

Werk

Titel: Gramsci's Quelle: das Buch von André Philip

Autor: Bologna, Sergio

Ort: Hamburg

Jahr: 1989

PURL: https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?886042747_0005 | LOG_0011

Kontakt/Contact

Digizeitschriften e.V.
SUB Göttingen
Platz der Göttinger Sieben 1
37073 Göttingen

✉ info@digizeitschriften.de

GRAMSCI'S QUELLE: DAS BUCH VON ANDRÉ PHILIP

Als aktives Mitglied der Sozialistischen Partei in Turin, als Redakteur der Zeitschrift "L'Ordine Nuovo", als Theoretiker der Arbeiterräte, als gewerkschaftspolitischer Organisator der Turiner Proletarier während der Fabrikbesetzungen 1920, als Mitbegründer der KPI 1921 hatte Gramsci seine gesamte Energie den Problemen der Arbeiterklasse und vor allem denen der Fabrikarbeiter der in Turin vorherrschenden Fahrzeugproduktion gewidmet.

Taylorismus und Fordismus waren sozusagen "natürliche Schwerpunkte" seiner Reflexion; die Taylorismus-Debatte in Rußland hatte er persönlich erlebt. Dieser Fragenkomplex stellte sich aber für ihn ganz anders in den Gefängnisjahren.

Dazwischen gab es die Niederlage nicht nur der Revolution sondern auch der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung: In Italien vor allem, aber auch in anderen Ländern, wie in Frankreich und in den Vereinigten Staaten. Die Perspektive neuer Machtorgane in den Großbetrieben, nach dem Muster der Arbeiterräte gestaltet, war vorbei. Die Organisationsfrage als solche sollte in einem völlig veränderten Kontext gestellt werden. Das Kapital feierte mit neuer Arroganz seinen Sieg, es bereitete sich vor, die Produktion und die Gesellschaft neu zu gestalten.

In Ländern wie Frankreich und Italien, die keine großtechnische Tradition wie Deutschland hatten und wo die tayloristischen Produktionsmethoden nur in bestimmten Großbetrieben gewisser Industriebranchen - wie eben der Fahrzeugproduktion - eine praktische Anwendung gefunden hatten, wurde in den zwanziger Jahren das amerikanische Modell entweder mit fanatischer, für Newcomer typischer Begeisterung oder mit einer gewissen Zurückhaltung aufgenommen.

Gramsci wurde vermutlich durch die Lektüre einer Besprechung verschiedener französischer Bücher über Amerika, die in einer Nummer der Zeitschrift "Nuova Antologia" im April 1928 veröffentlicht worden ist, angeregt und auf das Thema aufmerksam gemacht. Außerdem hatte er sich das Buch von André Philip *Le problème ouvrier aux Etats Unis* bestellen lassen, das im Jahr 1927 von der Librairie Alcan in Paris herausgegeben worden war.

Philip - Historiker und Soziologe - hatte mit einem Stipendium 30 Monate in den USA gelebt und dort nicht nur fast 300 Unternehmen besucht und die Methoden der herrschenden Arbeitsorganisation analysiert, sondern er hatte auch - was in der zeitgenössischen Literatur nicht so üblich war - die Lage der Gewerkschaftsbewegung und des *unionism* im allgemeinen untersucht. Er hatte vor Ort umfangreiches Material über die Arbeitsorganisation gesammelt; wo er keine Informationen von den Bossen oder Managern erhielt, ließ er sich als einfacher Arbeiter einstellen. Kurz gesagt, hatte Philip beide Seiten der neuen Arbeitsorganisation analysiert, diejenige der Organisatoren und diejenige der Organisierten.

So kommt er in der Einführung seines Buchs zum Schluß: "*Les Etats Unis représentent aujourd'hui dans le monde le type le plus parfait de dictature capitaliste*" (S.38).

Wie der Autor sagt, werden die Fragen der Beschäftigung der Frauen und der Afro-Amerikaner außer acht gelassen:

"J'ai donc laissé délibérément à côté certaines questions fort intéressantes, comme l'immigration, le travail des nègres, celui des femmes et des enfants, et je me suis consacré au problème essentiel, l'étude des techniques industrielles modernes" (S.21).

Drei Aspekte scheinen mir sehr wichtig im Philip's Buch, das sechzig Jahre danach noch lesenswert ist:

1. Die Unterscheidung zwischen *Scientific Management* und *Personnel Management*.
2. Die Demythisierung der Lohnsysteme bei Ford.
3. Die Hervorhebung der Repression und der Verfolgung aller gewerkschaftlichen Formen und Gruppen, die sich nicht den tayloristischen Systemen anpaßten.

In der Literatur der folgenden Jahrzehnte und vor allem der 80er Jahre und hauptsächlich in der heutigen, wird das *Scientific Management* als eine Methodeder Arbeitsorganisation betrachtet, die nur durch technisch-organisatorische Mittel zu einer raffinierteren Ausbeutung der Arbeitskraft und der Maschinen führt und die mit einem gewissen produktivitätsbedingten Entlohnungssystem gekoppelt ist (*motion studies*, Stoppuhr, Akkordlohn, planmäßige Produktion, ergonomische Maßnahmen und so weiter).

Auch dort, wo der Klassencharakter des Taylorismus anerkannt wird, wird das *Scientific Management* als eine reine Ingenieursangelegenheit betrachtet.

Philip hingegen hebt hervor, wie die Einführung des *Scientific Management* ohne das *Personnel Management* undenkbar gewesen wäre, auch wenn die Erfinder des neuen arbeitsorganisatorischen Systems es nicht ausdrücklich vorgesehen hätten. Und *Personnel Management* ist ohne eine gewisse Gewalt gegen die Arbeitnehmer undenkbar.

Anders gesagt: das *Scientific Management* wurde durch die *Personnel Management*-Techniken der Kontrolle, der Einschüchterung, der Gewalt gegen die Arbeitnehmer als Personen und gegen ihre demokratische Vertretungen, eingeführt. Nachdem der Arbeiterklasse mit diesen Mitteln eine neue "Zivilisation" aufgezwungen worden war, erwiesen sich die Methoden des *Personnel Management* als nicht mehr nötig und sie wurden von "sanfteren" Techniken der Personalpolitik ersetzt. Es verschwand sogar das Gedächtnis der Klassenkonflikte der "Gründerzeit des Taylorismus", als *Personnel Management* bedeutete:

- a) eine ideelle Arbeitnehmerfigur zu verarbeiten;
- b) alle arbeitsmarktpolitischen, organisatorischen, ideologischen, wirtschaftlichen, psychologischen, physiologischen, moralischen Bedingungen abzuschaffen, die der Gestaltung dieser Arbeitsfigur entgegen wirken.

Das war die Arbeit der *sociological departments*, der Betriebspolizeien und der privaten Agenturen. Soziologen, Psychologen, Arbeitsmediziner, Ingenieure zusammen mit Spionen, Provokateuren, Killern und Falterspezialisten haben das *Scientific Management* in den amerikanischen Betrieben eingeführt und aufrechterhalten.

Wie Philip sagt:

"Dans leur effort de connaître la pensée des ouvriers, les patrons n'hésitent pas à utiliser l'espionnage; un 'service secret' existe actuellement presque partout, et il y a peu d'usines où un ou plusieurs ouvriers ne sont pas à la solde de la Compagnie pour surveiller leurs camarades. Mais un grand nombre d'entreprises usent d'une méthode plus 'scientifique' et font appel à des agences de détectives spécialisées dans ce genre de travail"(S. 24).

Die Verfolgungen der militanten Gewerkschaftsbewegung und vor allem der Industrial Workers of the World, die Philip im ganzen Kapitel 8 dokumentiert, wurden durch die Sondergesetzgebung gegen den *criminal unionism*, durch die Arbeitsgerichtsbarkeit des *Supreme Court* legitimiert. Sie gaben den Banden der privaten Agenturen freie Hand.

Der zweite wichtige Aspekt, der von Philip hervorgehoben wird, betrifft die Politik von Henry Ford und die Lohnstruktur, die ab 1912 in seinen Betrieben gültig war und die so von Philip beschrieben wird: fünf Klassen von Arbeitnehmern (hochqualifiziert, qualifiziert, normal, Handarbeiter, Frau); die ersten vier Klassen in drei Stufen geteilt (mit Erfahrung, normal, ohne Erfahrung). Die Entlohnung bestand aus einem festen Anteil (Stundenlohn) und aus dem sogenannten Mitbeteiligungslohn, die umgekehrt proportional sind, damit der bestbezahlte Arbeiter 60 cents festen Stundenlohn plus 11 3/8 cents Mitbeteiligungslohn pro Stunde erhält und die schlechtbezahlteste Klasse, die Frauen, 34 cents festen Stundenlohn plus 28 1/2 cents Mitbeteiligungslohn pro Stunde erhält.

Um festzustellen, ob der Arbeiter den Mitbeteiligungslohn verdient hat, greift die Soziologische Abteilung ein, die das private Leben des Arbeiters unter Kontrolle stellt. Das heißt der Mitbeteiligungslohn hängt von dem moralischen Verhalten der Arbeitnehmer außerhalb der Fabrik ab. Philip zählt auch eine Reihe von Motiven auf, die die Betriebsleitung dazu geführt haben, den Mitbeteiligungslohn zu verweigern:

"Parmi les ouvriers à qui la participation était refusée en 1917, 41,1% n'étaient pas économiques, 19,7% vivaient dans des maisons malsaines, 7,1% avaient fourni des renseignements erronés, 9% avaient prêté de l'argent sans garantie, 3,6% avaient des mauvaises habitudes de vie, 1,8% vivaient avec des femmes avec lesquelles ils n'étaient pas mariés, 1% conservait son argent chez lui au lieu de le déposer à la banque" (S. 156).

Der mythische *five-dollar-day* der Ford-Propaganda entlarvt sich als ein Instrument der Selektion und der Erpressung.

Der dritte von Philip hervorgehobene Aspekt ist die Anpassung der traditionellen Gewerkschaften an die neue Situation. Die Seiten von 231 bis 512 des Buches sind der Analyse der einzelnen gewerkschaftlichen Organisationen gewidmet, mit Berücksichtigung der *unions*, die weder den revolutionären Gruppen noch der institutionalisierten AFL zuzuschreiben sind, wie der "Amalgamated Clothing Workers", der stärksten Gewerkschaft in den Kleidungsbetrieben, die bei der Einführung der Rationalisierung mitgeholfen und damit ihren Mitgliedern eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit gegeben hatte. Die ACW hatte auch reformerische Projekte weiter entwickeln können, wie Selbsthilfegruppen, Cooperativen mit Landkommunen und so weiter. Ich finde die Definition von Philip sehr präzise, das *Personnel Management* sei die Technik, um von dem Betrieb aus das Zentrum des psychologischen Lebens des Arbeitnehmers zu schaffen.

Soweit André Philip. Wenn wir seinen Text mit den Notizen von Gramsci über Amerikanismus und Fordismus vergleichen, haben wir einen Beweis, welche Selbstzensur Antonio Gramsci ausüben mußte. Kein Wort über die Methoden der physischen Zerstörung der IWW, kein Wort über die von dem *Personnel Management* ausgeübte und programmierte Gewalt, kein Wort über die Selektionseffekte des *five-dollar-day* und so weiter. Aber auch keine Illusion über Taylorismus und Fordismus.