der Konflikt und der Kampf in der Produktion nicht nur um die Menge der Arbeit oder des Produktes drehen, sondern um den Inhalt und die Organisation der Arbeit. *„Dieser Konflikt, dieser Kampf weist eine Logik und eine Dynamik auf, die sich in drei Richtungen entfalten:*

- die Arbeiter bilden informelle Gruppen und setzen der offiziellen Organisation der Arbeit... eine fragmentarische ‘Gegenorganisation’... entgegen;

94 Vgl. Harald Wolf, „Die Revolution neu beginnen“, a.a.O., S. 83ff. und S. 104ff.

95 Ebenfalls weitergewirkt haben sie in der späteren gewerkschaftlichen wie industriesoziologischen Tätigkeit von Daniel Mothé und in der politischen Arbeit von Henri Simon. Siehe dazu die Gespräche mit Simon und Mothé in diesem ARCHIV, S. 379 - 406 und S. 407 - 416.

96 Cornelius Castoriadis, Sur le contenu du socialisme, III: La lutte des ouvriers contre l’organisation de l’entreprise capitaliste, in: S. ou B. 23 (Januar 1958), wiederabgedruckt in: Ders., L’expérience du mouvement ouvrier, 2: Prolétariat et organisation, Paris 1974, S. 9-88.

97 Cornelius Castoriadis, Marxisme et théorie révolutionnaire, in: S. ou B. 36-40 (April 1964-Juni 1965).

98 Cornelius Castoriadis, Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie, Frankfurt am Main 1984 (zuerst 1975), S. 136.

99 Ebd., S. 164.

- die Arbeiter entwickeln Forderungen zum Thema Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation;

- in bestimmten Zeiten der sozialen Krise erheben die Arbeiter offen und unmittelbar den Anspruch, die Organisation der Arbeit selbst in die Hand zu nehmen, und versuchen diese Forderung in die Tat umzusetzen (Rußland 1917/18, Katalonien 1936/37, Ungarn 1956).¹⁰⁰

In dem Text „Le mouvement révolutionnaire sous le capitalisme moderne“¹⁰¹ kommt Castoriadis hingegen zu pessimistischeren Schlußfolgerungen, sobald er den weiteren gesellschaftlichen Kontext in Rechnung stellt. Dann wird ein extremer Kontrast zwischen dem Verhalten der Arbeiterschaft innerhalb und außerhalb der Produktion deutlich. Im Betrieb mag sie bisweilen noch so stark und kampflustig sein, jenseits des Betriebs herrschen politische Apathie und „Privatisierung“ vor: der massenhafte Rückzug aus den sozialen und politischen Institutionen. Der betriebliche Kampf findet keine Entsprechung auf einer allgemeineren gesellschaftlichen Ebene mehr, auf der keine Organisationen und keine politischen Perspektiven mehr existieren, die eine wirkliche Alternative zum Bestehenden darstellen würden - und so wenden sich die Leute dem Konsum zu und den privaten Vergnügungen. Zugleich hat sich der Kapitalismus in ein System verwandelt, das sich in seiner Funktionsweise mehr und mehr auf solche kompensatorischen Verhaltensweisen stützt.¹⁰²

Deutlicher als in anderen Texten macht Castoriadis klar, daß die Produktionssphäre kein privilegierter Ort von Veränderung mehr ist und daß damit die überkommenen Politikformen der Arbeiterbewegung grundlegend in Frage gestellt sind: „Die traditionelle Politik ist tot.“¹⁰³ Auf der Tagesordnung steht nun eine weiter gefaßte revolutionäre Bewegung. Ihr muß nicht nur die enorm erschwerte Transformation des impliziten Kampfes in der Produktion in einen expliziten Kampf auf gesellschaftlicher Ebene gelingen, sondern auch das Aufgreifen neuer Widersprüche und Konflikte in anderen gesellschaftlichen Bereichen (z.B. im Bildungssystem oder in der Familie bzw. dem Geschlechterverhältnis).¹⁰⁴

Es bleibt ein Spannungsbogen, den Castoriadis nicht auflöst: zwischen den informellen Praktiken und dem Widerstand in der Fabrik als dem Vor-Schein der Freiheit und der im Konsumismus und der „Privatisierung“ zum Ausdruck kommenden Integration der Arbeiterklasse in den ‘modernisierten’ Kapitalismus. Dieser Spannungsbogen kennzeichnet auch schon die témoignages, am deutlichsten, wenn man die Texte von Mothé und Guillaume gegenüberstellt. Unter anderem an diesem Punkt hätte die vertiefende und weiterführende Analyse dieser interessanten Texte anzusetzen. Als wenig bekannte Quelle für eindringliche Beschreibungen des fordistischen Arbeitsalltags im Frankreich der fünfziger Jahre, als bedeutsame Ausnahme von der Regel des Fehlens

100 Ebd., S. 137.

101 Cornelius Castoriadis, *Le mouvement révolutionnaire sous le capitalisme moderne*, in: S. ou B., 31-33 (Dezember 1960, April und Dezember 1961), wiederabgedruckt in: Ders., *Capitalisme moderne et révolution 2*, Paris 1979, S. 47-203.

102 Vgl. ebd., S. 166ff.

103 Ebd., S. 54.

104 Dieser Schluß war auch einer der Gründe, warum der Text heftige Auseinandersetzungen in der Gruppe auslöste, die letztlich zur Ursache ihrer Auflösung wurden. Vgl. dazu Philippe Gott-raux, „Socialisme ou Barbarie“, a.a.O., S. 131ff.

eines Konzeptes zur Erforschung der Arbeit selbst im kritischen Marxismus und nicht zuletzt auch als aktuelle Inspirationsquelle für eine kritische Analyse kapitalistischer Arbeitsverhältnisse verdienen die von „Socialisme ou Barbarie“ gesammelten Berichte jedenfalls Beachtung.

(Archiv für die Geschichte des Widerstandes und der Arbeit, 16/2001, S. 349 - 378)