



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Die italienische Gewerkschaft als Protagonistin in Fabrik und Gesellschaft

Die Gewerkschaftsstrategie 1968/69 bis 1975, mit besonderer Berücksichtigung der
CGIL

Verfasserin

VOLGGER ANNEMARIE

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. Phil.)

Wien, im Mai 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A300

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Politikwissenschaft

Betreuer:

O.Univ.Prof. Dr. Peter Gerlich

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis	8
1. Einleitung	10
1.1. Zielsetzung und Vorhaben	11
1.2. Gliederung und Methode	11
2. Theoretische Einführung	12
2.1. Der Gewerkschaftsbegriff - Aufgabe und Funktion	12
2.1.1. Neuere Gewerkschaftstheorie	13
2.2. Anmerkungen zur Gewerkschaftsstrategie	16
2.2.1. Die "Dilemmas" der Gewerkschaften	18
2.2.2. Die Ressourcen der Gewerkschaften	19
3. Gewerkschaftliche Vorgeschichte	21
3.1. Von der Einheit zur Spaltung - die CGIL 1943-1948	21
3.2. Die „dunklen“ 1950er	24
3.2.1. Die Gewerkschaftsspaltung als schwächendes Element	24
3.2.1.1. Die drei Gewerkschaften nach der Spaltung	24
3.2.2. Politische Rahmenbedingungen als externe Faktoren	26
3.2.3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen als externe Faktoren	27
3.2.3.1. Der italienische Unternehmer: repressiv und paternalistisch	29
3.2.4. Gewerkschaftlicher Zentralismus	30
3.2.4.1. Das Fehlen gewerkschaftlicher Basisstrukturen	30
3.2.4.2. Das zentralistische Tarifvertragssystem	32
3.2.4.3. Die CGIL und das zentralistische System	33
3.2.5. Theoretische Dezentralisierungstendenzen	34
3.2.5.1. Die Niederlage bei FIAT und ihre Folgen	34
3.2.5.2. Betriebliche Gewerkschaftssektionen	35
3.2.5.3. Die theoretische Wende der CGIL	35
3.3. Die 1960er und die ersten Dezentralisierungsansätze	36
3.3.1. Die Veränderungen der politischen Rahmenbedingungen	36
3.3.2. Die Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen	37
3.3.2.1. Veränderung der Arbeitsorganisation	38
3.3.3. Ansätze zur Dezentralisierung I: Sektor- und Betriebsverhandlungen	39
3.3.4. Ansätze zur Dezentralisierung II: Basisstrukturen im Betrieb	41
4. Das „Biennio Rosso“ 1968/69	42
4.1. Die Merkmale der Anfangsphase	42
4.1.1. Eine „spontaner“ Beginn	42

4.1.2.	Gründe für den Beginn der Protestbewegung	44
4.1.3.	Die ProtagonistInnen	45
4.1.3.1.	Wo beginnen die ersten Proteste	45
4.1.3.2.	Alte und neue Akteure	45
4.1.4.	Betriebsabkommen und neue Forderungen	47
4.1.5.	Die Forderungen der Konföderationen auf nationaler Ebene	49
4.1.6.	Basispartizipation und die ersten Delegierten	50
4.1.7.	Die neuen Kampfmethoden	52
4.1.8.	Die Gewerkschaftskrise und ihre Rolle in der Anfangszeit	53
4.2.	Der „Autunno Caldo“ 1969	56
4.2.1.	Die Kollektivverhandlungen und ihre Forderungen	56
4.2.2.	Mobilisation, Partizipation und Kampfmethoden	57
4.2.2.1.	Dezentrale Entscheidungsfindung: die Versammlung	57
4.2.2.2.	Kampfmethoden und Mobilisation	58
4.2.3.	Erfolgreicher Abschluss der Kollektivverhandlungen	59
4.2.4.	Die Gewerkschaften im „Autunno Caldo“	60
5.	Die neue Gewerkschaftsstrategie	62
6.	Der Einheitsprozess	64
6.1.	Die zwei Phasen und Konzepte des Einheitsprozesses	64
6.1.1.	Das Konzept der organischen Einheit	65
6.1.1.1.	Die Konföderationen	65
6.1.1.2.	Die Branchengewerkschaften	66
6.1.1.3.	Firenze I und II	66
6.1.2.	Das Scheitern der organischen Einheit	67
6.1.2.1.	Der Föderationspakt 1972	68
6.1.2.2.	Gründe für das Scheitern	68
6.2.	Fazit des Einheitsprozesses	70
7.	Die neuen Organisationsstrukturen	71
7.1.	Die Debatte über Zukunft und Ursprung der Delegierten	71
7.2.	Die Anerkennung der Delegierten als gewerkschaftliche Strukturen	73
7.2.1.	Die Anerkennung gewerkschaftlicher Basisstrukturen durch das „Statuto“	74
7.2.2.	Die Anerkennung der Delegierten durch die Gewerkschaften	75
7.2.2.1.	Die Wahl der Delegierten 1970/71	77
7.2.3.	Die Anerkennung der Delegierten von Seiten der Unternehmer	78
7.3.	Das Problem der alten Basisstrukturen	80
7.4.	Die quantitative Ausbreitung und Bestätigung der Delegierten und CdF	81
7.5.	Die Veränderung des Delegiertensystems durch die Gewerkschaften	83
7.5.1.	Der neue Wahlmodus	83
7.5.1.1.	Die Folgen der Änderungen des Wahlmodus	84

7.5.2.	Die Veränderung der Zusammensetzung der Farikräte und der Exekutivausschuss	85
7.5.3.	Fazit der Veränderung des Delegiertensystems	86
7.6.	Die Krise der ursprünglichen Delegiertenbewegung	87
8.	Das neue (dezentrale) System der Verhandlungen	88
8.1.	Die neue Verhandlungsstrategie auf Betriebsebene	89
8.1.1.	Quantitative Ausbreitung der Betriebsverhandlungen	91
8.2.	Das italienische Verhandlungssystem und das Fehlen von festen Regeln	91
8.2.1.	Befürworter und Gegner des regellosen Zustandes	93
8.3.	Anmerkungen zur Mobilisation, Konfliktalität und Partizipation	94
9.	Die neuen Forderungen in Fabrik und Gesellschaft	98
9.1.	Die Forderungen im Betrieb	98
9.1.1.	Die neuen Forderungen und die Gewerkschaften	99
9.2.	Egalitäre Forderungen	101
9.2.1.	Egalitäre Forderungen und „Operai Comuni“	101
9.2.2.	Die ersten egalitären Forderungen und die Gewerkschaften	102
9.2.3.	Die Veränderung der egalitären Forderungen	103
9.2.3.1.	Das neue Qualifikationssystem	104
9.2.3.2.	Die Vorteile für die Gewerkschaftsorganisationen	105
9.3.	Arbeitsorganisation als Forderung	106
9.3.1.	Ursprung des Kampfes gegen die kapitalistische Organisation der Produktion	106
9.3.2.	Die Bedeutung für „Operai Comuni“ und spezialisierte ArbeiterInnen	109
9.3.3.	Die Arbeitsorganisation innerhalb der Gewerkschaftsstrategie	109
9.3.4.	Die konkreten Forderungen bezüglich der Arbeitsorganisation	111
9.3.4.1.	Die Akkordarbeit	111
9.3.4.2.	Die Arbeitsumgebung	112
9.4.	Ergebnisse und Schwierigkeiten der Forderungsstrategie im Betrieb	113
9.5.	Die (soziale) Reformstrategie	114
9.5.1.	Ursprung und Motivation	114
9.5.1.1.	Kontrolle und Macht der Konföderationen	116
9.5.2.	Die Einheit von Fabrik und Gesellschaft	117
9.5.3.	Die Zonenräte als außerbetriebliche Gewerkschaftsstrukturen	118
9.5.4.	Die Ausarbeitung der Reformziele ab 1970	119
9.5.4.1.	Die Reformvorschläge zum Gesundheitswesen	120
9.5.4.2.	Die Vorschläge zur Steuerreform	121
9.5.4.3.	Wirtschaftspolitische Ziele und die Veränderungen der Reformpolitik	122
9.5.5.	Die Umsetzung der Reformstrategie	123
9.5.6.	Die neue Rolle der Gewerkschaften im politischen System: Probleme und Kritik	124
9.5.7.	Die Ergebnisse der gewerkschaftlichen Reformstrategie	125

10. Schlusswort	128
10.1. Die Gewerkschaftserneuerung	128
10.2. Gründe für den Strategiewandel	129
10.3. Folgen der neuen Gewerkschaftsstrategie	131
Literaturverzeichnis	135
Abstract	141
Lebenslauf	143

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anzahl der Delegierten und Fabrikräte in der Metallindustrie und ihre territoriale Ausbreitung, 1970-72	82
Tabelle 2:	Anzahl der Delegierten und Fabrikräte auf nationaler Ebene in allen Sektoren 1972-77	83
Tabelle 3:	Anzahl der Betriebsabkommen 1968-71	91
Tabelle 4:	Anzahl der industriellen Konflikte und der beteiligten ArbeiterInnen 1952-73	94
Tabelle 5:	Anzahl der Streiks, der beteiligten ArbeiterInnen und der verlorenen Arbeitstage 1967-77	96
Tabelle 6:	Mitglieder der drei Konföderationen 1966-1975	97

Abkürzungsverzeichnis

AFL /CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
CdF	Consiglio di Fabbrica (Fabrik- Betriebsrat)
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Italienische Generalkonföderation für Arbeit)
C.I.	Commissioni Interni (interne Betriebskommissionen, Betriebsrat)
CUB	Comitati Unitari di Base (einheitliche Basiskomitees)
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Italienische Konföderation der Gewerkschaften und Arbeitnehmer)
CISNAL	Confederazione Italiana Sindacati Nazionali dei Lavoratori (Italienische Konföderation der nationalen Gewerkschaften der Arbeitnehmer)
DC	Democrazia Cristiana (Christdemokratische Partei)
FIAT	Fabbrica Italiana Automobili Torino (Italienische Automobilfabrik Turin)
FIM-CISL	Federazione Italiana Metalmeccanici (Metallgewerkschaft der CISL)
FIOM-CGIL	Federazione Impiegati Operai Metallurgici (Metallgewerkschaft der CGIL)

FLM	Federazione lavoratori metalmeccanici (Vereinte Metallgewerkschaft)
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
IU	Inquadramento Unico (einheitliche Lohngruppenskala)
LCGIL	Libera Confederazione Generale Italiana del Lavoro (freie Generalkonföderation für Arbeit)
Mio.	Million
MSI	Movimento Sociale Italiano (Soziale Bewegung Italiens)
NAS	Nuclei Aziendali Sindacali (gewerkschaftliche Betriebskerne der UIL)
NATO	North Atlantic Treaty Organization
PCI	Partito Comunista Italiano (Kommunistische Partei Italiens)
PSIUP	Partito socialista italiano di unità proletaria (Sozialistische Partei der Proletarischen Einheit)
PLI	Partito Liberale Italiano (Liberale Partei Italiens)
PRI	Partito Repubblicano Italiano (Republikanische Partei Italiens)
PSDI	Partito Socialdemocratico Italiano (Sozialdemokratische Partei Italiens)
PSI	Partito Socialista Italiano (Sozialistische Partei Italiens)
RSA	Rappresentanti Sindacali d'Azienda (betriebliche Gewerkschaftsvertreter)
SSA	Sezione Sindacale d'Azienda (Gewerkschaftliche Betriebssektion der CGIL)
SAS	Sezione Aziendale Sindacale (Gewerkschaftliche Betriebssektion der CISL)
UGL	Unione Generale del Lavoro (Generalunion der Arbeit)
UIL	Unione Italiana del Lavoro (Italienische Union der Arbeit)
UILM-UIL	Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici (Metallgewerkschaft der UIL)
WGB	Weltgewerkschaftsbund

1. Einleitung

Die Jahre 1968/69 und die darauf folgenden 70er Jahre sind eine Periode, die mehr als andere, aufgrund ihrer sozialen Auseinandersetzungen und Protestbewegungen im kollektiven Gedächtnis geblieben sind und politisch, ökonomisch und sozial-kulturell vielfach eine Zäsur darstellen. Die Massenproteste betreffen aber nicht nur die bekanntere 68er-StudentInnenbewegung, sondern finden ihren Ausdruck auch in den ArbeiterInnenprotesten des Französischen Mai 1968, des italienischen „Autunno Caldo“¹ 1969 („Heißer Herbst“) und der deutschen Septemberstreiks 1973, um nur einige europäische Beispiele zu nennen. Sowohl die StudentInnenproteste als auch jene der ArbeiterInnen hinterlassen in Gesellschaft, Politik und industriellen Beziehungen tiefgreifende und nachhaltige Veränderungen.

Kennzeichen dieses sozialen Protestzyklus ist sein spontaner und unerwarteter Beginn, seine hohe Kampfkraft und die Ablehnung der traditionellen Vertretungsstrukturen, von denen sowohl Gewerkschaften als auch politische Institutionen überrascht werden.² Die Gewerkschaften, als offizielle Vertretungsinstanzen der lohnabhängigen Bevölkerung, werden durch diese Proteste offen angegriffen und sich ihrer tiefen Vertretungskrise bewusst; nutzen diese Situation aber zur Veränderung ihrer Strategie, die zu einem allgemeinen Erstarken der Gewerkschafts- und ArbeiterInnenbewegung führt.³

Die italienische Situation drückt sich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern in einigen Besonderheiten aus, wie der Länge des Protestzyklus von 1968 bis 1973/75, mit dem Höhepunkt im „Heißen Herbst“ 1969, der Intensität der Konflikte und der hohen Basisbeteiligung. Die schwachen italienischen Gewerkschaften antworten auf diese Neuheiten, stärker als andere Gewerkschaften, mit einer radikalen Erneuerung ihrer Strategie, inklusive ihrer Organisationsstrukturen, ihrer Kampfmethoden und ihrer Forderungsinhalte.⁴

Auch heute, nach 40 Jahren, scheint der „Autunno Caldo“ 1969 der wichtigste Haupt- und Wendepunkt der Evolution der italienischen industriellen und gewerkschaftlichen Beziehungen seit dem 2. Weltkrieg zu sein und nimmt in einigen Teilen der heutigen Gewerkschaftsbewegung immer noch eine symbolische und praktische Vorbildfunktion ein.⁵

¹ Als „Autunno Caldo“ wird in Italien auch heute noch der Herbst des Jahres 1969 mit seinen intensiven Arbeitskämpfen bezeichnet.

² Vgl. Accornero, Aris. (1992). *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*. Bologna. Società editrice il Mulino. S.47

³ Vgl. Ebd. S.55f

⁴ Vgl. Ebd. S.14

⁵ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). *Italy: The Dual Character of Industrial Relations*. In: Ferner, A./ Hyman R. (Hsg.). *Changing Industrial Relations in Europe*. 2nd Edition. Oxford. Blackwell Publishers Ltd. S.459

1.1. Zielsetzung und Vorhaben

Zentrales Thema der vorliegenden Arbeit ist der Strategiewandel, den die italienischen Gewerkschaften zwischen Ende der 60er und Mitte der 70er vollzogen haben. Im Mittelpunkt stehen dabei sowohl die Inhalte des Wandels bezüglich der einzelnen Gewerkschaftsfelder als auch die strategischen Beweggründe, die die Gewerkschaften zu dieser allumfassenden Erneuerung veranlasst haben und die unmittelbaren Folgen, die sich daraus für die Gewerkschaftsorganisation selbst und für ihre Basis ergeben.

Besonderes Augenmerk lege ich dabei auf die kommunistische CGIL, („Confederazione Generale Italiana del Lavoro“), die als größte Gewerkschaft unter den drei Konföderationen eine maßgebliche und interessante Rolle im Erneuerungsprozess einnimmt.

Ausgehend von dieser zentralen Fragestellung, möchte ich folgende Annahmen überprüfen:

- Die italienischen Gewerkschaften sind zu Beginn des Protestzyklus, beeinflusst durch ihre strukturell schwache Position, bereit auf die Basisforderungen bezüglich der Inhalte, der Organisationsstrukturen und der Kampfmethoden einzugehen und sie in ihre Strategie zu integrieren, während in ihrer späteren gefestigten und anerkannten Position die organisationseigenen Interessen stärker zum Vorschein kommen und die ursprünglichen Forderungen zu ihrem Gunsten verändert werden, um so die Kontrolle über die „spontane“ Bewegung wiederzuerlangen und ihre zentrale Position zu stärken.
- Der Ursprung der gewerkschaftlichen Erneuerung, liegt (abgesehen von den politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen und den innergewerkschaftlichen Machtverhältnissen) in der Basisbewegung der Jahre 1968/69 und in den Interessen und Bedürfnissen des neuen Subjektes der ArbeiterInnenklasse, das sich im Laufe der 60er Jahre formiert hat und das den Strategiewandel und den Verlauf des Kampfzyklus nach seiner Integration in die Gewerkschaft maßgeblich mitbestimmt.
- Als Folge des Strategiewandels gelingt es der Gewerkschaftsbewegung, von einer, im industriellen und politischen System, schwachen Position, eine neue Machtstellung zu erreichen und zur Protagonistin im Betrieb als auch im politischen System zu werden.

1.2. Gliederung und Methode

Dem einleitenden theoretischen Kapitel zum Gewerkschaftsbegriff und einigen Anmerkungen zur Gewerkschaftsstrategie, ihrem Zustandekommen und ihren Ressourcen, folgen in einem

umfangreichen Teil zur gewerkschaftlichen Entwicklung der 1950er und 1960er, die Merkmale der strukturellen Schwäche der italienischen Gewerkschaftsbewegung und die Voraussetzungen der Explosion der sozialen Konflikte Ende der 60er. Mit dem Kapitel über das so genannte „Biennio Rosso“⁶ 1968/69 werden bereits erste Ansätze der Gewerkschaftserneuerung angesprochen, die gewerkschaftlichen Beweggründe für ihren Strategiewandel thematisiert und das Auftreten eines neuen kollektiven Subjektes nachgezeichnet, um dann in thematischen Blöcken die Veränderungen der Gewerkschaftsstrategie einzeln zu behandeln und die oben genannten Annahmen zu überprüfen.

Durch die Literaturanalyse vorwiegend italienischer, kritischer Sekundär- und Primärliteratur der 70er, 80er und 90er wird dabei versucht ein objektives, keineswegs verklärtes, Bild der italienischen Gewerkschaftsbewegung der späten 60er und frühen 70er Jahre zu geben, das durchaus wichtige Ansatzpunkte und Denkanstöße für die Gegenwart geben kann.

2. Theoretische Einführung

2.1. Der Gewerkschaftsbegriff - Aufgabe und Funktion

Müller-Jentsch definiert Gewerkschaften als „historische Gebilde, Organisationen, die unter spezifischen Bedingungen entstanden und von den politischen Auseinandersetzungen und wirtschaftlichen Entwicklungen des jeweiligen Landes geprägt sind.“⁷ Entstehung und Entwicklung der Gewerkschaften sind demnach durch spezifische Bedingungen geprägt, die ihre ideologische Ausrichtung, ihre Organisationsformen und Strukturen und ihre programmatischen Ziele beeinflussen und eine Vielfalt von unterschiedlichen Formen, Strategien und Zielsetzungen zur Folge haben.⁸ Neben der Minimaldefinition der „Vereinigung von Arbeitnehmern zur Durchsetzung von Interessen“⁹, gibt es keine weitreichende eindeutige Definition, die „sowohl der historischen wie der internationalen

⁶ Bruno Trentin spricht, in Anlehnung an das erste „Biennio Rosso“ („rote Jahre“) 1919/20, in Bezug auf die Jahre 1968/69 vom zweiten „Biennio Rosso“. Vgl. Trentin, Bruno. (1999). Autunno Caldo: Il secondo biennio rosso (1968-1969). Interview von Guido Liguori. Roma. Editori Riuniti.

⁷ Müller-Jentsch, Walther. (1997). Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt/New York. Campus Verlag. S.84

⁸ Vgl. Ebd. S.84

⁹ Horke, Gertraud. (1977). Soziologie der Gewerkschaften. Wien. Europaverlag. S.21

Vielfalt gewerkschaftlicher Organisationen gerecht werden könnte.“¹⁰ Aufgrund dieser historischen und nationalen Gegebenheiten kommt es von Seiten der Gewerkschaftsmitglieder, ihrer Funktionäre und von Seiten außenstehender Personen zu jeweils unterschiedlichen Definitionen. Manche definieren Gewerkschaften als vorrangig ökonomische Agenten, die in kollektiven Tarifverhandlungen über Beschäftigungskonditionen debattieren; andere als Kampforganisationen, die mit der Unternehmenseite in einen Klassenkonflikt treten; schließlich werden Gewerkschaften auch als Komponenten der Betriebs- und Sozialordnung definiert.¹¹

Gertraud Horke sieht den Gewerkschaftsbegriff eng verbunden mit der gesellschaftlichen Struktur und ihrem Wandel und definiert Gewerkschaften sowohl als „Produkt“ als auch als aktive Mitgestalterin der jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnisse: „Gewerkschaft ist (...) Ausdruck und Produkt der jeweiligen Gesellschaft und ändert sich mit dem Wandel der Gesellschaft, den sie gleichzeitig mitbestimmt.“¹² Auch Aufgabe und Funktion einer Gewerkschaft sind eng mit dem Gesellschaftssystem verbunden und als Akteurin innerhalb der Gesellschaft befinden sie sich in einem Beziehungssystem mit anderen Akteuren.¹³

2.1.1. Neuere Gewerkschaftstheorie

Müller-Jentsch definiert Gewerkschaften neben den ArbeitgeberInnenverbänden als den wichtigsten kollektiven Akteur im System der industriellen Beziehungen.

„Anders als in der Historiographie der Arbeiterbewegung werden Gewerkschaften hier nicht allein als kollektive Widerstands- und Kampfinstrumente in den Händen der Arbeiterschaft begriffen, sondern auch als Mitproduzenten und Mitgestalter jener intermediären Sphäre zwischen Kapital und Arbeit, die wir als industrielle Beziehungen bezeichnet haben.“¹⁴

Bezüglich der Aufgabe und Funktion von Gewerkschaften unterscheidet er ältere/klassische von den neueren/modernen Gewerkschaftsdefinitionen. Als die wichtigsten klassischen Gewerkschaftstheorien führt Müller-Jentsch jene von Sydney und Beatrice Webb, Goetz Briefs, Karl Marx und Franz Neumann an, die Gewerkschaften wie folgt definieren:

¹⁰ Müller-Jentsch, Walther. (1997). Soziologie der Industriellen Beziehungen. S.84

¹¹ Vgl. Hyman, Richard. (2001). Understanding European trade unionism. Between Market, Class & Society. London/Thousand Oaks/New Delhi. Sage Publications Ltd. S.1

¹² Horke, Gertraud. (1977). Gewerkschaft und Gesellschaftsordnung. In: Burghardt, A./Horke, G./Leuker, H./Traxler, F. Gewerkschaftstheorie. Aufsätze. Heft 15. Wien. Verlag Österreichische Gesellschaft für Wirtschaftssoziologie. 1977. Wien. S.16

¹³ Vgl. Ebd. S.16

¹⁴ Müller-Jentsch, Walther. (1997). Soziologie der Industriellen Beziehungen. S.83

„Die klassischen Gewerkschaftstheorien sahen Gewerkschaften primär als *soziale Bewegung*, als kollektiven Ausdruck der in ihr zusammengeschlossenen Lohnabhängigen und ihrer sozialökonomischen Interessen. Interne wie externe, ökonomische wie politische Funktionen, Hebung der Klassenlage und Beseitigung der Klassenherrschaft, "Kampf im Lohnsystem" und "Kampf gegen das Lohnsystem" - alle diese Funktions- und Zielbestimmungen waren theoretisch auf die kollektiven Interessen von Lohnarbeitern zurückführbar.“¹⁵

Die neueren Gewerkschaftstheorien beziehen sich auf die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg, als die soziale und rechtliche Situation der ArbeitnehmerInnen und die ökonomische und politische Rolle der Gewerkschaften grundlegende Veränderungen erfahren. Müller-Jentsch schreibt den Aufgaben- und Funktionswandel der Gewerkschaften und die Relativierung der traditionellen Gewerkschaftstheorien einer Reihe von Veränderungen zu, wodurch die Gewerkschaften „nicht mehr umstandslos als organisatorische Instrumente in den Händen der Arbeiterschaft begriffen werden“¹⁶ können:

„Mit der Expansion des Sozialstaates und dem Niedergang der Arbeiterbewegung als einer revolutionären, klassenkämpferischen Kraft; mit der Konzentration und Zentralisierung der Gewerkschaften zu bürokratisch geführten Massenorganisationen; mit der Übernahme sozialpolitischer Ordnungsfunktionen durch die Gewerkschaften, der wirtschaftspolitischen Funktionalisierung ihrer Tarifpolitik und der Kooptation ihres Führungspersonals in öffentliche und staatliche Beratungs-, Informations- und Entscheidungsgremien“¹⁷

verändern sich sowohl Aufgabenbereich und Funktionen der Gewerkschaftspolitik und

„um gewerkschaftliche Organisationspraxis und Politik umfassend zu verstehen, genügte es nicht mehr, allein nach den Aufgaben und Funktionen für die *Mitglieder* zu fragen; es war nunmehr auch nach den gewerkschaftlichen Organisationsleistungen für die *Organisation* selbst und des weiteren für das *gesellschaftliche System* des Kapitalismus zu fragen.“¹⁸

In seinem Buch „Soziologie der industriellen Beziehungen“ fasst Müller-Jentsch die wichtigsten Elemente der neueren Gewerkschaftstheorien zusammen und identifiziert fünf zentrale Punkte moderner europäischer Gewerkschaften.¹⁹

(1) Mit Müller-Jentschs Feststellung, dass moderne Gewerkschaften „*Massenorganisationen*

¹⁵ Ebd. S.94

¹⁶ Ebd. S.94

¹⁷ Ebd. S.94

¹⁸ Ebd. S.95

¹⁹ Vgl. Ebd. S.95

mit *zentralistisch-bürokratischen* Organisationsstrukturen“²⁰ sind, beruft er sich auf den Soziologen Robert Michels, der „in Arbeiterparteien und Gewerkschaften gleichermaßen Tendenzen zur *Verselbständigung* der Organisation von den Mitgliedern“²¹ feststellt. Durch die zunehmende Zentralisierung, Bürokratisierung und Professionalisierung der Gewerkschaftsorganisationen und der Entstehung von Gewerkschaftsbeamten als hauptamtliche Funktionäre treten auch deren Interessen bzw. die Interessen der Organisation selbst neben den klassischen primären Mitgliederinteressen in den Vordergrund.²²

(2) Das zweite Kriterium moderner Gewerkschaften übernimmt Müller-Jentsch von Götz Briefs „befestigter Gewerkschaft“, die im Unterschied zu den früheren klassischen Gewerkschaften Ende des 19.Jh. zu „wirtschaftspolitischen, wenn nicht gar gesellschaftspolitischen Institution[en]“²³ mutiert sind. Die drei Merkmale der befestigten Gewerkschaften sind ihre volle Anerkennung durch die Gesetzgebung, die Arbeitgeberseite und die öffentliche Meinung; ihre Institutionalisierung, die ihre Unzerstörbarkeit als Organisation zur Folge hat; und „die Zuweisung öffentlicher Funktionen und Verantwortungen“²⁴, wodurch sie ihre Mitglieder auch gegenüber den politischen Institutionen wie Parlament und Regierung vertreten und zu „quasi-öffentlichen Körperschaft[en]“²⁵ werden und zu „Dingen, die weit über ihren herkömmlichen Rahmen und über das Arbeiterinteresse hinausragen“²⁶ konsultiert werden.

(3) Das dritte Kriterium betrifft den „*institutionalisierten Klassenkonflikt*[...]“²⁷, in dem die Gewerkschaften mittlerweile agieren und dessen theoretische Ausarbeitung von Georg Geiger (1949) stammen. Darin stellt Geiger fest, dass durch die Anerkennung und Institutionalisierung der Gewerkschaften und ihrer Konfliktaustragung, „das Spannungsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit [...] als Strukturprinzip des Arbeitsmarktes anerkannt und zur gesellschaftlichen Rechtseinrichtung erhoben“²⁸ wird.

Durch die Festlegung der Spielregeln des Arbeitskampfes wird „dem Klassenkampf der schärfste Stachel genommen [und zum] legitimen Spannungsverhältnis zwischen Machtfaktoren umgebildet, die einander die Waage halten“²⁹ und Kompromisse abschließen.

²⁰ Ebd. S.95

²¹ Ebd. S.95

²² Vgl. Ebd. S.95

²³ Briefs, Götz, zitiert nach: Müller-Jentsch, Walther. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. S.96

²⁴ Briefs, zitiert nach: Müller-Jentsch, Walther. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. S.96

²⁵ Briefs, zitiert nach: Müller-Jentsch, Walther. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. S.96

²⁶ Briefs, zitiert nach: Müller-Jentsch, Walther. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. S.96

²⁷ Müller-Jentsch, Walther. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. S.96

²⁸ Geiger, zitiert nach: Müller-Jentsch, Walther. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. S.96f

²⁹ Geiger, zitiert nach: Müller-Jentsch, Walther. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. S.97

Dadurch werden die Konflikte zwischen Arbeit und Kapital „in begrenzte und regelbare Interessenkonflikte transformiert.“³⁰

(4) Moderne Gewerkschaften sind zudem intermediäre Organisationen, die zwischen Staat, Gesellschaft und ihren Mitgliedern vermitteln; zwischen den unterschiedlichen Sozialgruppen innerhalb ihrer Organisation und zwischen den verschiedenen Ebenen der Interessensrepräsentation. In allen drei Fällen agieren die Gewerkschaften als „Zwischenträger in gesamtgesellschaftlichen Integrationsprozessen“³¹ Wichtig ist dabei weniger die Vertretung der Mitgliederinteressen, sondern deren Vermittlung. Dieses Prinzip steht im Gegensatz zu den syndikalistischen Bewegungen, deren Politik und Praxis alleinig von ihren Mitgliedern bestimmt werden.

(5) Schließlich sind moderne Gewerkschaftsorganisationen durch ihren repräsentativen Charakter gekennzeichnet.³²

Nicht alle dieser Definitionen treffen vollkommen auf die italienische Situation der 60er und ersten 70er Jahre zu, doch ergeben sich daraus einige wichtige Anhaltspunkte und zeigen zukünftige Entwicklungen auf.

2.2. Anmerkungen zur Gewerkschaftsstrategie

Die Ausarbeitung einer Strategie ist das Ergebnis einer langen historischen und ideologischen Entwicklung innerhalb der Gewerkschaften selbst; kann aber nicht nur als ein gewerkschaftsinterner Prozess verstanden werden, sondern muss auch externe politisch-ökonomische Rahmenbedingungen beachten. Trotzdem sind die Gewerkschaften nicht vollkommen an diese externe Umwelt gebunden; bezüglich der italienischen Gewerkschaften merken Lange/Vanicelli mit einigen Ausnahmen an, dass diese immer eine relative Freiheit in ihrer strategischen Auswahl ausüben konnten, auch wenn externen Vorkommnisse im politischen und ökonomischen System bestimmte Grenzen bzw. Möglichkeiten für die Gewerkschaftsorganisationen schufen. Intern wird die Entstehung einer Gewerkschaftsstrategie von der Interaktion der institutionellen, ideologischen und kulturellen Traditionen der unterschiedlichen Gewerkschaftsflügel beeinflusst. Spricht man von der Strategie der Gewerkschaft, meint man damit einen „intricate mix of internal and external factors - a mix which is [...] often the consequence of a complicated process of internal

³⁰ Müller-Jentsch, Walther. (1997). Soziologie der Industriellen Beziehungen. S.97

³¹ Streek, zitierter nach: Müller-Jentsch, (1997). Walther. Soziologie der Industriellen Beziehungen. S.98

³² Vgl. Müller-Jentsch, Walther. (1997). Soziologie der Industriellen Beziehungen. S.97f

mediation, and always too nuanced to be explained to one's complete satisfaction.”³³

Für die Analyse der Gewerkschaftsstrategie identifizieren Lange/Vanicelli drei analytische Kategorien, die zum einen die Ziele (betriebliche Forderungen oder soziale Reformen), die Durchsetzungsarena (Durchsetzung der Ziele in der politischen Arena oder auf dem Arbeitsmarkt, in der Markt-Arena) und die organisatorische Ebene der Aktionen (Ebene des Arbeitsplatzes, des Sektors oder des Gewerkschaftsbundes) betreffen.³⁴

Auch Regini gibt in seinem Buch „I dilemmi del sindacato“ (Die Dilemmas der Gewerkschaft) ein Interpretationsschema für den Gewerkschaftswandel, mit dessen Hilfe der italienische Strategiewandel ab 1968/69 besser verstanden und interpretiert werden kann. Seine Ausführungen bieten dabei ein komplexeres Bild als die drei analytischen Kategorien von Lange/Vanicelli und zeigen auf, welche Entscheidungen und Optionen eine Gewerkschaft bezüglich ihrer Strategie zu beachten hat. Zwar halte ich mich in der vorliegenden Arbeit nicht streng an dieses interpretative Schema, jedoch bietet das Modell gute Ansatzpunkte wie der Strategiewandel einer Gewerkschaft nachvollzogen werden kann.

Gewerkschaftsorganisationen sind laut Regini ständig von unterschiedlichen Problemen, die er „Dilemmas“ nennt, bezüglich ihrer Strategiewahl betroffen, die von den Fragen nach der Aufgabe und Funktion von Gewerkschaften (nur Interessensvertretung oder Einbeziehung der Probleme der Wirtschaftspolitik) bis zur Frage nach dem gewerkschaftlichen Verhandlungskonzept (Konflikt oder Partizipation) reichen. Gleichzeitig geht es um die Entscheidungen zwischen einem organisatorischen Zentralismus oder Dezentralismus, zwischen der Vertretung von partikularen Interessen oder Klasseninteressen und der Entscheidung zwischen Aktionen im politischen System oder auf dem Arbeitsmarkt. Diese Entscheidungen sind grundlegend für die jeweilige Strategie und Rolle der Gewerkschaft.

Als grundlegendes Interesse jeder Organisation identifiziert Regini das Absichern ihres eigenen Fortbestehens und ihre Machtausweitung gegenüber anderen Organisationen. Um diese Interessen durchzusetzen verwendet die Gewerkschaft die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen und versucht gleichzeitig neue Ressourcen zu erlangen. In diesem Prozess trifft die Gewerkschaft bestimmte Entscheidungen, die abhängig sind von ihrer Kultur, ihrer Geschichte, ihrer Ideologie und den äußeren Rahmenbedingungen.

³³ Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress: The Italian Union Movement and the Italian Crisis in Developmental Perspective. In: Lange, P. / Ross, G / Vannicelli, M. Unions, Change and Crisis: French an Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980. London. George Allen & Unwin. S.99

³⁴Vgl. Ebd. S.99

2.2.1. Die Dilemmas der Gewerkschaften

Die drei Hauptdilemmas der Gewerkschaften betreffen, laut Regini, (1) die Aktionsphäre, (2) die Festlegung ihrer Ziele und (3) ihre Aktionskriterien bezüglich der Basis und der Gegenpartei.

(1). Die „Dilemmas“ in der Aktionsphäre betreffen einerseits die Definition ihrer Basis, andererseits die Festlegung ihrer Gegenseite.³⁵ Bezüglich der Eingrenzung der Basis gibt es in Italien der 60er und 70er Jahre unterschiedliche Alternativen, wie dem assoziativen Gewerkschaftstyp, in dem, nach US-amerikanischen Vorbild, nur Gewerkschaftsmitglieder vertreten werden, und der Klassengewerkschaft, die den Anspruch hat die gesamte ArbeiterInnenklasse zu vertreten. Gleichzeitig gibt es die Tendenz die generellen Interessen der gesamten Kollektivität zu vertreten bzw. den Anspruch zu haben diese durch eine generelle Forderungsstrategie zu vertreten, die sowohl die Interessen der Mitglieder als auch jener der Klasse betreffen. Auch bezüglich der Auswahl der Gegenpartei haben Gewerkschaften verschiedenen Alternativen, die zum einen die Aktionen auf dem Arbeitsmarkt favorisieren können, deren Gegenseite die Unternehmer sind, zum anderen die Aktionen im politischen System bevorzugen, deren Gegenseite öffentliche Institutionen darstellen. Auch diese Entscheidung kann nie eine eindeutige sein, da Politik und Ökonomie keine voneinander getrennten Bereiche sind.

(2). Die Wahl der Ziele soll sowohl die eigene Basis zufrieden stellen als auch die organisationseigenen Interessen. Bezüglich der Interessen der Basis gibt es vielfältige Alternativen, die von der jeweiligen Definition der Basis und der Machtstellung der ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsplatz beeinflusst sind. Die Alternativen betreffen beispielsweise die Verbesserungen der ökonomischen Lage oder jener der Arbeitsbedingungen und die Garantie des Arbeitsplatzes oder die Ausweitung der Beschäftigung. Die Ziele, die die Interessen der Organisation selbst betreffen, sind Ziele, die ihre Macht im Vergleich zu anderen Organisationen (Unternehmensverbände oder rivalisierende Gewerkschaftsverbände) vergrößern. Hierbei unterscheidet man beispielsweise die Ausweitung der Gewerkschaftsrechte und die Anerkennung durch die Gegenseite, die Kontrolle über Unternehmensentscheidungen und politische und ökonomische Entscheidungen oder die Eingliederung neuer Mitglieder in den institutionellen Apparat.

(3). Die Wahl der Aktionskriterien bezüglich der eigenen Basis betreffen einerseits das

³⁵ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. Conflitto e partecipazione negli anni settanta e ottanta. Bologna. Il Mulino. S.17ff

Organisationsmodell der Gewerkschaft, das sich auf den Betrieb, das Territorium oder den Sektor (Industrieprinzip) stützt; andererseits geht es um die Motivationsinstrumente für den Gewerkschaftsbeitritt und die Basisbeteiligung, wobei sich hier die Alternativen zwischen dem Instrument der Ideologie, der Mitgliedervorteile und der Partizipation an Entscheidungen ergeben. Die Aktionskriterien bezüglich der Gegenseite betreffen die zwei theoretischen Alternativen des Konflikts und der Kooperation. Diese zwei Alternativen stellen Idealtypen dar und sind nur in kurzen und zeitlich begrenzten Momenten vollständig vorzufinden. Eine weitere Alternative gibt es bezüglich der Ebene der Austauschbeziehungen mit der Gegenseite, die entweder zentralistisch oder dezentral organisiert sein können und von den Konföderationen, den Branchengewerkschaften, den territorialen Organisationen oder der Gewerkschaftsvertretung im Betrieb geleitet werden.

An dieser schematischen Aufzählung der Dilemmas der Gewerkschaften, erkennt man, laut Regini, die Komplexität der Entscheidungen, die die Gewerkschaft bezüglich ihrer Strategie treffen muss.

2.2.2. Die Ressourcen der Gewerkschaft

Auf Basis ihrer zur Verfügung stehenden Ressourcen bzw. der Ressourcen die eine Gewerkschaft in einem bestimmten historischen, sozialen, politischen und ökonomischen Kontext für wichtig hält, wählen die Gewerkschaften aus einer Reihe von Alternativen eine bestimmte Strategie.

Regini identifiziert vier Ressourcen, die aus einer Gewerkschaftsorganisation eine starke Organisation machen.

(A). Wichtigste Ressource stellt, neben der Kapazität der Gewerkschaft Resultate zu erreichen, die Unterstützung und Zustimmung der Basis und ihre „Loyalität“ gegenüber der Gewerkschaftsorganisation dar. Dabei geht es gleichzeitig um die Fähigkeit der Organisation, je nach Bedürfnis und Beziehung zur Gegenseite, die Mobilisation der Basis anzukurbeln (Fähigkeit zur Mobilisation) oder zu bremsen (Fähigkeit zur Kontrolle).³⁶

(B). Daneben spielt die Fähigkeit der Vertretung anderer sozialer Gruppen, die außerhalb der traditionellen Basis liegen und keine institutionalisierte Vertretung haben, wie Arbeitslose, PensionistInnen, ArbeiterInnen, die nicht gewerkschaftliche organisiert sind, oder soziale

³⁶ Vgl. Ebd. S.21ff.

Vittorio Foa spricht in diesem Zusammenhang von der Beziehung zwischen Gewerkschaft und Basis als dem wichtigsten Machtfaktor und äußert sich gegenüber den klassischen Machtfaktoren wie den Mitgliederzahlen, der Anzahl der Streikstunden, dem Grad der gewerkschaftlichen Partizipation an öffentlichen Entscheidungen kritisch. Vgl. Foa, Vittorio. (1975). *Sindacati e lotte operaie. 1943-1973*. Torino. Loescher. S.243ff

Bewegungen, eine wichtige Rolle. Durch diese Ressource gelingt es der Gewerkschaft sich als Repräsentantin von (generelleren) Interessen zu präsentieren, die über ihre Basis hinausreichen und ihre politische Macht auszuweiten.

(C). Eine nicht zu unterschätzende Ressource stellt die Angemessenheit und Ausstattung des organisatorischen Apparates dar, die sich in der finanziellen Kraft, dem verbreiteten Netzwerk von disziplinierten AktivistInnen und einer konsistenten und technisch vorbereiteten Gruppe von Funktionären ausdrücken.

(D). Auch die Art bzw. der Grad der Anerkennung als Verhandlungspartner von Seiten der Unternehmer und die Anerkennung der Gewerkschaften von Seiten öffentlicher Institutionen, wie den Parteien, dem Parlament und der Regierung, stellt eine Machtressource dar. Vor allem politischen Parteien können Gewerkschaften mit Mitgliedern oder finanziellen Mitteln unterstützen.

Zusammenfassend stellt Regini fest, dass laut diesen Ressourcen die Stärke und Macht einer Gewerkschaft abhängig ist von der hohen Basisbeteiligung bzw. der Kontrolle darüber, der Beziehung zwischen Gewerkschaft und Basis, der Fähigkeit andere sozialen Gruppen zu vertreten und die eigene Basis auszuweiten, der Stärke des eigenen Apparats und der autonomen organisatorischen Ressourcen und schließlich der Anerkennung und Institutionalisierung als VerhandlungspartnerIn durch Unternehmer und öffentliche Institutionen, wodurch die Gewerkschaft ihre Macht gegenüber diesen Organisationen ausbauen kann und ihr Fortbestehen sichert.³⁷

³⁷ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.25ff

3. Gewerkschaftliche Vorgeschichte

3.1. Von der Einheit zur Spaltung - die CGIL von 1943 bis 1948

Als am 3. Juni 1944 die Einheitsgewerkschaft CGIL (Confederazione generale italiana del lavoro - Italienische Generalkonföderation der Arbeit) mit der „Erklärung über die Verwirklichung der Gewerkschaftseinheit“, dem „Patto di Roma“ (Pakt von Rom), durch die Exponenten der drei, im antifaschistischen Kampf tätigen, Parteien,³⁸ Emilio Canevari für die PSI (Sozialistische Partei), Giuseppe di Vittorio für die PCI (Kommunistische Partei) und Achille Grandi für die DC (Christdemokratische Partei)³⁹ und auf Anraten der Regierung Badoglio⁴⁰ neu gegründet wird, hat die italienische ArbeiterInnenbewegung bereits Erfahrung im antifaschistischen Kampf gesammelt. Bereits im Frühjahr 1943 und dann verstärkt ab Anfang 1944 kommt es in den norditalienischen Industriezentren zu ersten Massenstreiks, die den Widerstand der ArbeiterInnen gegen den Nazifaschismus offen zeigen. Die geheimen Fabrikkomitees, die in der Folge entstehen, sollen „als regionale Grundorganisation der freien Gewerkschaften im Untergrund“⁴¹ agieren. Die von Anfang an unterschiedlichen parteipolitischen, ideologischen Orientierungen innerhalb der Einheitsgewerkschaft werden in der Situation des Widerstandskrieges durch das zentrale gemeinsame Ziel der Bekämpfung des Faschismus und Nationalsozialismus und der Gründung eines demokratischen Italien verdeckt.⁴²

Das Agieren als Untergrundorganisation wird für die CGIL mit der Befreiung vom Nazifaschismus am 25. April 1945 und dem offiziellen Ende des Krieges überwunden. Die Regierung der antifaschistischen Einheit aus DC, PCI, und PSI unter De Gasperi (DC), die sich nach dem Referendum zur Staatsform am 2. Juni 1946, in dem die Mehrheit die republikanische Staatsform jener der Monarchie bevorzugt, und nach der Wahl der

³⁸ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. Grundzüge der italienischen Gewerkschaftsbewegung 1943-1972. In: Das Argument. Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Europa. AS 2. Berlin. S.126

³⁹ Vgl. Valtulina, Eugenia. Chi era Giuseppe di Vittorio?

http://www.cgil.bg.it/sito_biblioteca/nostra_storia/giuseppe_di_vittorio.pdf (Stand: 04.01.2010)

⁴⁰ Am 25. Juli 1943 wird Mussolini gestürzt und durch die Regierung Badoglio ersetzt, die jedoch durch den Waffenstillstand mit den Alliierten, der Besetzung Norditaliens durch die Nationalsozialisten, der Befreiung Mussolinis und der Gründung der Sozialen Republik von Salò, ihre Macht ab Mitte September 1943 nur mehr in der südlichen, befreiten Hälfte Italiens ausüben konnte. Vgl. Ginsborg, Paul. (1989). Storia d'Italia dal dopoguerra a oggi. Torino. Piccola Biblioteca Einaudi. S.6ff

⁴¹ Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.126

⁴² Vgl. Tolomelli, Marcia. (2001). „Repressiv getrennt“ oder „organisch verbündet“. Studenten und Arbeiter 1968 in der Bundesrepublik Deutschland. und in Italien. Opladen. Leske und Budrich. S.66

Verfassungsgebenden Versammlung⁴³ bildet, entspricht der politischen Zusammensetzung der antifaschistischen Koalition der CGIL, die sich dadurch bestätigt sieht. Bestätigt wird die Gewerkschaft auch in der 1947 verabschiedeten Verfassung, die eine „freie politische und gewerkschaftliche Betätigung“⁴⁴ garantiert.

Merkmal der Einheitsgewerkschaft und gleichzeitiger Schwachpunkt, der die italienische Gewerkschaftsbewegung bis Ende der 60er Jahre kennzeichnet, ist die Beibehaltung der zentralistischen Organisationsstruktur, obwohl im Pakt von Rom eine direkte Beteiligung „von unten nach oben“ vorgesehen ist. Das zentralistische System spiegelt sich sowohl in den Tarifverhandlungen⁴⁵ als auch in der „geringe[n] Beachtung der gewerkschaftlichen Basisorgane“⁴⁶ wider und verhinderte damit die volle gewerkschaftliche Verankerung im Betrieb und eine direkte Beteiligung der ArbeiterInnen an den Gewerkschaftsentscheidungen. Inhaltlich geht es der CGIL, neben den unmittelbaren ökonomischen und sozialen Interessen der ArbeiterInnen, um die Demokratisierung des sozialen, politischen und ökonomischen Systems, die Umsetzung tiefgreifender sozialer Strukturreformen, die Nationalisierung der Schlüsselindustrien und die Neuordnung der Ökonomie.⁴⁷ Diese politische Natur der CGIL ist einerseits durch den antifaschistischen Widerstandskampf beeinflusst,⁴⁸ andererseits auch durch die von Anfang an enge Verbindung mit den politischen Parteien. Trotz der Festlegung der Unabhängigkeit von den Parteien im Pakt von Rom,⁴⁹ ist „[...] die CGIL in Wirklichkeit die Schöpfung dreier eng miteinander verbundener und verbündeter, zugleich aber im Grunde rivalisierender Parteioligarchien“⁵⁰ und damit indirekt abhängig von der Entwicklung des antifaschistischen Regierungsbündnis.⁵¹ Ab Anfang 1947 kommen die internen Gegensätze zwischen den unterschiedlichen politisch-ideologischen Fraktionen der Einheitsgewerkschaft immer deutlicher zum Vorschein⁵² und verstärken sich nach dem vorzeitigen Ende der antifaschistischen Einheitsregierung im Mai 1947, die von De Gasperi aufgrund der unterschiedlichen Entwicklungsperspektiven und aufgrund der externen politischen

⁴³ Aus der Wahl zu Verfassungsgebenden Versammlung gehend die Dc (35,2% der Stimmen), die Psiup bzw. Psi (20,7%) und die Pci (19%) als stimmenstärkste Parteien hervor und bilden zusammen die Regierung der antifaschistischen Einheit. Vgl. Ginsborg, Paul. (1989). Storia d'Italia. S.130

⁴⁴ Italienische Verfassung, zitiert nach Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.121

⁴⁵ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.126; S.132

⁴⁶ Ebd. S.133

⁴⁷ Vgl. Ebd. S.128ff

⁴⁸ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Italien und in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/Main. Europäische Verlagsanstalt. S.29

⁴⁹ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.127

⁵⁰ Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. Hamburg . S.151

⁵¹ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. Hamburg . S.151

⁵² Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.132f

Konditionen des Marshallplans, der eine Regierung ohne KommunistInnen und SozialistInnen fordert, zu Fall gebracht wird. Aufgrund der engen Verbindung zu den Parteien ist dadurch auch die Einheit der CGIL gefährdet und eine Spaltung entlang der parteipolitischen Linien und politisch-ideologischen Orientierungen absehbar.⁵³

Die internen Diskussionspunkte zwischen den Gewerkschaftsfraktionen betreffen vor allem den Aufgabenbereich und die Funktion der Gewerkschaft. Die christdemokratische Fraktion forderte ein Bekenntnis zum unpolitischen Charakter und die Streichung des Art.9 des CGIL-Statuts, der den Aufgabenbereich der CGIL nicht nur auf „rein gewerkschaftliche“ Themen beschränkt, sondern ihr auch die Aufgabe zuteilt zu politischen Fragen Stellung zu nehmen.⁵⁴ Unter den politischen Umständen des beginnenden Kalten Kriegs und der externen Einflussnahme kommt es immer wieder zum Konflikt zwischen der kommunistischen und der christdemokratischen Fraktion.⁵⁵

Offizieller Vorwand für die Gewerkschaftsspaltung ist der Streikaufruf der CGIL, nach dem Attentat auf den damaligen PCI-Generalsekretär Togliatti am 14.Juli 1948, der mit kommunistischer Mehrheit erfolgt. Die christdemokratische Fraktion fordert den sofortigen Abbruch des Generalstreiks und erklärt aufgrund des Missbrauchs des Streiks zu politischen Zwecken ihren Austritt aus der CGIL und die Gründung einer neuen christdemokratischen Gewerkschaft unter dem provisorischen Namen LCGIL (libera CGIL - freie CGIL) im Oktober 1948. 1949 verlassen auch die sozialdemokratischen und republikanischen Gewerkschaftsfraktionen die CGIL, von denen ein Teil 1950 zusammen mit den katholischen Gewerkschaftern der LCGIL, die christdemokratische CISL (Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori) ins Leben rufen. Aus Furcht vor einer DC-Übermacht innerhalb der CISL gründet eine kleine sozialliberale Minderheit schließlich die dritte italienische Gewerkschaftskonföderation, die UIL (Unione Italiana del Lavoro).⁵⁶ Damit werden die „existing differences [...] externalized.“⁵⁷

Seit 1950 gibt es in Italien, neben der faschistischen Gewerkschaft CISNAL (die spätere UGL), die sich an die rechte Bewegung MSI orientiert, auf nationaler Ebene jedoch keine wichtige Rolle spielt,⁵⁸ neben einigen kleinen autonomen Gewerkschaften im öffentlichen

⁵³ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.152f

⁵⁴ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.134

⁵⁵ Vgl. Tolomelli, Marcia. (2001). „Repressiv getrennt“ oder „organisch verbündet“. S.66

⁵⁶ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.134f

⁵⁷ Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998) Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.469

⁵⁸ Vgl. Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. Band 2 der Serie „Klassenkämpfe im kapitalistischen Europa. IMSF. Frankfurt/Main. Verlag Marxistische Blätter. S.29

Dienst⁵⁹ und einigen betriebseigenen, so genannten gelben Gewerkschaften, wie sie z.B. bei FIAT in den 50ern entstehen, die 3 ideologischen Richtungsgewerkschaften CGIL, CISL und UIL.⁶⁰

3.2. Die „dunklen“ 1950er

3.2.1. Die Gewerkschaftsspaltung als schwächendes Element

Die Gewerkschaftsspaltung und die sich daraus ergebende organisatorische, ideologische und strategische Fragmentierungen sind in den 1950ern und 1960ern eines der wichtigsten Strukturmerkmale der italienischen Gewerkschaftsbewegung. Gleichzeitig stellen die Spaltung und der stark ideologische und politisierte Charakter ihres Verhaltens einen der Gründe für ihre Schwäche dar, indem sie zur defensiven Marktstrategie der Gewerkschaften beitragen. Besonders in den 1950ern werden durch die internen Gegensätze und das hohe Konkurrenzverhalten die Interessen der ArbeiterInnen in den Hintergrund gestellt⁶¹ und die eigenen Positionen gegenüber der Confindustria (privater Arbeitgeberverband) und der Intersind (staatlicher Arbeitgeberverband) nachhaltig geschwächt.⁶² „Die Kontroversen nahmen häufig derartige Ausmaße an, daß sich mancher Arbeiter fragte, ob der Hauptfeind der politisch andersdenkende Kollege sei oder der Unternehmer, dem gegenüber der Betriebsrat ja die Interessen aller Arbeiter und Angestellten zu vertreten hatte.“⁶³ Vor allem Betriebsratswahlen werden zu politischen Auseinandersetzungen zwischen den drei Gewerkschaftsbündeln, bei denen die CGIL in den 50ern tendenzielle mit 50% der abgegeben Stimmen vor der CISL mit 30% und der UIL mit ca. 15% vertreten ist.⁶⁴

3.2.1.1. Die drei Gewerkschaften nach der Spaltung

Die CISL, die sich parteipolitisch an der DC und trotz ihrer Bekräftigung eine nichtkonfessionelle Organisation zu sein, auch an der Katholischen Kirche orientiert, kann als christdemokratische Gewerkschaft bezeichnet werden. Als gewerkschaftliches Vorbild gilt die US-amerikanische AFL /CIO, von der sie (finanziell) unterstützt wird. Weitere Merkmale

⁵⁹ Vgl. Jacobi, Otto. (1988). Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. Zur Neuorientierung der italienischen Gewerkschaften. In: Müller-Jentsch, Walther (Hg): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt/Main. Campus. S.110

⁶⁰Vgl. Koppel, Helga. Klassenkämpfe in Italien heute. S. 29

⁶¹ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.97f

⁶² Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.135

⁶³ Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. S.29

⁶⁴ Vgl. Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. S.29

der CISL sind ihr Selbstverständnis als Mitgliedergewerkschaft (assoziative Gewerkschaftskonzeption), die „starke Betonung der Sonderrechte der Gewerkschaftsmitglieder gegenüber den Nichtorganisierten“⁶⁵ und ihre basisbezogene Ausrichtung. In Wirklichkeit ist die CISL aber nur in jenen Betrieben „basisnäher“ und auf einzelbetriebliche Tarifverhandlungen ausgerichtet, wo sie über eine Mehrheit im Betriebsrat verfügt, um so ihren Handlungsspielraum zu festigen und den Einfluss der CGIL zurückzudrängen, wie Hoheisler (et al.) feststellt.⁶⁶ In vielen anderen Fällen hat die CISL ein klientelistisches System im Betrieb aufgebaut, kooperiert offen mit der Unternehmensleitung⁶⁷ und strebt ein korporativistisches System der industriellen Beziehungen mit einer pluralistischen Leitung der Gesellschaft durch Staat, Unternehmen und Gewerkschaft an.⁶⁸

Die UIL ist die kleinste und am spätesten entstandene Konföderation. Obwohl UIL-Generalsekretär Viglianesi die CISL als „konfessionelle und regierungshörige Gewerkschaft“⁶⁹ kritisiert, orientiert sich auch die UIL an den Koalitionsparteien der 50er, den Republikanern und Sozialdemokraten.⁷⁰ Die UIL vertritt vor allem die hochqualifizierten ArbeiterInnen der Industrie und die Bediensteten im privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor.⁷¹ Ihre Forderungen konzentrieren sich vor allem auf die unmittelbaren ökonomischen Interessen, wobei ihre Schwierigkeit aber vor allem darin liegt, eine eigenständige Gewerkschaftsstrategie zu produzieren und Lösungsvorschläge für die ökonomischen Strukturprobleme zu erstellen.⁷² Richtungsweisende Impulse für die italienische Gewerkschaftsbewegung gehen von ihr deshalb nicht aus.⁷³

Die CGIL, in der die kommunistische und ein Teil der sozialistischen Fraktion der Einheitsgewerkschaft verbleiben, bildet nach der Spaltung den größten Gewerkschaftsbund Italiens. Die internen Fraktionen der CGIL spiegeln die parteipolitische Einflussnahme der PCI und dem linken Flügel der PSI wider und teilen die CGIL in einen kommunistischen

⁶⁵ Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.136

⁶⁶ Vgl. Hoheisler, Sieglinde/Meyer, Helmut/Oelrichs, Angelika/Stocker, Rosa-Maria. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. - gesellschaftliche Rahmenbedingungen und „gewerkschaftliche Erneuerung. In: Olle, Werner (Hrsg.). Einführung in die internationale Gewerkschaftspolitik. Band II: Nationale Besonderheiten gewerkschaftlicher Politik in Frankreich, Italien, England, Schweden, USA, Lateinamerika. Berlin. Verlag Olle&Wolter. S.60

⁶⁷ Vgl. Jacobi, Otto. (1988). Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. S.109

⁶⁸ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.136

⁶⁹ Viglianesi, zitiert nach Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.136

⁷⁰ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.136

⁷¹ Vgl. Jacobi, Otto. (1988). Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. S.109

⁷² Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.137

⁷³ Vgl. Jacobi, Otto. (1988). Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. S.110

Mehrheitsflügel und einem sozialistischen Minderheitsflügel.⁷⁴

Das „organisatorische[...] Zentrum [der Cgil] liegt im industriellen Kern der italienischen Wirtschaft“,⁷⁵ auch wenn sie als Klassengewerkschaft den Anspruch hat nicht nur IndustriearbeiterInnen zu vertreten. „Sie hatte stets den doppelten Anspruch, anerkannter Sprecher aller unterprivilegierten Schichten der Bevölkerung und zugleich verantwortungsbewußter [sic!] Akteur für die demokratische, ökonomische und soziale Fortentwicklung des Landes zu sein.“⁷⁶ Anders als CISL und UIL übernimmt die CGIL nach der Spaltung die meisten Programmpunkte der früheren Einheitsgewerkschaft, unter anderem auch ihre Eigenschaften *politisch* und *zentralistisch*. Wichtige Programmpunkte der Nachkriegszeit sind daher, neben der Verbesserung der unmittelbaren Arbeits- und Lebensbedingungen vor allem die Veränderung des politischen und ökonomischen Kräfteverhältnisses zu Gunsten der arbeitenden Bevölkerung, die Beseitigung der Ausbeutung und die Vergesellschaftung der Produktionsmittel. Erklärte Zwischenziele bilden die Strukturreformen in Form der Nationalisierung der Schlüsselindustrien und der Energieversorgung, die Bodenreform, eine gesamtgesellschaftliche demokratische Planung, die Steigerung des sozialen Wohnbaus, der Ausbau der Infrastruktur und neue Investitionsprogramme für die Landwirtschaft, die 1949 auf dem Kongress in Genua im „Piano del lavoro“ (Plan der Arbeit) ausgearbeitet werden.⁷⁷

Auch nach der Gewerkschaftsspaltung hält die CGIL an einer strikt zentralistischen Organisation und Tarifpolitik fest. Durch die zentralistische und einheitliche Lohnpolitik sollen Einkommensunterschiede beseitigt und partikularistischen Interessen einzelner Betriebe, Branchen oder Regionen entgegengewirkt werden. Gleichzeitig schwächt die zentralistische Ausrichtung aber die Position und Interessen der ArbeiterInnen im Betrieb.⁷⁸

3.2.2. Politische Rahmenbedingungen als externe Faktoren

Durch das Scheitern der Regierung der antifaschistischen Einheit 1947 und die darauffolgenden Parlamentswahlen 1948 ändert sich das politische Kräfteverhältnis in Italien. Die DC, die aus den Wahlen im November 1948 als stärkste Kraft (48,5% der Stimmen) hervorgeht, bildet unter De Gasperi die erste einer Reihe von Zentrums-Regierungen („Centrismo“) mit den Sozialdemokraten (PSDI), den Republikanern (PRI) und den Liberalen

⁷⁴ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. Hoffmann und Campe S.154

⁷⁵ Jacobi, Otto. (1988). Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. S.107

⁷⁶ Ebd. S.107f

⁷⁷ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.138

⁷⁸ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.66

(PLI). PCI und PSI, die sich bei den Wahlen als „Fronte Popolare“ präsentieren und von vornherein aus jeder neuen Regierungsbeteiligung ausgeschlossen sind, erreichen zusammen nur 31% der WählerInnenstimmen.⁷⁹

Die Gewerkschaftsbewegung wird durch den Ausschluss der traditionellen ArbeiterInnen-Parteien aus jeglicher Regierungsbeteiligung und durch die enge Zusammenarbeit der Zentrumsregierungen mit den Unternehmerverbänden weiter geschwächt.⁸⁰ Zudem wird die ideologisch getrennte Gewerkschaftsbewegung durch die, für die NATO strategische Lage Italiens und den beginnenden Kalten Krieg, „zum Schlachtfeld, auf dem die Großmächte ihren Krieg durch Stellvertreter führten.“⁸¹ So zeigt die US-amerikanische Seite offen ihre Ablehnung gegenüber der kommunistischen CGIL, indem die US-Botschafterin Bruce in Rom 1955 öffentlich erklärt, dass an Unternehmen, dessen Betriebsräte zu mehr als 50% aus CGIL-Mitgliedern bestehen, keine US-amerikanischen Aufträge und Lizenzen erteilt werden. Die konservativen italienischen Kräfte verfolgen vor allem unter Innenminister Mario Scelba (DC, 1947-53 und 1954/55) eine offene antigewerkschaftliche und arbeiterfeindliche Politik, durch die die (kommunistische) ArbeiterInnenbewegung weiter geschwächt werden sollte.⁸² In den 50ern sind die industriellen Konflikte Großteils von der Polizei kontrolliert und blutige Zusammenstöße zwischen Polizei und DemonstrantInnen keine Seltenheit.⁸³ Das politische Klima verändert sich erst in der 2. Hälfte der 50er allmählich, als es nach der sowjetischen Invasion in Ungarn 1956 zum Bruch der Aktionseinheit zwischen PCI und PSI und in der Folge zu ersten Annäherungen zwischen PSI und DC kommt, der Anfang der 1960ern die erste Mitte-Links-Regierung folgt.⁸⁴

3.2.3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen als externe Faktoren

Der Sieg der konservativen politischen Kräfte hat auch Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Bereits in der unmittelbaren Nachkriegszeit verfolgt Italien die Liberalisierung des Marktes und die „Öffnung des Landes für ausländische Waren- und Direkt-Investitionen.“⁸⁵ Um auf dem internationalen Markt konkurrenzfähig zu sein benötigt es aber einer wirtschaftlichen Umstrukturierung und die technologische Anpassung der

⁷⁹ Vgl. Ginsborg, Paul. (1989). Storia d'Italia. S.156

⁸⁰ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. Studenti e operai nella crisi italiana. Firenze. Giunti Gruppo. S.30

⁸¹ Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.157

⁸² Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.140f

⁸³ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S.30

⁸⁴ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.159

⁸⁵ Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.120

Industrie an die hochindustrialisierten Länder. Die Technologisierung betrifft vor allem den industrialisierten Norden mit seinen exportorientierten Großbetrieben und weniger die traditionellen Wirtschaftszweige der Textil-, Lederwaren- und Nahrungsmittelindustrie der Klein- und Mittelbetriebe Mittelitaliens oder den weitgehend landwirtschaftlichen Süden. Verstärkt sichtbar werden die Strukturmerkmale der regionalen Differenzen der italienischen Wirtschaft als die landwirtschaftliche Produktion des Südens mechanisiert wird und neue Arbeitskräfte frei werden.⁸⁶ Die kapitalintensiven Industrieanlagen des Südens, durch die der Staat versucht einen industriellen Sektor aufzubauen, sind „nicht geeignet, die freiwerdenden Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft auch nur annähernd zu absorbieren.“⁸⁷ Hinzu kommt die ungenügende Bodenreform Anfang der 50er und den immer noch bestehenden „parasitären Pachtforderungen der Großagrarien“,⁸⁸ wodurch viele Arbeitssuchende gezwungen sind in den Norden oder ins Ausland abzuwandern.⁸⁹ Zwar entwickeln die Zentrums-Regierungen der 50er immer wieder wirtschaftliche Entwicklungspläne für den Süden, jedoch sind diese unzureichend um die bestehenden Strukturprobleme zu lösen, und kommen eher den Großkonzernen und der Konzentration des privaten Kapitals zu Gute,⁹⁰ wodurch sich die für die Nachkriegszeit typische „Herausbildung einer durch Markt und Staatsintervention gesteuerten ‚Mixed economy‘“⁹¹ beobachten lässt. Der staatliche Wirtschaftssektor, der in den 50ern aufgebaut und ausgeweitet wird und die Schwerindustrie, die Energieversorgung und das Transport- und Kommunikationswesen betrifft, wird bald zu einer autonomen politischen Macht, die beinahe unabhängig vom politischen Einfluss agieren kann.⁹² Durch all diese Entwicklungen und Tendenzen verstärken sich die regionalen Unterschiede, die sich im Industrialisierungsgrad, der Arbeitslosenrate, den Lohnunterschieden und folglich dem Lebensstandard bemerkbar machen.⁹³

Die hohe Arbeitslosenquote auf dem gesamten Territorium (1956 liegt sie bei 8,3%⁹⁴), ermöglicht zudem ein geringes Lohnniveau und führt gleichzeitig „dazu, daß [sic!] Formen der Ausbeutung wie z.B. Schwarz-, Teilzeit- und Heimarbeit in besonderem Umfang ausgeprägt sind.“⁹⁵ So entwickelt sich in Italien trotz der jährlich realen Wachstumsrate des

⁸⁶ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.51f

⁸⁷ Ebd. S.52

⁸⁸ Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. S. 15

⁸⁹ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.52

⁹⁰ Vgl. Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. S. 15f

⁹¹ Vgl. Jacobi, Otto: Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. S.102

⁹² Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.161

⁹³ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.51

⁹⁴ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.139

⁹⁵ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.51

Nationaleinkommens von über 5% und der Zunahme der Industrieproduktion um durchschnittlich 9% pro Jahr,⁹⁶ in Verbindung mit dem seit Jahren andauernden Lohnstopp „die Rolle [...] als Niedriglohnland unter den hoch entwickelten kapitalistischen Staaten noch stärker heraus.“⁹⁷

3.2.3.1. Der italienische Unternehmer: repressiv und paternalistisch

Der italienische Arbeitgeberverband der 50er Jahre ist arbeiterfeindlich, archaisch, reaktionär, paternalistisch und zentralistisch aufgebaut.⁹⁸ Antigewerkschaftliche Repressionen gibt es in den 1950ern deshalb nicht nur von Seiten des Staates, sondern geht zunehmend auch von Unternehmerseite aus, denen die kommunistische CGIL und ihre AktivistInnen am meisten ausgeliefert sind. Die Gründe liegen vor allem darin, dass die CGIL in den 50ern die meisten (der spärlichen) Arbeitskämpfe führt, am stärksten in den Betrieben verankert ist und die meisten Gewerkschaftsmitglieder hat (Mitgliederzahlen 1954: CGIL 4,6 Mio., CISL knapp 2 Mio., UIL 0,5 Mio.). Der Vorwurf der politischen Betätigung oder der CGIL-Mitgliedschaft reicht manchmal aus um Entlassungen oder Versetzungen zu provozieren. Eine beliebte Praxis in den FIAT-Werken, ist die Strafversetzung in andere Abteilungen oder Fabriken⁹⁹ oder die Androhung von Massenkündigungen, durch die einerseits die Angst vor der Arbeitslosigkeit geschürt wird, andererseits werden damit die möglichen negativen Auswirkungen einer gewerkschaftlichen Organisierung oder Betätigung angedeutet.¹⁰⁰ Die Repressionen sind oft mit anstehenden Betriebsrats-Wahlen verbunden und sollen den Stimmanteil der CGIL möglichst gering halten¹⁰¹ und eine kooperative ArbeiterInnenvertretung schaffen.¹⁰² An den von der CGIL initiierten Protestaktionen gegen diese repressive Maßnahmen nehmen CISL und UIL meist nicht teil; zudem trägt die schwierige Beziehung zwischen den Gewerkschaftsbünden nicht zur Überwindung der gewerkschaftsfeindlichen Situation bei, sondern verschärft sie durch ihre internen Spannungen.¹⁰³

Gekennzeichnet sind der italienische Unternehmerverband bzw. die industriellen Beziehungen neben ihrer gewerkschaftsfeindlichen und antikommunistischen Ausrichtung auch durch ihren paternalistischen Aufbau.¹⁰⁴ Die Unternehmer

⁹⁶ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.120

⁹⁷ Ebd. S.139

⁹⁸ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.158

⁹⁹ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.139f

¹⁰⁰ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.59

¹⁰¹ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.140

¹⁰² Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.59

¹⁰³ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.140

„haben gegenüber der Arbeiterschaft die gleiche Einstellung, die den Grundherrn im Sünden kennzeichnet ... Beide werden *padrone* genannt, und die soziale Distanz des ländlichen, halbfeudalen Südens wird rasch und leicht auch auf den Industriebetrieb übertragen. In vielen Fällen ist die Haltung der Betriebsleitung gegenüber den Arbeitnehmern bestenfalls herablassend; der Betrieb wird als persönliches, unverletzliches Eigentum angesehen, und Gewerkschaftler gelten als gesellschaftliche Emporkömmlinge und gefährliche Revolutionäre.“¹⁰⁵

Der Paternalismus im Betrieb ist eng mit der Ideologie der Familie verbunden, in der der Firmenchef die Rolle des Vaters einnimmt, wie es vor allem im so genannten „katholischen Paternalismus“ der traditionellen Familienbetriebe der Region Veneto häufig vorkommt. Die kollektive Identität wird mit dem Individualismus ersetzt, der unter anderem Lohnunterschiede und individuelle Verhandlungen im Betrieb ermöglicht.¹⁰⁶

3.2.4. Gewerkschaftlicher Zentralismus

Allgemein folgt die Struktur der italienischen Gewerkschaften dem für südeuropäische Gewerkschaften typischem Modell des geographischen (horizontalen) und industriellen (vertikalen) Prinzips. In den 50ern und teilweise 60ern dominieren sowohl auf der Ebene der Konföderationen als auch auf der dezentralen Ebene der gewerkschaftlichen Provinzorganisationen (Arbeiterkammer) die horizontalen Strukturen und eine repräsentative Logik. Parallel dazu ist die zentralistische Strategie der Kollektivverhandlungen vorherrschend.¹⁰⁷ Die zentralistische Organisationsstruktur, die sich sowohl auf die (beinahe nicht existente) gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb auswirkt, als auch auf das Tarifvertragssystem, kann daher als eines der Hauptmerkmale der Gewerkschaftsbewegung (und ihrer Schwäche) definiert werden.

3.2.4.1. Das Fehlen gewerkschaftlicher Basisstrukturen

Zwar gibt es das Institut der „Commissioni Interni“ (C.I. - Betriebskommissionen), die italienische Variante des Betriebsrats, doch stellen sie kein offizielles Organ der Gewerkschaft dar, mit der sie organisatorisch nicht verbunden sind.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S.35f

¹⁰⁵ Lapalombara, J., zitiert nach: Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.158

¹⁰⁶ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S.36

¹⁰⁷ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.470

¹⁰⁸ Vgl. Giugni, Gino (et al.). (1976). Gli anni della conflittualità permanente. Rapporto sulle relazioni industriali in Italia nel 1970-1971. Milano. Franco Angeli Editore. S.26

Durch die zentralistische Struktur ist das Interesse der Gewerkschaften relativ gering eine eigene Basisstruktur aufzubauen und so „stellen [die Betriebskommissionen für die Gewerkschaften selbst, Anm. A.V.] eine in größerem Umfang akzeptable Alternative zur gewerkschaftlichen Vertretung in den Betrieben dar.“¹⁰⁹

Die Betriebskommissionen werden bereits 1943 durch ein Abkommen zwischen der Einheitsgewerkschaft und der Confindustria wieder eingeführt, nachdem sie von Mussolini verboten worden waren¹¹⁰ und übernehmen in der unmittelbaren Nachkriegszeit eine Reihe von weitreichenden gewerkschaftlichen Kompetenzen wie die Verhandlung von Firmenabkommen und das Mitspracherecht bei Entlassungen, wodurch sie eine bedeutsame Machtstellung erreichen.¹¹¹ Bereits Ende der 40er, nach dem Ende der Gewerkschaftseinheit, zeichnet sich aber eine Tendenz der Schwächung der Betriebsvertretung ab. “[T]he rights and functions of such commissions were repeatedly redefined by interconfederal agreements (never by law) which curtailed their powers and expanded those of the unions.”¹¹² Anfang der 50er Jahre werden ihnen ihre ursprünglichen Rechte entzogen, „ohne daß [sic!] es zu einer wirksamen Gegenwehr von Seiten der Arbeiterschaft und der Gewerkschaften gekommen wäre.“¹¹³ So verlieren die Betriebskommissionen ihre Kontrollfunktion bei Entlassungen, die Tarifhoheit auf Betriebsebene und die Rolle des Verbindungselements zwischen Gewerkschaften und Angestellten.¹¹⁴ Ihr Aufgabenbereich reduziert sich auf die Kontrolle der Einhaltung der Tarifverträge, die von den externen Gewerkschaften unterzeichnet werden und auf eine beratende Funktion, in der sie den ArbeiterInnen bei individuellen sozialen Problemen zur Seite stehen.¹¹⁵ Zwar sind die Betriebskommissionen kein Gewerkschaftsorgan, wenn ihre Mitglieder auch zum Großteil aus GewerkschaftsaktivistInnen bestehen und die KandidatInnen sich bei der Wahl in der Regel auf Gewerkschaftlisten präsentieren, doch übernehmen sie aufgrund der offiziellen Abwesenheit der Gewerkschaften auf dem Arbeitsplatz und als von der gesamten Belegschaft gewählten Instanz, die gewerkschaftlichen Aufgaben der (eingeschränkten) Interessensvertretung im Betrieb.¹¹⁶ Anstatt aber die Basis zu organisieren und als Kommunikationsinstrument zu fungieren, besteht zwischen den Betriebskommissionen und der Belegschaft ein

¹⁰⁹ Kendall, Walter. Gewerkschaften in Europa. Hoffmann und Camkpe S.165

¹¹⁰ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. Hoffmann und Camkpe S.165

¹¹¹ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.58

¹¹² Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.474

¹¹³ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.58

¹¹⁴ Vgl. Zoll, Rainer. (1988). Partizipation oder Delegation. S.37

¹¹⁵ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.165

¹¹⁶ Vgl. Zoll, Rainer. (1988). Partizipation oder Delegation. S.36f

klientelistisches Verhältnis,¹¹⁷ in dem die Partizipation der Belegschaft schwierig ist.¹¹⁸ Auch aufgrund der fehlenden Kompetenz der Ergreifung von Zwangsmaßnahmen, wie dem Aufruf zum Streik, sind sie kein geeignetes Instrument den ArbeiterInnen Schutz vor Repressionen zu bieten und ihre Interessen zu vertreten.¹¹⁹

Die Unternehmerseite verhält sich widersprüchlich gegenüber den C.I.; einerseits stellt sie sich gegen die Anerkennung tarifpolitischer Kompetenzen, andererseits werden die C.I. „informell wieder als Verhandlungspartner hinzugezogen“,¹²⁰ damit die Gewerkschaften weiter aus den Betrieben ausgesperrt bleiben.

3.2.4.2. Das zentralistische Tarifvertragssystem

Neben der schwachen gewerkschaftlichen Position im Betrieb wirkt sich auch das zentralistische Tarifvertragssystem nachteilig auf die italienische Gewerkschaftsbewegung und die Basisbeteiligung aus.¹²¹ Nachdem den Betriebskommissionen ihre Vertragskompetenz wieder entzogen wird, werden die Tarifabkommen ausschließlich zwischen den zentralistischen Gewerkschaftskonföderationen und der ebenso zentralistischen Confindustria bzw. der Intersind verhandelt,¹²² wodurch ein starres System ohne demokratische Beteiligung entsteht, in dem weder den Branchengewerkschaften noch den regionalen Gewerkschaftsorganisationen oder den Gewerkschaftsmitgliedern eine Beteiligung an den Entscheidungen zugestanden wird. Gefestigt wird dadurch „die willkürliche Herrschaft der Gewerkschaftsführer über die Masse der Mitglieder“,¹²³ die zentral über Lohnpolitik, Urlaubsbestimmungen, Entlassungen und rechtliche Stellung der Betriebskommissionen bestimmen und verhandeln.¹²⁴

Zwar gibt es auch in anderen kontinentaleuropäischen Ländern ähnliche Tarifvertragssysteme mit zentralistisch strukturierten Organisationen, jedoch ist die Zentralisierung in diesen Ländern von einer starken Anerkennung der Gewerkschaften durch die Unternehmer begleitet. In Italien existiert das zentralistische System im Kontext einer schwachen Anerkennung und Marginalisierung der Gewerkschaften.¹²⁵

Durch die schwachen und zentralistischen Gewerkschaftsstrukturen, die ideologischen

¹¹⁷ Vgl. Giugni, Gino (et al.). (1976). Gli anni della conflittualità permanente. S.26

¹¹⁸ Vgl. Zoll, Rainer. (1988). Partizipation oder Delegation. S.38

¹¹⁹ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.165

¹²⁰ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.59

¹²¹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.39

¹²² Vgl. Zoll, Rainer. (1988). Partizipation oder Delegation. S.26

¹²³ Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.162

¹²⁴ Vgl. Ebd.162

¹²⁵ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.482

Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und dem politisch und ökonomisch ungünstigem Klima werden in den 1950ern nur minimale Lohnerhöhungen erreicht, die in keinem Verhältnis zur Produktions- und Gewinnsteigerung der Unternehmen stehen.¹²⁶

Das bestehende System der Tarifverhandlungen der 1950er stellt kein geeignetes Mittel dar die Interessen der ArbeiterInnen wirksam durchzusetzen und in die konkreten Arbeitsverhältnisse auf Betriebsebene einzugreifen. In Verbindung mit dem Distanzverhältnis zur Belegschaft stellt dieses System allgemein den wichtigsten Faktor für die Entstehung einer Situation dar, in der sich ArbeitnehmerInnen immer weniger von den Gewerkschaften vertreten fühlen.¹²⁷

3.2.4.3. Die CGIL und das zentralistische System

Die CGIL bevorzugt von Anfang an die horizontalen Gewerkschaftsstrukturen „als Ausdruck der allgemeinen Interessen der Arbeiterklasse.“¹²⁸ Obwohl es bereits ab Anfang der 50er im linken Flügel der CGIL zu einer prinzipiell positiven Formulierung des Problems der Dezentralisierung der Strukturen kommt, lehnt die Konföderation die betriebsnahe Tarifpolitik ab und begründet ihre Entscheidung „mit dem Klassencharakter der Gewerkschaft, der nicht durch korporativistische und betriebsegoistische Tendenzen aufgelöst werden dürfe.“¹²⁹ Die Furcht vor dem so genannten „Betriebsegoismus“¹³⁰ und dem „Gespenst der Betriebsgewerkschaft“¹³¹ unterdrücken für Jahre die dezentralen Tendenzen, innerhalb der CGIL. Ein weiterer Grund liegt „in der entschiedenen Ablehnung der produktivistischen Orientierung der betriebsnahen Tarifpolitik, wie sie sich in der Konzeption der CISL darbot.“¹³² Zudem gibt es in den 50ern eine starke Präsenz der politischen Parteien in den Betrieben in Form von „Zellen“, die laut PCI-Satzung die Grundorganisation der Partei bilden sollen. „Die Parteien der Arbeiterbewegung hatten nicht nur gesamtgesellschaftlich das Primat über die Gewerkschaft, sie übten dieses Primat sogar in den Betrieben aus.“ Folglich bevorzugt die CGIL sozial- und wirtschaftspolitische Vorhaben und Aktivitäten auf staatlicher Ebene, während die Bedürfnisse und Interessen ihrer Basis eine zweitrangige Rolle spielen. Zwar gibt es durchaus eine betriebliche Dimension in der Gewerkschaftsstrategie der

¹²⁶ Vgl. Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. S.159

¹²⁷ Vgl. Tolomelli, Marcia. (2001). „Repressiv getrennt“ oder „organisch verbündet“. S.72

¹²⁸ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.66

¹²⁹ Ebd. S.66

¹³⁰ Ebd. S.40

¹³¹ Ebd. S.66

¹³² Ebd. S.66f

CGIL, „aber sie hatte eine allgemein politische, keine tarifpolitische Bedeutung.“¹³³

3.2.5. Theoretische Dezentralisierungstendenzen

3.2.5.1. Die Niederlage bei FIAT und ihre Folgen

1955 erfährt die FIOM-CGIL (Metallgewerkschaft der CGIL) bei den Betriebsratswahlen in den FIAT-Werken eine historische Niederlage, in denen sie zum ersten Mal die absolute Mehrheit verliert.¹³⁴ Die Niederlage ist auch deshalb eine bittere Niederlage für die CGIL, da „FIAT [...] in Italien als die Spitze des privaten Kapitals [gilt], die Belegschaft als der Kern der italienischen Arbeiterklasse.“¹³⁵ Die FIOM verliert beinahe die Hälfte ihres Stimmenanteils, der von 63,2% auf 36,7% sinkt. Die FIM-CISL und die UILM-UIL profitieren beide von der Unterstützung der Unternehmensleitung, mit der sie offen kollaborieren und erreichen jeweils 41% und 23% der abgegebenen Stimmen.

Die Gründe für die Niederlage liegen nicht nur in der antikommunistischen Repression und der antigewerkschaftlichen Politik der Regierung, sondern sind auch in der ungenügenden betrieblichen Gewerkschaftspolitik und der Vertretungskrise der Gewerkschaften zu suchen. Gleichzeitig bildet die Niederlage den Anstoß für eine erste, wenn auch nur theoretische, Revision des zentralistischen Konzepts innerhalb der CGIL und der gesamten Gewerkschaftsbewegung.¹³⁶

Ein weiterer Faktor für das Umdenken der Gewerkschaften, insbesondere der CGIL, der im Zusammenhang mit der FIOM-Niederlage zu sehen ist, liegt im langsamen aber beständigen Mitgliederverlust. Zwar bleibt die CGIL während der 1950er die mitgliedersstärkste Gewerkschaft, jedoch sinken ihre Mitglieder zwischen 1950 und 1954 von 5 Mio. auf 4,6 Mio. während jene der CISL von 1,5 Mio. auf knapp 2 Mio. steigen und die Mitgliedszahlen der UIL sich ungefähr gleichbleibend bei 0,5 Mio. bewegen.¹³⁷ Die Niederlage der FIOM 1955 bildet zudem den „Anfang eines allgemeinen deutlichen Rückgangs der gewerkschaftlichen Organisationsgrades“.¹³⁸ Die drei Metallgewerkschaften erreichen 1958/59 ihren Tiefpunkt bezüglich ihrer Mitgliederzahlen, deren Anteil an der Gesamtheit der

¹³³ Ebd. S.40

¹³⁴ Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.140

¹³⁵ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.67

¹³⁶ Vgl. ebd. S.67

¹³⁷ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.139

¹³⁸ Zoll, Rainer. (1988). Partizipation oder Delegation. S.78

Gewerkschaftsmitglieder von 61% im Jahr 1951 auf 23,7% im Jahr 1958 sinkt.¹³⁹

3.2.5.2. Betriebliche Gewerkschaftssektionen

Bereits im Juli 1954 haben die Gewerkschaften die Gründung gewerkschaftseigener Betriebssektionen beschlossen, die bei der CGIL SSA (Sezione Sindacale d'Azienda), bei der CISL SAS (Sezione Aziendale del Sindacato) heißen,¹⁴⁰ von den jeweiligen Gewerkschaftsmitgliedern im jeweiligen Betrieb gewählt werden und die gewerkschaftliche Struktur im Betrieb darstellen sollen.¹⁴¹ 1959 folgt die UIL mit ihren gewerkschaftlichen Betriebskernen NAS (Nuclei aziendali sindacali).¹⁴² Die Gewerkschaften versuchen damit die historische Lücke ihrer Nicht-Präsenz am Arbeitsplatz zu schließen und das Verhältnis zwischen Basis und Gewerkschaftsspitze zu verbessern. Die CGIL sieht die Betriebssektionen zudem als Gegengewicht zu den oft Unternehmer-freundlichen Betriebskommissionen und ihrer klientelistischen Betriebspolitik.¹⁴³ Die Betriebssektionen werden von der Unternehmenseite jedoch nicht als Verhandlungspartner anerkannt und bekommen auch von Seiten der Gewerkschaften wenig Unterstützung bzw. keine eigene Tarifkompetenz. Das Recht der tarifpolitischen Aktivität bleibt daher, trotz innergewerkschaftlicher Diskussion über die Dezentralisierung, bei der territorialen Organisation der Gewerkschaften und den Konföderationen selbst.¹⁴⁴

3.2.5.3. Die theoretische Wende der CGIL

Die theoretische Wende der CGIL zur betriebsnahen Tarifpolitik wird im April 1955 auf der Sitzung des Führungsgremiums von CGIL-Generalsekretär Di Vittorio eingeleitet, indem er selbstkritisch Fehler bezüglich der Betriebspolitik zugibt und es sich zur Aufgabe macht die Kluft zwischen Basis und Gewerkschaft zu schließen. Die neue Politik sieht eine stärkere Initiative der CGIL im Betrieb vor und findet in den Betriebssektionen seine praktische Ausführung, auch wenn sich der VI. Kongress der CGIL 1956 nicht auf die Übertragung der Tarifbefugnis auf SSA oder C.I. einigen kann.

Eine Vorreiterrolle bezüglich der Dezentralisierung innerhalb der CGIL spielt ihre Metallgewerkschaft FIOM, deren Generalsekretär Novella (späterer CGIL-Generalsekretär) sich im Juni 1957 für gewerkschaftliche Aktionen auf betrieblicher Ebene ausspricht und vor

¹³⁹ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S.37

¹⁴⁰ Vgl. Zoll, Rainer. (1988). Partizipation oder Delegation. S.76

¹⁴¹ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.145

¹⁴² Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.77

¹⁴³ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. 60

¹⁴⁴ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.76f

der Gefahr warnt, die Arbeitsbeziehungen im Betrieb der Willkür der Unternehmer und Betriebskommissionen zu überlassen. Inhaltlich ist für die FIOM von Anfang an klar, dass über alle Aspekte der Arbeitsverhältnisse verhandelt werden muss,¹⁴⁵ wobei es dem linken Flügel vor allem um die Überwindung der reinen Lohnpolitik geht und um „Forderung[en] nach Kontrolle der betrieblichen Arbeits- und Produktionsorganisation“.¹⁴⁶ Die theoretischen Abhandlungen und Vorschläge der Gewerkschaftlinken sind Ende der 50er aber noch weit vom umsetzenden Schritt in die Praxis entfernt,¹⁴⁷ erweisen sich jedoch mit ihren Forderungen „nach Kontrolle aller Momente des Lohnarbeitsverhältnisses [...] als folgenreiche Perspektive der Entwicklung der betriebsnahen Tarifpolitik in Italien“.¹⁴⁸

3.3. Die 1960er und die ersten Dezentralisierungsansätze

3.3.1. Die Veränderung der politischen Rahmenbedingungen

Anfang der 60er Jahre beginnen sich die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die gewerkschaftliche Arbeit zu verändern. Die Tendenz einer Mitte-Links-Regierung ist bereits ab Mitte der 50er Jahre ablesbar, als die PSI die Aktionseinheit mit der PCI beendet und sich der linke Flügel der DC Richtung SozialistInnen öffnet.¹⁴⁹ 1960 gerät der DC-Centrismo, der durch den Ausschluss der linken Parteien gekennzeichnet ist, in Krise und die alternative Perspektive einer neuen Allianz mit der politischen Rechten, der neofaschistischen MSI (Movimento Sociale Italiano - Soziale Bewegung Italiens), wird durch eine große Massenmobilisierung verhindert.¹⁵⁰ Im Herbst 1961 unterstützt die PSI zum ersten Mal extern die DC-Regierung; 1963 folgt der volle Regierungsbeitritt und die Bildung der ersten Mitte-Links-Regierung.

Der Forderung der DC, nach der Auflösung des Aktionsbündnisses zwischen KommunistInnen und SozialistInnen, dessen Ziel die Isolation der PCI darstellt, ist die PSI auf nationaler Ebene bereits im Vorfeld nachgekommen; auf regionaler und lokaler Ebene wird die Koalition PCI-PSI vielerorts aber weitergeführt. Parteipolitische Folge des Regierungsbeitritts für die PSI ist die Abspaltung des linken Flügels, der sich ab 1964 PSIUP

¹⁴⁵ Vgl. Ebd. S.67f

¹⁴⁶ Ebd. S.69

¹⁴⁷ Vgl. Ebd. S.68

¹⁴⁸ Ebd. S.69

¹⁴⁹ Vgl. Koppel, Helga. (1972) Klassenkämpfe in Italien heute. S.21f

¹⁵⁰ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S.31

(Partito socialista italiano di unità proletaria, Sozialistische Partei der Proletarischen Einheit Italiens) nennt und die Aktionseinheit mit der PCI weiterführt.

Einziges Zugeständnis der DC an die PSI ist die vage Zusage eines Reformprogramms,¹⁵¹ dessen Bilanz am Ende der 60er eine negative ist, denn die Regierung setzt nur wenige der Reformpunkte um, darunter aber die wichtige Bildungsreform und die Nationalisierung der Elektrizitätsindustrie.

Gegenüber der Gewerkschaftsbewegung ist Mitte-Links positiver eingestellt als die Regierungen der 50er Jahre und so finden die Gewerkschaften in den 60ern ein günstigeres politisches Klima vor um ihre Strategien und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Bezüglich der Gewerkschaften versuchen die Mitte-Links-Regierungen die soziale Lage durch eine neue Beziehung zwischen der ArbeiterInnenklasse und dem Staat¹⁵² und der Miteinbeziehung eines Teils der Gewerkschaftsbewegung in die staatliche Reformpolitik zu befrieden. Ihre Strategie der Isolation der CGIL innerhalb der Gewerkschaftsbewegung, der der Isolation der PCI im politischen System entspricht, und durch den Austritt der sozialistischen Fraktion aus dem kommunistischen Gewerkschaftsbundes erfolgen soll, hat aber keinen Erfolg.¹⁵³

3.3.2. Die Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

In den 1960ern Jahren spielt sich, wie im restlichen Europa, auch in Italien ein wirtschaftlicher und sozialer Transformationsprozess mit einer „beispiellosen Expansion“¹⁵⁴ der Wirtschaft ab. Italien vollzieht nach Kriegsende einen großen sozio-ökonomischen Wandel „from the most industrially backward member of the original EEC to a successful modern economy“.¹⁵⁵ Höhepunkt des italienischen Wirtschaftswachstums ist das so genannte „miracolo economico“ (Wirtschaftswunder) von 1959 bis 1963, das 1963-65 von einer Rezession abgelöst wird um Ende der 60er wieder in einen wirtschaftlichen Aufschwung überzugehen.¹⁵⁶ Während der Jahre des „ökonomischen Wunders“ beträgt das Wirtschaftswachstum jährlich über 6%, die Zahlen zu den wirtschaftlichen Exportationen und Investitionen im Industriesektor wachsen um jeweils jährliche 14,5% und 14% und die

¹⁵¹ Vgl. Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. S.22ff

¹⁵² Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S.32f

¹⁵³ Vgl. Foa, Vittorio. (1975). Sindacati e lotte operaie. S.119

¹⁵⁴ Tolomelli, Marcia. (2001). „Repressiv getrennt“ oder „organisch verbündet“. S.33

¹⁵⁵ Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.460

¹⁵⁶ Vgl. Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. S.11

Industrieproduktion, an deren Spitze der Metallsektor steht, verdoppelt sich.¹⁵⁷

Dieser Transformationsprozess hat auch die italienische Wirtschaftsstruktur nachhaltig verändert, so erreicht der Primärsektor Landwirtschaft, der Anfang der 1950er noch den wichtigsten Wirtschaftssektor bildet, eine Randposition bezüglich der Anzahl der Beschäftigten und dem Anteil am BIP, während die Expansion der italienischen Wirtschaft vor allem den sekundären Wirtschaftsbereich, die Industrieproduktion, betrifft. In Italien spricht man von einer „zweiten Industrialisierung“¹⁵⁸ und vom „Übergang von einem Agrar-Industrieland zu einem Industrie-Agrarland.“¹⁵⁹ Die industrielle Entwicklung vollzieht sich vor allem in den Regionen Mittel- und Norditaliens mit der Entstehung vieler Klein- und Mittelbetrieben, die sich auf die Elektro- und Unterhaltungsindustrie spezialisieren. In den schon länger industrialisierten Regionen des industriellen Dreiecks im Nordwesten kommt es zu einer Expansion der Schwer-, Metall-, Chemie-, und Automobilindustrie. Zwar findet auch im Süden der Versuch einer Industrialisierung statt, doch erfolgt durch den Rückgang der Landwirtschaft und den fehlenden Arbeitsplätzen eine verstärkte Abwanderung in die Industriegebiete des Nordens und eine weitere Vertiefung der regionalen Unterschiede.¹⁶⁰

3.3.2.1. Veränderung der Arbeitsorganisation

Vor allem die Betriebe der Automobil- und Chemieindustrie kennzeichnen in Italien durch ihren ausgeprägten fordistischen Produktionsprozess den Strukturwandel der 60er Jahre. Dieser neue Produktionsprozess beruht

„auf der ‚tayloristischen Arbeitsorganisation‘ (...) d.h. der fortschreitenden Trennung von Planung und Ausführung, der Parzellisierung des Arbeitsprozesses in einfachste Teilarbeiten, der Inkorporierung des Produktionswissens der Arbeiter in das

Maschinensystem, und der hierarchischen Kontrolle.“¹⁶¹

Die Rationalisierung der Arbeitsorganisation und die Veränderung der Produktionsstruktur in den Fabriken führen zu einer höheren Produktion, basieren sich aber gleichzeitig auf die Mechanisierung der Arbeitskraft im Produktionsprozess um möglichst austauschbare Arbeitskräfte zu produzieren, und führen durch die Erhöhung und Automatisierung des Arbeitsrhythmus, die längere Arbeitszeit, die hohe Arbeitsintensität und die monotone

¹⁵⁷ Vgl. Ginsborg, Paul. (1989). *Storia d'Italia*. S.289

¹⁵⁸ Tolomelli, Marcia. (2001). „Repressiv getrennt“ oder „organisch verbündet“. S.34

¹⁵⁹ Koppel, Helga. (1972). *Klassenkämpfe in Italien heute*. S.11

¹⁶⁰ Vgl. Tolomelli, Marcia. (2001). „Repressiv getrennt“ oder „organisch verbündet“. S.56f

¹⁶¹ Sablowski, zitiert nach Tolomelli, Marcia. (2001). „Repressiv getrennt“ oder „organisch verbündet“. S.59

Fließbandarbeit zu einer Erhöhung der Ausbeutung der ArbeitnehmerInnen.¹⁶² Erkennbar ist diese Situation unter anderem an der 65%-igen Steigerung der Arbeitsproduktivität zwischen 1958 und 1967 und der Steigerung des Reallohns um im Vergleich geringe 33,3% im Zeitraum zwischen 1959 und 1968, wobei nur 1963 wichtige Lohnerhöhungen erreicht werden.¹⁶³

Die Folgen des italienischen Wirtschaftswunders, der dadurch gestiegenen Konkurrenzfähigkeit der italienischen Wirtschaft und der strukturellen Veränderungen der Arbeitsorganisation, bedeuten für den Großteil der Bevölkerung keine nennenswerten Verbesserungen ihres Lebensstandards, sondern vielmehr eine Verschärfung der strukturellen Ungleichheiten.¹⁶⁴ Die territorial unterschiedlichen Arbeitslosenzahlen, die verstärkte Binnenmigration Richtung Norden und die unregelmäßige Urbanisierung in den Industriezentren, verbunden mit den schlechten Lebensbedingungen der MigrantInnen sind direkte Folgen des Wirtschaftswunders.¹⁶⁵

3.3.3. Ansätze zur Dezentralisierung I: Sektor- und Betriebsverhandlungen

Die Organisationsstruktur der Gewerkschaften scheint sich Anfang der 60er im Vergleich zu den 50ern in ihren großen Linien nicht verändert zu haben. Die Veränderungen, die Anfang der 60er umgesetzt werden, sind keine radikale Inversion der allgemeinen zentralistischen Tendenz, beinhalten trotzdem einige Faktoren, die das gewerkschaftliche Organisationsschema der Nachkriegszeit angreifen¹⁶⁶ und erste Voraussetzung für eine betriebsnahe Tarifpolitik schaffen. Unter den Faktoren finden sich die beginnende Überwindung der zentralistischen Organisation, die ersten Betriebsverhandlungen, die Tendenz der Verankerung der Gewerkschaften im Betrieb, die Stärkung der Autonomie der Branchengewerkschaften und die Aktionseinheit der Richtungsgewerkschaften.¹⁶⁷

Bezüglich der Aktionseinheit, die in der Vergangenheit durch die enge Bindung zu den Parteien und den ideologischen Unterschieden verhindert worden ist, werden bereits ab Mitte der 50er Jahre wichtige Schritte Richtung Autonomie von den Parteien unternommen; so erteilt CGIL-Generalsekretär Di Vittorio bereits 1956 „der Theorie von der Gewerkschaft als

¹⁶² Turone, Sergio. (1981). Storia del sindacato in Italia 1943-1980. Roma/Bari. Editore Laterza. S.344f

¹⁶³ Vgl. Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. S.13

¹⁶⁴ Vgl. Turone, Sergio. (1981). Storia del sindacato in Italia. S.260

¹⁶⁵ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S.42

¹⁶⁶ Vgl. Romagnoli, Umberto/Treu, Tiziano. (1977). I sindacati in Italia: Storia di una strategia. (1945-1976).

Bologna. Il Mulino. S.165

¹⁶⁷ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.70

Transmissionsriemen der Kommunistischen Partei eine eindeutige Absage“,¹⁶⁸ während 1959 der erste gemeinsame Streik der drei Metallgewerkschaften stattfindet, dem Anfang der 60er weitere gemeinsame Aktionen folgen.

1960 erfolgt mit dem Übergang der Verhandlungsmacht von den Konföderationen auf die Branchengewerkschaften eine Machtverschiebung auf die vertikale Struktur und eine, wenn auch anfänglich sehr geringe Ausweitung der Autonomie der Einzelgewerkschaften.¹⁶⁹ Der Dezentralisierung der Tarifpolitik entspricht zu diesem Zeitpunkt aber noch keine wirkliche Dezentralisierung der Verhandlungsmacht, da diese zu einem großen Teil bei den Konföderationen verbleibt.¹⁷⁰

Die durch die Übernahme der Sektorverhandlungen beginnende Dezentralisierung der Tarifpolitik erreichte 1962 erstmals die Ebene des Betriebs. Mit der Tarifbewegung der Metaller 1962/63, die in ihrem nationalen Kollektivvertrag erstmals die Möglichkeit betrieblicher Verhandlungen festschreiben, wenn auch mit strenger inhaltlicher und methodischer Kompetenzregelung, wird die strukturelle Wende der Tarifpolitik eingeleitet.¹⁷¹

Immer deutlicher hat sich gezeigt, dass der nationale Kollektivvertrag allein nicht in der Lage ist auf die unterschiedlichen betrieblichen Situationen einzugehen. Das 1962 nach langen und intensiven Gewerkschaftskämpfen unterzeichnete „Protocollo di intesa“ (Einverständnis-Protokoll) legt die Möglichkeit der Integration des nationalen Kollektivvertrages in die Betriebsabkommen fest und legitimiert damit Verhandlungen auf der Ebene des Betriebs. Genau festgelegt und begrenzt sind im Protokoll die jeweiligen Prozeduren und Materien, die auf Betriebsebene verhandelbar sind (Akkordarbeit, neue Klassifikationssysteme und Produktionsprämien) ebenso wie die Festlegung der Verhandlungspartner, die nicht die Gewerkschaftsorgane im Betrieb sein sollen, sondern die jeweilige Provinzgewerkschaft bzw. die Arbeiterkammern, um nicht in der Zwangslage zu sein die bereits bestehenden Betriebsorgane voll anzuerkennen.¹⁷² Durch die Verabschiedung einer Klausel zur Friedenspflicht während der Verhandlungen, wird eine weitere Grenze festgelegt, die die Kontrolle des Konflikts garantieren soll.¹⁷³

Wirkliche Veränderungen der Machtverhältnisse innerhalb und außerhalb der

¹⁶⁸ Ebd. S.71

¹⁶⁹ Vgl. Ebd. S.70f

¹⁷⁰ Vgl. Ebd. S.77

¹⁷¹ Vgl. Ebd. S.70ff

¹⁷² Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. In: Giugni, Gino. (1973). Il sindacato fra contratti e riforme 1969-1973. Bari. De Donato editore. S.72f

¹⁷³ Vgl. Romagnoli/Treu. (1977). I sindacati in Italia.S.225

Gewerkschaftsbewegung werden durch diesen Ansatz des begrenzten dezentralen Tarifsystems aber noch nicht erreicht.¹⁷⁴

3.3.4. Ansätze zur Dezentralisierung II: Basisstrukturen im Betrieb

Das „distanzierte“ Verhältnis der Gewerkschaften zur eigenen Basis und das Problem die eigene Präsenz in den Betrieben zu organisieren, ist auch in den 60ern eines der Hauptprobleme der italienischen Gewerkschaften. Nicht präsent zu sein in den Fabriken bedeutet unfähig zu sein die realen Konditionen der Arbeit zu kontrollieren und trägt zur Schwächung gegenüber ArbeiterInnen und Unternehmern bei.

Bezüglich der Basisstrukturen der Gewerkschaften gibt es bis 1968/69 keine großen Neuerungen. Die CGIL erkennt zwar auf ihrem V. Kongress 1960 offiziell an, dass die Widersprüche und das ungenügende Vertretungssystem im Betrieb auf den nicht vorhandenen gewerkschaftlichen Basisstrukturen und der Rolle der Betriebskommissionen basieren,¹⁷⁵ führt die Debatte zur Überwindung der C.I. aber mit äußerster Vorsicht, da sie die stärkste Konföderation unter den Betriebskommissionen ist.¹⁷⁶ Schwachpunkte der C.I. sind ihre ungenügende Verhandlungsmacht, ihre eingeschränkte Bewegungsmacht innerhalb des Betriebs und die fehlende Anerkennung als Gewerkschaftsorgan. Aufgrund ihres klientelistischen Verhältnisses intervenierten sie vor allem dort, wo sie persönliche Kontakte haben und tragen dabei zur Verbreitung der individuellen Verhandlungen bei, wobei nur die spezialisierten und qualifizierten Beschäftigten aufgrund ihrer Verhandlungsstärke in der Lage sind, direkt mit der Betriebsleitung zu verhandeln, während die Masse der nicht-qualifizierten ArbeiterInnen ohne Unterstützung bleiben. Diese strukturellen Grenzen des Sicherungssystems im Betrieb und die Vertretungskrise der Gewerkschaften werden in den 60er Jahren immer offensichtlicher, je mehr sich die großen Betriebe arbeitskräftemäßig auf die ungelerten ArbeiterInnen stützen, die weder in das industrielle noch in das gewerkschaftliche System integriert sind.¹⁷⁷

An dieser Situation ändert auch das letzte Abkommen zwischen Gewerkschaften und Unternehmervverbände über die Betriebskommissionen 1966 nichts, in dem die begrenzten

¹⁷⁴ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.82

¹⁷⁵ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato: Il mutamento di un sistema di relazioni industriali. In: Pizzorno/Reyneri/Regini/Regalia: Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia. Bologna. Il Mulino. S.185

¹⁷⁶ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.79

¹⁷⁷ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.187f

Rechte und Aufgaben der C.I. bestätigt werden.¹⁷⁸

Wie bereits Mitte der 1950er sind es auch Mitte der 1960er wiederum die Metallgewerkschaften, die in der innergewerkschaftlichen Diskussion die Überwindung der Betriebskommissionen und die Übertragung der tarifpolitischen Verhandlungsbefugnisse auf die Betriebssektionen fordern.¹⁷⁹ So hält Bruno Trentin 1964 auf dem Kongress der FIOM-CGIL fest, dass die alten Gewerkschaftsstrukturen nicht in der Lage sind „Forderungsplattformen für einzelne Fabriken und Branchen auszuarbeiten, keine Funktion bei der Durchführung einzelner Kämpfe in den Betrieben oder Branchen hätten und auch nicht in der Lage seien die Informations- und Konsultationsbeziehungen zwischen der Belegschaft und der Gewerkschaft aufrecht zu erhalten.“¹⁸⁰ Zwar wird im Tarifvertrag der Metaller 1966 mit der Einsetzung von paritätischen Komitees für die Arbeitssicherheit eine organisatorische Innovation eingeführt, doch bleiben die Forderungen der Gewerkschaftslinken weitgehend ohne Resonanz. Der innovative Charakter der Metallgewerkschaften in den 60ern kann unter anderem mit ihrer vollzogenen Erneuerung „Richtung Links“ und ihrem innergewerkschaftlichen Generationswechsel Anfang der 60er erklärt werden, der in anderen Branchengewerkschaften erst Anfang der 70er erfolgt.¹⁸¹ Gino Giugni stellt abschließend fest, dass die Gewerkschaften auch in den 60ern nicht in der Lage sind auf dem Arbeitsplatz Fuß zu fassen und ihr Verhältnis zur Basis zu verbessern.¹⁸²

4. Das „Biennio Rosso“ 1968/69

4.1. Die Merkmale der Anfangsphase

4.1.1. Ein „spontaner“ Beginn

Ende der 60er Jahre kommt es in mehreren Ländern zur Eskalation der Arbeitskämpfe, die sowohl die Forderungsinhalte als auch den Charakter der sozialen Proteste verändern und „Ausdruck für das Entstehen neuer spezifischer Widersprüche im Arbeitsverhältnis in der

¹⁷⁸ Vgl. Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute S. 29

¹⁷⁹ Vgl. Zoll, Rainer. Partizipation oder Delegation. S.82

¹⁸⁰ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.60

¹⁸¹ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.80ff

¹⁸² Vgl. Giugni, Gino. (1979). Le relazioni industriali nel '69 e lo Statuto dei lavoratori. Interview. In: Forbice, Aldo (Hrsg.). L'autunno caldo 10 anni dopo. La rivista 1. Cosenza. Lerici. S.146

großen mechanisierten Fabrik“¹⁸³ sind.

In Italien markiert die Periode des „Autunno Caldo“ 1969 den Beginn und gleichzeitig den Höhepunkt eines lang andauernden intensiven Prozesses von sozialen Konflikten, in denen kritische soziale und politische Akteure versuchen eine neue soziale und polit-ökonomische Ordnung zu definieren und umzusetzen.¹⁸⁴ Auch wenn die Arbeitskämpfe zu Beginn der Kontrolle der Gewerkschaftsbewegung zu entgleiten scheinen,¹⁸⁵ wird die Gewerkschaft in diesem Prozess zu einem wichtigen Akteur.

Der „Autunno Caldo“ wird oft als einziger Höhepunkt der sozialen Konflikte der 60er und 70er Jahre in Italien dargestellt. In der Wirklichkeit erstreckt sich der Höhepunkt von der intensiven ArbeiterInnen-Mobilisation und den Massendemonstrationen für die Pensionsreform 1968 bis zum Abschluss der Tarifverträge in der Metallindustrie im Januar 1970. Diese Auseinandersetzungen verändern die bestehenden ökonomischen, sozialen und politischen Beziehungen Italiens ebenso wie die festgefahrenen Beziehungen innerhalb der ArbeiterInnenklasse und der Gewerkschaftsbewegung.¹⁸⁶

Das „Biennio Rosso“ 1968/69, das am Anfang der neuen Gewerkschaftsstrategie steht, beginnt 1968 mit einer so genannten „spontanen“, oft außerhalb der traditionellen ArbeiterInnenorganisationen organisierten Protestbewegung. „Spontan“ bedeutet in diesem Fall keineswegs unorganisiert, wie es den Protestierenden vor allem von Seiten der Gewerkschaften unterstellt wird, vielmehr werden diese ersten Aktionen als „spontan“ bezeichnet, da sie in kein organisatorisches Gewerkschaftsschema passen und die Gewerkschaften nicht in der Lage sind das Phänomen mit ihren traditionellen Modellen zu erklären.

Die Neuheiten des Zyklus, die bereits in der Anfangsphase offensichtlich werden und die Gewerkschaftsstrategie nachhaltig beeinflussen, betreffen die Akteure der Proteste, ihre Forderungslinie, die Kampfformen, die Partizipationsmöglichkeiten der Basis und die Dezentralisierung der Ebenen der Entscheidungsfindung.¹⁸⁷

¹⁸³ Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie: Gewerkschaften, Streiks, Fabrikräte. Hamburg. VSA. S.26

¹⁸⁴ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.125

¹⁸⁵ Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien. (1968-1982). Frankfurt/Main. Campus. S.28

¹⁸⁶ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.125

¹⁸⁷ Vgl. Foa, Vittorio. (1975). Sindacati e lotte operaie.S.154f

4.1.2. Gründe für den Beginn der Protestbewegung

Die Arbeitskämpfe Ende der 60er Jahre entstehen durch das Aufeinandertreffen verschiedener ökonomischer und sozialer Faktoren, die die Veränderung der Produktions- und Arbeitsstruktur, die Veränderung der Zusammensetzung der ArbeiterInnenklasse und die Vertretungskrise der Gewerkschaften betreffen.

Eine wichtige Rolle spielen die fordistischen Produktionsmethoden, die im Zuge der 60er in den großen Industriefabriken zur Intensivierung und Veränderung der Arbeitsorganisation¹⁸⁸ und zum Verlust jeglicher Kontrolle der ArbeiterInnen im Produktionsprozess geführt haben.¹⁸⁹ Einen weiteren Faktor bildet die deflationäre Phase Mitte der 60er, die zwar von einem schnellen Aufschwung des Akkumulationsprozesses, jedoch von keiner gleichzeitigen Erhöhung der Löhne gefolgt ist,¹⁹⁰ wie die Erneuerung der nationalen Tarifverträge 1966 zeigen.¹⁹¹

Pizzorno spricht bezüglich der Gründe von einem Mix aus Faktoren, die sich durch die wirtschaftlichen Veränderungen und deren Folgen in den 60ern ergeben. So führen die Veränderung der Beschäftigungsstruktur, die verstärkte Urbanisierung in den Industriezentren, hervorgerufen durch die Binnenmigration von Süden nach Norden, der gestiegene Bildungsgrad, der durch die Bildungsreform Anfang der 60er möglich wird und die neuen Kommunikationsmittel Ende der 60er zu einer Veränderung der politischen Partizipation, zu einer Intensivierung der Proteste, zu neuen Kampfformen und politischen Forderungsinhalten.¹⁹² Auch Albers betont die Binnenmigration in die nördlichen Industriestädte, durch die vor allem ungelernete, gewerkschaftlich nicht oder kaum organisierte, ArbeiterInnen aus den ärmeren Regionen Südtaliens in die norditalienischen Fabriken strömen¹⁹³ und die Zusammensetzung der ArbeiterInnenklasse nachhaltig verändern. Die gewerkschaftliche Vertretungskrise verschärft sich dadurch weiter, da die Gewerkschaften Ende der 60er Jahre im Industriesektor vor allem von spezialisierten FacharbeiterInnen dominiert sind. Ida Regalia sieht die kollektive Mobilisierung und die offensichtliche Vertretungskrise der Gewerkschaften genau in dieser Änderung der Zusammensetzung der ArbeiterInnenklasse verwurzelt.¹⁹⁴

¹⁸⁸ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.465

¹⁸⁹ Vgl. Turone, Sergio. (1981). Storia del sindacato in Italia. S.345

¹⁹⁰ Vgl. Pizzorno, Alessandro. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. In: Pizzorno/Reyneri/Regini/Regalia: Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia. Bologna. Il Mulino. S.8

¹⁹¹ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.465

¹⁹² Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.22

¹⁹³ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.162

¹⁹⁴ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.465

Erwähnenswert sind neben den genannten Faktoren auch der Einfluss der 68er StudentInnen-Bewegung und der „Französische Mai“ 1968, die beide eine Vorbildfunktion bilden und zur Radikalisierung der Protestbewegung beitragen.¹⁹⁵

4.1.3. Die ProtagonistInnen

4.1.3.1. Wo beginnen die ersten Proteste

Die Fabriken, in denen im Frühjahr 1968 die ersten Kämpfe und Mobilisierungskampagnen beginnen, bilden keineswegs eine homogene Gruppe, sondern unterscheiden sich bezüglich ihrer geographischen Lage, des (industriellen) Produktivsektors und der sozio-professionellen Zusammensetzung der Arbeitskräfte. Die Gemeinsamkeiten der Betriebe liegen in der bis dahin äußerst niedrigen Kampfkraft, den wenigen Protesten und in der schwachen Präsenz der Gewerkschaftsorganisationen. 1968 entstehen gerade in jenen Betrieben und geographischen Zonen¹⁹⁶ „spontane“ Proteste, wo die Gewerkschaften nicht oder kaum in der Lage waren eine Beziehung zur Basis aufzubauen und die Basisforderungen für viele Jahre hinweg „ungehört“ geblieben sind. Emilio Reyneri stellt Unterschiede zwischen den Fabriken, in denen die gewerkschaftliche Präsenz schwach ist und jenen, in denen sie stärker vertreten sind fest, indem er die Mailänder Fabriken der Metallindustrie mit jenen in Turin und dem Veneto vergleicht, wo die ersten Proteste ausbrechen. Die Mailänder Fabriken sind traditionell eine gewerkschaftliche Hochburg, während in den Betrieben in Turin und vor allem im Veneto die Strukturen der Gewerkschaften bis 1968/69 schwach vertreten sind.¹⁹⁷ Die Arbeitskämpfe bleiben aber keineswegs auf diese Betriebe und Zonen beschränkt, sondern generalisieren sich relativ schnell vor allem in den norditalienischen Städten des industriellen Dreiecks, während die Proteste im Süden in der Anfangsphase noch isolierte Momente bleiben.¹⁹⁸

4.1.3.2. Alte und neue Akteure

Die Arbeitskämpfe, die in dieser Anfangsphase bereits die Merkmale des neuen Kampfzyklus in sich tragen, sind beeinflusst von der Präsenz von GewerkschaftsdissidentInnen bzw. der Gewerkschaftslinken und der so genannten Neuen Linken. Zwar gibt es zu Beginn des Zyklus

¹⁹⁵ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.162

¹⁹⁶ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). Il “maggio strisciante. In: Pizzorno/Reyneri/Regini/Regalia: Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia. Bologna. Il Mulino. S.82

¹⁹⁷ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). Il “maggio strisciante”. S.82f

¹⁹⁸ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S. 184

auch eine starke Präsenz der „Operai Comuni“ („gewöhnliche ArbeiterInnen“),¹⁹⁹ den ungelerten ArbeitersmigrantInnen Süditaliens, doch werden diese erst ab Herbst 1968 bestätigt und zu den Hauptakteuren der Protestbewegung,²⁰⁰ während die ersten Auseinandersetzungen von spezialisierten, gewerkschaftlich und politisch gefestigten ArbeiterInnen geführt werden.²⁰¹

(1). Die so genannte „Neue Linke“ hat sich seit Ende der 50er Jahre aus der Kritik am Sozialismus und Marxismus von PSI und PCI bzw. jenen Organisationen, die von sich selbst behaupten die ArbeiterInnenklasse zu repräsentieren, entwickelt.²⁰² Theoretisch-ideologische Grundlage dieser neuen extraparlamentarischen Gruppierungen wie „Avanguardia operaia“, „Lotta continua“ oder „Potere operaio“, bilden die „Sieben Thesen zur Frage der Arbeiterkontrolle“ von Libertini und Panzieri, die den Grundstein des italienischen „Operaismo“ legen und ihren Ausdruck in der Zeitschrift „Quaderni Rossi“ finden, die der Neuen Linken als Diskussionsplattform dient.²⁰³ Die AktivistInnen der Neuen Linken sind meist jung, besitzen geringe Partei- und Gewerkschaftserfahrung und nehmen zusammen mit den StudentInnen an der 68er-Bewegung teil, von der sie sich auf die ArbeiterInnenbewegung ausbreiten.

(2). Auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung steigt in den 60ern die Kritik. Vor allem so genannten GewerkschaftsdissidentInnen und die Gewerkschaftslinken,²⁰⁴ die politisch der linkssozialistischen PSIUP und dem linken Flügel der PCI zuzuordnen sind,²⁰⁵ interpretieren die politische, soziale und ökonomische Situation der 60er Jahre anders als die Gewerkschaftszentralen. Diese AktivistInnen, die zum Teile eine langjährige Gewerkschaftspraxis und Konflikterfahrung hinter sich haben, suchen aus ihrer frustrierten Gewerkschaftserfahrung heraus, neue und autonome Wege die Basis zu mobilisieren.²⁰⁶

(3). Daneben bilden sich aus dem Zusammenschluss von GewerkschaftsdissidentInnen und Gewerkschaftslinken, der Neuen Linken und der StudentInnenbewegung ab 1968 in einigen Fabriken des Nordens²⁰⁷ die informellen Basisgruppen der Comitati unitari di base (CUB -

¹⁹⁹ Mit „Operai Comuni“ (wörtlich : gewöhnliche ArbeiterInnen) bezeichne ich in der Folge jene „ungelernten“ ArbeiterInnen, bestehend vorwiegend aus süditalienischen ArbeitsmigrantInnen, die aufgrund der Veränderung der Arbeits- und Produktionsstruktur, Beschäftigung in den norditalienischen Großfabriken finden. vgl.

Pizzorno, A. (1978). *Le due logiche dell'azione di classe*. S.12

²⁰⁰ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). *Il "maggio strisciante"*. S.71

²⁰¹ Vgl. Pizzorno, A. (1978). *Le due logiche dell'azione di classe*. S.10

²⁰² Vgl. Lumely, Robert. (1998). *Dal '68 agli anni di piombo*. S.52

²⁰³ Vgl. Tolomelli, Marcia. (2001). *“Repressiv getrennt” oder “organisch verbündet”*. S.85ff

²⁰⁴ Vgl. Reyneri, Emilio.(1978). *Il “maggio strisciante”*. S.73

²⁰⁵ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). *Partizipation oder Delegation*. S.96

²⁰⁶ Vgl. Reyneri, Emilio.(1978). *Il “maggio strisciante”*. S.73

²⁰⁷ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). *Partizipation oder Delegation*. S.96

einheitliche Basiskomitees), dessen Ziel der Aufbau und die Leitung der Arbeitskämpfe auf dem Arbeitsplatz bildet²⁰⁸ und die in einigen wichtigen Betrieben, wie der Pirelli Bicocca in Mailand zum Beginn der Proteste beitragen.²⁰⁹ Gleichzeitig sind sie Ausdruck der Vertrauenskrise der Gewerkschaft und Ausdruck der Krise des gesamten Systems der Arbeitsbeziehungen.²¹⁰ Die Gewerkschaftszentralen sehen diese Basiskomitees aufgrund ihres besseren Verhältnisses zur Belegschaft oft als Konkurrenten an und weniger als Moment der Bereicherung der gesamten ArbeiterInnenbewegung.²¹¹

(4). Die klassischen „Operai Comuni“, schließlich, die in den allerersten Konflikten eine geringe Rolle spielen, sind vorwiegend „ungelernte“ ArbeiterInnen, die aufgrund der geringen Arbeitschancen in Süditalien, ab Ende der 50er Jahre in die norditalienischen Industriezentren ziehen und dort aufgrund der steigenden Industrialisierung und des Wirtschaftsbooms Anfang der 60er Jahre Arbeit in den Fabriken der Industrie finden. Diese „neuen“ ArbeiterInnen sind meist jung, ohne Familie, haben einen höheren Bildungsabschluss als für ihre Arbeit notwendig und sind weder in der norditalienischen Industriegesellschaft noch in den Gewerkschaften integriert, wodurch es ihnen an einer eigenen Vertretung fehlt. In dieser fehlenden Integration sind auch ihre geringe gewerkschaftliche Disziplin und ihre Ablehnung der Spielregeln bezüglich Verhandlungen und Konflikten verwurzelt.²¹² Im Laufe der Anfangsphase fügen sich auch die „Operai Comuni“ in die Mobilisierung ein und werden ab Ende 68/Anfang 69 zum zentralen Subjekt der Auseinandersetzungen.²¹³ Pizzorno warnt aber vor einer Überbewertung der Rolle der „Operai Comuni“ in diesen Jahren. Zwar widerstreitet er ihre wichtige Rolle während des Protestzyklus nicht, jedoch soll nicht vergessen werden, dass es nicht die Operai Comuni waren, die im Frühling 68 die ersten Proteste auslösten und dass auch andere ArbeiterInnen-Schichten wie die Angestellten und TechnikerInnen an der Mobilisierung und den Protesten beteiligt sind.²¹⁴

4.1.4. Betriebsabkommen und neue Forderungen

Ein weiteres Merkmal der neuen Protestbewegung ist die quantitative Ausbreitung der Verhandlungen auf die Betriebsebene. Zwar stehen 1968 einige

²⁰⁸ Vgl. Turone, Sergio. (1981). Storia del sindacato in Italia. S.350

²⁰⁹ Vgl. Giugni, Gino. (1970). L'autunno caldo sindacale. In: Giugni, Gino. (1973). Il sindacato fra contratti e riforme. Bari. De Donato editore. S.12

²¹⁰ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.96

²¹¹ Vgl. Turone, Sergio. (1981). Storia del sindacato in Italia. S.350

²¹² Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.12

²¹³ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). Il "maggio strisciante". S.87

²¹⁴ Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.10

Kollektivvertragserneuerungen an, doch ist das Jahr vor allem durch die Aktionen auf Betriebsebene gekennzeichnet.²¹⁵

Das artikulierte, tendenziell dezentrale Verhandlungssystem aus den Jahren 1962/63, das ab Mitte der 60er aufgrund der negativen Konjunkturphase nicht mehr weiterentwickelt worden ist, weist Ende der 60er neue Fortschritte auf. Ab 1968 zeichnet sich durch die Verbreitung der direkten Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und den (neuen und alten) VertreterInnen der Belegschaft (meist noch mit Unterstützung der Provinzgewerkschaften), die Überwindung des traditionellen zentralen Verhandlungssystems ab.²¹⁶ 1968 werden 3.870 Betriebsabkommen für ca. 1,5 Mio. ArbeiterInnen in den wichtigsten Kategorien abgeschlossen, das eine Verdreifachung im Vergleich zum Vorjahr bedeutet.²¹⁷ Inhaltlich sind die Forderungen im Frühling 1968 meist ökonomischer Natur und betreffen Lohnerhöhungen, Erhöhung der Leistungsprämien und der finanziellen Zulagen und sind vor allem in Bezug auf die enttäuschenden Kollektivverträge 1966 und die vorausgegangene negative Konjunkturphase zu sehen. Die ersten neuen Forderungsmerkmale, wie die egalitären Forderungen nach „gleichen Lohnerhöhungen für alle“, verbreiten sich aber bereits im Frühling 68 in einigen Fabriken und generalisieren sich ab dem Herbst 1968 mit der Sozialisierung der „Operai Comuni“ in allen Forderungsplattformen.²¹⁸ Hintergrund für die egalitären Lohnforderungen sind die stark differenzierten Einkommensverhältnisse zwischen Norden und Süden; zwischen den technologisch hoch entwickelten Industriezweigen und den traditionellen Konsumgüterbranchen wie der Textilindustrie; und den innerbetrieblichen Lohnunterschieden zwischen ArbeiterInnen und Angestellten, FacharbeiterInnen und „Operai Comuni“, jungen und alten Beschäftigten und zwischen Männern und Frauen.²¹⁹

Die innovativen Forderungen bezüglich der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, die ein weiteres charakteristisches neues Merkmal darstellen, tauchen erstmals Ende 68/Anfang 69 vereinzelt in einigen betrieblichen Forderungsplattformen auf und generalisieren sich 1969/1970 auf die gesamte Bewegung.²²⁰

Durch diese qualitativen und quantitativen Veränderungen der Betriebsabkommen wird 1968 zum ersten Mal die Öffnungsklausel aus dem Jahr 1962/63 verletzt, die sowohl Verhandlungsmaterien als auch Prozeduren der Betriebsverhandlungen begrenzt hat. Die

²¹⁵ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1971*. 3. Ausgabe. Milano. Franco Angeli Editore. S.121

²¹⁶ Vgl. Giugni, Gino. (1971). *Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia*. S.77f

²¹⁷ Vgl. Albers, Detlev. (1974). *Von der Einheit zum Kampf um die Einheit*. S.163

²¹⁸ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). *Il “maggio strisciante”*. S.55ff

²¹⁹ Vgl. Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien*. S.148

²²⁰ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). *Il “maggio strisciante”*. S.57

Tendenz die Betriebsverhandlungen auf alle Materien des Arbeitsplatzes auszubreiten, setzt sich bereits 1968 durch, wie aus einer Studie von G. Bianchi (Sindacati e imprese, 1970) hervorgeht. Demnach überschreiten 1968 58,25% der Betriebsabkommen die formalen Grenzen, die in den nationalen Kollektivverträgen definiert sind, 33,6% weisen eine partielle Forderungsinnovation auf.²²¹

Die Erneuerungen der Ziele bezüglich der egalitären Forderungen und der Arbeitsorganisation sind Großteils der Sozialisierung und Integration der „Operai Comuni“ in das System der Arbeitsbeziehungen und der Gewerkschaftsbewegung Ende 1968 zuzuschreiben und entsprechen den spezifischen Problemen dieser ProtagonistInnen.²²²

4.1.5. Die Forderungen der Konföderationen auf nationaler Ebene

Die Forderungen der Konföderationen auf nationaler Ebene sind 1968 gekennzeichnet durch die Pensionsreform und die Forderungen bezüglich der Lohnzonen. Ziel dieser „allgemeinen“ Kämpfe ist die Zentralität der Konföderationen als nationale Organisation zu betonen und der beginnende Versuch die Kontrolle über die spontanen Kämpfe zu erlangen.²²³ In einigen Fabriken beginnt der neue Zyklus 1968 auch Dank des unerwarteten Erfolges der Generalstreiks die diesbezüglich ausgerufen werden.²²⁴

Bereits 1967/68 entsteht eine gemeinsame Plattform der drei Gewerkschaftszentralen bezüglich der Pensionsreform, die zu direkten Verhandlungen mit der Regierung führt und in Zuge dessen im November 1968 der erste gemeinsame Generalstreik seit der Gewerkschaftsspaltung 1948 ausgerufen wird und mit einer Beteiligung von, laut Gewerkschaften, 14. Mio. Menschen zum großen Erfolg des beginnenden Prozesses der Einheitsbewegung wird. Die Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Regierung, die immer wieder von Massendemonstrationen begleitet werden, führen im Februar 1969 zur Verabschiedung der Pensionsreform mit deutlichen Verbesserungen. Umgesetzt wird die Erhöhung der Mindestrente, die jährliche Angleichung an die Lebenshaltungskosten und eine größere Beteiligung der Gewerkschaften an den Leitungsorganen der Rentenanstalten.

Weiteres wichtiges Thema auf nationaler Ebene ist die egalitäre Forderung nach der Abschaffung der sieben Lohnzonen oder Lohnkäfige, in die Italien eingeteilt ist. So ist der Lohn in Süditalien bis zu 20% niedriger als jener im Industriedreieck des Nordens. Der

²²¹ Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.259f

²²² Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). Il “maggio strisciante”. S.76

²²³ Vgl. Ebd. S.101

²²⁴ Vgl. Ebd. S.53

Kampf um die Beseitigung der territorialen Lohndifferenzen ist für die Gewerkschaften eine große Herausforderungen, da die ArbeiterInnen der Gewerkschaftshochburgen in den norditalienischen Industriezentren kaum davon betroffen sind, sondern Großteils die Lohnsituation des Südens betrifft.²²⁵ Durch die nationalen und regionalen Generalstreiks gegen die Lohnzonen Ende 1968 erreicht der Konflikt somit auch jene Zonen, in denen die Gewerkschaften zuvor kaum bzw. gar nicht verwurzelt sind.²²⁶ Nach einer Reihe von dezentralen Generalstreiks auf Provinz- und Regionalebene im Dezember 1968, erfolgt der Durchbruch im öffentlichen Sektor, als sich Intersind zum Abbau der Lohnzonen in den Betrieben mit öffentlicher Beteiligung bis zum Sommer 1971 verpflichtet. Der private Sektor mit der Confindustria folgt dem öffentlichen Beispiel nach dem Generalstreik Ende März 1969 und verpflichtet sich die Lohnzonen bis zum Juli 1972 abzubauen.²²⁷ Diese Übereinkünfte brechen zum ersten Mal mit einem Verhandlungssystem, das sich auf territorial unterschiedliche Minimallöhne, trotz gleicher Qualifikation und Kategorie, basiert.²²⁸

Für die Gewerkschaftseinheit sind beide Verhandlungsabläufe mit den gemeinsamen Generalstreiks und der gewerkschaftlichen Aktionseinheit von großer Bedeutung und vermitteln an die Basisbewegung, von der der Druck zur Einheit ausgeht, ein erstes positives Signal.²²⁹

4.1.6. Basispartizipation und die ersten Delegierten

Eines der grundlegend neuen Merkmale des „Biennio Rosso“ ist die hohe Partizipation der ArbeiterInnen, die sich untern anderem in der starken Mobilisierung und der hohen Streikbeteiligung ausdrückt.²³⁰ Die Beteiligung an den Protestaktionen ist im Frühling 1968 zwar nur in einigen Fabriken des Nordens hoch, breitet sich aber ab dem Herbst 1968 zahlenmäßig vor allem durch die Beteiligung der „Operai Comuni“, der TechnikerInnen und der Beamten aus.²³¹ Liegt die Anzahl der Streiks 1967 noch bei 2.658, erhöht sie sich 1968 auf 3.377 und 1969 auf 3.788. Dasselbe gilt für die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den

²²⁵ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.163f

²²⁶ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). Il “maggio strisciante”. S.54

²²⁷ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.164

²²⁸ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.24

²²⁹ Vgl. Turone, Sergio. (1981). Storia del sindacato in Italia. S.359

²³⁰ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.162

²³¹ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). Il “maggio strisciante”. S.55

Streikaktionen, die sich von 2,2 Mio. (1967) auf 4,8 (1968) und 7,5 Mio. (1969) erhöht.²³²

Die Partizipation lässt sich auch an der Beteiligung der ArbeiterInnen an den Betriebsversammlungen und am Entscheidungsfindungsprozess messen.²³³ Ab 1968 löst die Belegschaftsversammlung inoffiziell die Betriebskommissionen und Betriebssektionen als wichtigstes Gremium im Betrieb ab und tendiert dazu alle Entscheidungen über die betrieblichen Protestaktionen zu übernehmen und die ArbeiterInnen zu mobilisieren.²³⁴ Die ersten Betriebsversammlungen finden auf Antrieb der StudentInnenbewegung statt und stellen die zentralistische Führung der Betriebskonflikte in Frage. Die Versammlung soll demnach nicht bloßes konsultatives oder Ratifizierungsinstrument sein, sondern als Entscheidungsorgan in den Betrieben fungieren. Immer öfter widersetzten sich die Versammlungsbeschlüsse, die teilweise auch von den Gewerkschaften geleitet werden, den gewerkschaftlichen Vorgaben und stellen eigene Forderungen auf.²³⁵

In Zusammenhang damit treten bereits ab Mitte der 60er Jahre im Umfeld der Betriebskommissionen C.I. und der Betriebssektionen, zuerst in den großen Betrieben des Nordens, ab 1969 auch in kleinen und mittleren Betrieben, meist spontan und ohne direkte Beteiligung der Gewerkschaften, neue Formen der Interessensvertretung im Betrieb auf, die entweder durch die direkte Wahl aller ArbeiterInnen oder über die Versammlung ihre Legitimität erhalten.²³⁶ Diese so genannten Kampfdelegierten oder Streikdelegierten, Abteilungsdelegierten oder Akkorddelegierten, die kaum von den Gewerkschaften kontrolliert werden, sind meist nach Abteilungen, Werkstätten oder Arbeitsgruppen gegliedert und sollen informell die alten Vertretungsstrukturen ersetzen und die Leitung der neuen Protestbewegung übernehmen.²³⁷ Aufgabe dieser neuen Komitees, die Großteils aus GewerkschaftsdissidentInnen, der Gewerkschaftslinken und den neuen AktivistInnen bestehen,²³⁸ ist die Organisation des Arbeitskampfes im Betrieb. „Wie die Geschichte der Arbeiterbewegung zeigt, schaffen sich die Arbeiter immer dann Komitees zur Leitung des Kampfes, wenn keine entsprechenden gewerkschaftlichen oder politischen Organe bestehen, die diese Aufgabe übernehmen könnten.“²³⁹ Der Umstand der fehlenden Präsenz der Gewerkschaften im Betrieb begünstigt die Entstehung der Delegierten, die vor allem dort entstehen, wo die Gewerkschaftspräsenz eine geringe ist, während in jenen Betrieben, in

²³² Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.140

²³³ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.163

²³⁴ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.97

²³⁵ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.163

²³⁶ Vgl. Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. S. 31

²³⁷ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.94

²³⁸ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.208

²³⁹ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.92

denen sich die Basisstrukturen in den Jahren zuvor erneuert haben und die Führung der Proteste übernommen haben, keine außergewerkschaftlichen Organe und Kampfkomitees entstehen.²⁴⁰

4.1.7. Die neuen Kampfmethoden

Bezüglich der Kampfformen gibt es bereits ab 1968 eine Reihe von Neuheiten, die die Krise der Beziehung zwischen Gewerkschaft und Basis offensichtlich machen. Neben der Spontaneität der Konflikte ist die Nicht-Einhaltung der Friedenspflicht, die 1962/63 in den Kollektivverträgen festgeschrieben wurde, ein Zeichen dafür, dass die Basis die offizielle Gewerkschaftslinie nicht mehr akzeptiert und die Konflikte auch während der Verhandlungen bzw. bis zu dessen Abschluss weiterführt. Die Betriebskämpfe bei Innocenti und Magneti Marelli im Mai 1968, die beide nicht von den Gewerkschaften initiiert werden, sind die ersten Beispiele für diese Praxis.²⁴¹ Die Fortführung der Aktionen während der Verhandlungen bestätigt sich vor allem 1969 und wird folglich zur Regel, wodurch sich die ersten Veränderungen der Machtbeziehung auf dem Arbeitsplatz verbreiten.

Ein weiteres Kennzeichen der Anfangszeit sind die Massendemonstrationen in den (norditalienischen) Städten und die Massen-Streikposten vor den Fabrikatoren.²⁴² Der soziale Protest soll durch diese Aktionen außerhalb der Abteilungen bzw. außerhalb der Fabrik auch für andere Bevölkerungsschichten sichtbar werden und nach neuen Verbündeten und Allianzen suchen. Gleichzeitig wird dadurch die kollektive Identität der Bewegung gestärkt und die Sichtbarkeit der ArbeiterInnen nach Jahren der Isolation nach außen getragen.

Ab Herbst 1968 treten die neuen und bis dahin ungewöhnlichen Kampfmaßnahmen auch in die Fabriken ein und es verbreiten sich dort jene Merkmale, die in der Folge den gesamten Zyklus charakterisieren werden. Zwar sind interne Fabrikkämpfe durchaus keine Neuheit in der italienischen ArbeiterInnenbewegung, sie sind aber seit vielen Jahren nicht mehr praktiziert worden.²⁴³ Die kreativen, artikulierten Kampfmethoden, wie die Schwerpunktstreiks, die rollenden Streiks oder die Streiks nach Schachbrettmuster, „bei denen die Arbeit nach einem genau abgesprochenen „Fahrplan“ jeweils nur in einigen Abteilungen kurzfristig niedergelegt, der Produktionsablauf aber einschneidend gestört

²⁴⁰ Vgl. Ebd. S.92f

²⁴¹ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). Il "maggio strisciante". S.66

²⁴² Vgl. Ebd. S.55

²⁴³ Vgl. Ebd. 67f

wurde“, ²⁴⁴ sind auf den größtmöglichen Kostenverlust für die Unternehmern und den minimalsten Lohnverlust für die ArbeiterInnen ausgerichtet. Vor allem die StudentInnenbewegung, die AktivistInnen der Neuen Linken und die neuen ProtagonistInnen haben diese neuen radikalen Methoden in die Betriebe gebracht. In jenen Betrieben, in denen die CUB entstanden sind (wie z.B. bei Candy und Pirelli) gibt es zudem eine enge Verbindung zwischen den Kampfformen und den Zielen bezüglich der Arbeitsorganisation. Die Verringerung des Arbeitsrhythmus bzw. die Verlangsamung der Produktion wird in diesen Betrieben zum ersten Mal zu einer Kampfmaßnahme und trägt gleichzeitig zum Ziel der Verringerung der Arbeitsintensität bei.

Viele der neuen Kampfmaßnahmen erfordern einen verbreiteten Konsens und eine organisatorische Vorbereitung, die in der Anfangszeit meist durch außergewerkschaftliche Gruppen erfolgt. ²⁴⁵

4.1.8. Die Gewerkschaftskrise und ihre Rolle in der Anfangszeit

Viele der Neuheiten der Protestbewegung hängen mit der Vertrauenskrise zwischen Gewerkschaftsspitze und Basis zusammen, ²⁴⁶ die in diesen Monaten immer offensichtlicher wird. Den Gewerkschaften ist es 1968 nicht gelungen diese ersten Kämpfe zu kontrollieren, die Explosion der Kampfkraft richtig zu interpretieren und die Basisforderungen zu befriedigen, ²⁴⁷ da in dieser Phase noch das alte Beziehungssystem zwischen Gewerkschaft und Basis besteht. ²⁴⁸ Erst ab Ende 1968 erfolgt eine erste Erneuerungen der gewerkschaftlichen Ziele und Formen, ²⁴⁹ wenn die Gewerkschaftskrise dadurch auch nicht vollkommen überwunden werden kann, da es an einer wirklichen Strategie und einer starken Organisation fehlt, die in der Lage sind auf die neuen Forderungen und Kampfmethoden zu antworten. ²⁵⁰ Die Vertrauenskrise der Gewerkschaft ist eines der Hauptmerkmale der ersten Phase des Kampfzyklus, auch wenn sich bereits eine Veränderung der Beziehung zur Basis ablesen lässt. ²⁵¹

1968 limitieren sich die Gewerkschaften darauf einige Arbeitskämpfe mit moderaten Positionen in den großen Fabriken des Nordens zu eröffnen. Die Entwicklung dieser Kämpfe,

²⁴⁴ Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.163

²⁴⁵ Vgl. Reyneri, Emilio. (1978). Il "maggio strisciante". S.68f

²⁴⁶ Vgl. Ebd. S.93

²⁴⁷ Vgl. Ebd. S.71

²⁴⁸ Vgl. Ebd. S.55

²⁴⁹ Vgl. Ebd. S.71

²⁵⁰ Vgl. Ebd. S.57

²⁵¹ Vgl. Ebd. S.93

ihrer Kampfkraft und die Partizipation der Basis übersteigen aber die Voraussagen der Gewerkschaften und zeigen ihre Unfähigkeit, die aktuelle Lage richtige zu interpretieren und analysieren. Zu präsent sind in den alten GewerkschaftsaktivistInnen die negativen Erinnerungen der Gewerkschaftsniederlagen der 50er Jahre und die Erfahrungen, dass eine spontane Ausbreitung der Kampfkraft und Partizipation ebenso schnell wieder verschwinden kann, ohne die Kräfteverhältnisse maßgeblich zu verändern. Zur strukturellen Krise der Gewerkschaften und dem allgemeinen Rückgang der Arbeitskämpfe in den 60ern kommt nun auch diese pessimistische Gewerkschaftseinstellung hinzu, die Kampfkraft und Partizipation der ArbeiterInnen von vornherein als gering einschätzt und bezüglich der Protestaktionen sehr vorsichtig agiert. Aufgrund der Furcht vor weiteren Niederlagen entscheiden sich die Gewerkschaften in dieser Anfangsphase die Arbeitskämpfe, die ihnen zudem aus den Händen zu gleiten scheinen, mit einigen Ausnahmen relativ schnell wieder zu beenden. Eine andere ist die Situation in jenen Betrieben, die während des Wirtschaftsbooms entstanden sind, in denen die Gewerkschaften kaum präsent sind und/oder die GewerkschaftsaktivistInnen jung und unerfahren sind und daher positiver und offener auf die „spontane“ Bewegung reagieren.²⁵²

Der in der Folge eingeleitete Prozess der Selbstkritik innerhalb der Gewerkschaften führt zwar zu einem ersten Kurswechsel, doch wird dadurch nicht die Gewerkschaftskrise überwunden, vielmehr vertieft sie sich ab dem Zeitpunkt, als die neuen ProtagonistInnen eine komplette Modifikation der Gewerkschaftsstruktur und ihrer Forderungsstrategie fordern. Obwohl die Konföderationen (durch die Reformstrategie) und die Kategoriegewerkschaften (auf der Ebene der Betriebe) eine Offensive starten, um das Vertrauen der Basis zurückzuerlangen und das neuen Kräfteverhältnis auszunutzen, vertieft sich die Krise der Gewerkschaften weiter, da sie keine wirkliche Strategie haben, die in der Lage ist die egalitären Forderungen aufzunehmen, noch haben sie geeignete Strukturen um die neuen Formen des permanenten und artikulierten Kampfes zu leiten und die „Operai Comuni“ zu vertreten. Nach der Phase des Gewerkschaftspessimismus wird nun die strukturelle Krise immer offensichtlicher. In den großen Fabriken, wo eine Erneuerung der Produktionsorganisation und in deren Folge eine Erneuerung der Arbeitskräfte stattgefunden hat, deren neues Subjekt nicht in der Gewerkschaft organisiert ist und sich nicht von ihr vertreten fühlt, ist die Zustimmung zu den Gewerkschaften relativ gering. Die Präsenz der Gewerkschaften limitiert sich dort auf die Mitglieder der Betriebskommissionen und die wenigen Betriebssektionen, die sich vor allem aus alten GewerkschaftsaktivistInnen

²⁵² Vgl. Ebd. S.97ff

zusammensetzten, die unfähig sind die neuen Anliegen, die ihren Ursprung in den sozialen, ökonomischen und kulturellen Konditionen der „Operai Comuni“ haben, auszudrücken.²⁵³

Um aber die Kontrolle über die Bewegung und das Vertrauen der Basis wiederzugewinnen, ist sich die Gewerkschaft sehr wohl bewusst, dass sie sich auf die Neuheiten einlassen muss. Vor allem die Gewerkschaftslinken fordert die Überwindung der alten bürokratischen Strukturen, die Dezentralisierung des Entscheidungs- und Willenbildungsprozess und den Aufbau einer starken Basisorganisation. Als Voraussetzung dafür muss sich die Gewerkschaft auf den Konflikt einlassen und den spontanen Leadern, die oft mit den alten gewerkschaftlichen Führungskräften in Konflikt stehen, vertrauen. Die Gewerkschaft steht dabei vor dem Dilemma, sich für die Forderungen der „Operai Comuni“, die mittlerweile die zahlenmäßig größte Gruppe unter den IndustriearbeiterInnen ausmachen, entscheiden zu müssen und jene der spezialisierten FacharbeiterInnen, die das Hauptklientel der Gewerkschaften (vor allem der CGIL) darstellen, zu vernachlässigen.

Sich auf die Neuheiten des Zyklus einzulassen ist in jenen Betrieben einfacher, in denen die Gewerkschaften von Anfang an schwach sind, wie z.B. in den venetischen Fabriken Autobianchi und Candy, die erst im Laufe der 1960er Jahre entstanden sind, deren Arbeitskräfte keine gewerkschaftliche und politische Erfahrung haben und aufgrund ihrer Serien-Produktion, vor allem aus den typischen „Operai Comuni“ bestehen. Schwieriger ist es in den Gewerkschafts- und Industriehochburgen und in jenen Betrieben, in denen die Arbeitskraft differenzierter ist, wie es bei FIAT und vielen Mailänder Fabriken der Metallindustrie der Fall ist, in denen es den größten innergewerkschaftlichen Widerstand gegen die Veränderungen gibt. Aus denselben Gründen gehen die Veränderungen innerhalb der FIOM-CGIL langsamer und mit mehr Widerstand voran, als in der FIM-CISL, deren Mitglieder weniger aus alten qualifizierten FacharbeiterInnen bestehen und daher die Bereitschaft höher ist, sich auf die Neuheiten der Proteste und die neuen ProtagonistInnen einzulassen.²⁵⁴

²⁵³ Vgl. Ebd. S.101f

²⁵⁴ Vgl. Ebd. S.104f

4.2. Der „Autunno Caldo“ 1969

In Italien folgt der Autunno Caldo 1969, anders als die sozialen Auseinandersetzungen des französischen Mai 1968, mehr als einem Jahr von Arbeitskämpfen, die, wie in den vorigen Kapiteln dargestellt, das traditionelle Schema der Gewerkschaftskämpfe durchbrechen und eine Reihe von neuen Merkmalen aufweisen, die sich im Autunno Caldo endgültig bestätigen, generalisieren, teilweise radikalieren und erneuern. Der Begriff „Autunno Caldo“ wird dabei bereits vor dem Herbst 1969, in Erwartung eines großen sozialen Konflikts, von einigen Medien geprägt.²⁵⁵

Gekennzeichnet ist der „Autunno Caldo“ von den Kollektivverhandlungen einiger wichtiger Kategorien in der Industrie und Landwirtschaft; insgesamt sind 4 Mio. Menschen in der Industrie und 1 Mio. Menschen in der Landwirtschaft von den auslaufenden Verträgen betroffen.²⁵⁶

Für die Gewerkschaften, die sich im „Autunno Caldo“ auf die sozialen Konflikte einlassen und sich für die Neuheiten der Forderungsplattformen und Kollektivverhandlungen entscheiden, markiert der Herbst 1969 den Beginn ihrer internen Erneuerung.²⁵⁷

4.2.1. Die Kollektivverhandlungen und ihre Forderungen

Im Herbst 1969 ist die Erneuerung der Kollektivverträge wichtiger Industriebranchen, wie jener der Chemie, dem Bauwesen, der Zementindustrie und der Metallindustrie fällig. Die wichtigsten ProtagonistInnen im Autunno Caldo bleiben aber die MetallarbeiterInnen (1,5 Mio. Menschen),²⁵⁸ zu denen auch die Mehrzahl der „Operai Comuni“ zählen, deren Kollektivverhandlungen aufgrund ihrer hohen Kampfkraft, ihrer Forderungen und der Basismobilisation Vorbildfunktion einnehmen und aufgrund ihrer Wichtigkeit für den gesamten Industriesektor von Seiten der öffentlichen Meinung und der öffentlich-politischen Institutionen eine bedeutende Rolle zugeschrieben werden.²⁵⁹

Die Forderungen der Kollektivverhandlungen, die bereits im Vorfeld auf vielen Betriebsversammlungen diskutiert und vereinheitlicht worden sind, betreffen einerseits die klassischen (diesmal aber relativ hohen) Lohnerhöhungen, die Einführung der 40-Stunden-

²⁵⁵ Vgl. Gigliobianco, Alfredo/Salavati Michele. (1980). Il maggio francese e l'autunno caldo italiano: la risposta di due borhesie. Bologna. Il Mulino. S.59

²⁵⁶ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.81

²⁵⁷ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.47

²⁵⁸ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.81

²⁵⁹ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.123

Woche, die Arbeitsbedingungen, die Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten im Krankheitsfall und bei Berufsunfällen, andererseits die Gewerkschaftsrechte am Arbeitsplatz mit dem Recht auf Belegschaftsversammlungen und der Anerkennung der GewerkschaftsvertreterInnen innerhalb des Betriebs.²⁶⁰ Daneben gibt es Forderung nach der Überwindung, der in den Kollektivverträgen von 1962/63 festgelegten Beschränkung der Betriebsabkommen.²⁶¹

Die drei Metaller-Gewerkschaften präsentieren ihren Forderungskatalog erstmals gemeinsam und tragen durch ihre gemeinsamen Aktionen und ihr geschlossenes Auftreten dazu bei, die Einheitsbewegung auch auf nationaler Ebene zu beschleunigen.²⁶²

4.2.2. Mobilisation, Partizipation und Kampfformen

4.2.2.1. Dezentrale Entscheidungsfindung: die Versammlung

Bereits im Vorfeld der Kollektivverhandlungen werden eine Reihe von Belegschaftsversammlungen abgehalten, auf denen die Forderungsinhalte ausgearbeitet und diskutiert werden.²⁶³ Im Metallsektor finden in den zwei Monaten vor Beginn der Kollektivverhandlungen ca. 2.300 Versammlungen mit einer Beteiligung von 300.000 ArbeiterInnen statt. Diese Art der Massenkonsultation und der Festlegung der Forderungen, ist eine absolute Neuheit in der italienischen Gewerkschaftsgeschichte und stellt eine nicht-formalisierte Debatte in Fabrik und Gewerkschaft dar, die bemüht ist gemeinsam ausgearbeitete Forderungen zu erstellen.²⁶⁴ Die Versammlung erhält während der Mobilisierung im Herbst 69 auch die offizielle Anerkennung durch die Gewerkschaften, die danach streben ihre Leitung zu übernehmen, die im Jahr 1968 noch „informelle“, oft gewerkschaftsfremde, AktivistInnen inne haben. Dadurch gelingt es den Gewerkschaften direkten Kontakt mit den ArbeiterInnen zu knüpfen und ihre Präsenz im Betrieb zu verstärken.²⁶⁵ Dabei sind Momente der offenen Ablehnung der Gewerkschaftsvorschläge keine Seltenheit, wodurch bestätigt wird, dass die Debatte der Betriebsversammlung keineswegs nur darauf ausgerichtet ist, die vorgefertigten Vorschläge der Gewerkschaften anzunehmen und abzusegnen.²⁶⁶ Beispiel dafür ist die Ablehnung der proportionalen

²⁶⁰ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.165

²⁶¹ Vgl. Giugni, Gino. (1970). L'autunno caldo sindacale. S.25

²⁶² Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.122f

²⁶³ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.80

²⁶⁴ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.122

²⁶⁵ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.208ff

²⁶⁶ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.80f

Lohnerhöhung, d.h. die Ablehnung der Lohnerhöhungen proportional zur Qualifikation, wodurch die Lohnerhöhung der Angestellten und TechnikerInnen immer höher als jene der ArbeiterInnen und die der FacharbeiterInnen höher als jene der „Operai Comuni“ ausfallen. Stattdessen fordern die Metall- Versammlungen 1969 „gleiche Lohnerhöhungen für alle“²⁶⁷ und erreichen trotz ablehnender Haltung der Gewerkschaften (vor allem der FIOM-CGIL) die Aufnahme der egalitären Forderung in die Plattformen des „Autunno Caldo“;²⁶⁸ gerade dadurch wird diese Forderung, mehr als alle anderen, zum politischen Symbol der Partizipation.²⁶⁹

Die demokratische und partizipative Führung der Verhandlungen lässt sich auch daran erkennen, dass die Kollektivverträge vor ihrer endgültigen Zustimmung von Seiten der Gewerkschaften, den Versammlungen zur Abstimmung vorgelegt werden und erst nach positiver Zustimmung unterschrieben werden. Im Unterschied zu früher, als die nationalen Verhandlungen von den Gewerkschaftsspitzen mit einer geringen Partizipation der lokalen VertreterInnen geführt wurden,²⁷⁰ fühlen sich die ArbeiterInnen durch diese neue innovative Methode beteiligt und können eine direkte Kontrolle auf die Verhandlungen ausüben.²⁷¹

4.2.2.2. Kampfformen und Mobilisation

Eines der wichtigsten Merkmale des Autunno Caldo auf Betriebsebene ist die „intense and seemingly inexhaustible mobilization of the workers.“²⁷² Die Arbeitskämpfe übertreffen bezüglich der Streikanzahl, der Beteiligung an den Aktionen und den verlorenen Arbeitsstunden alle bisherigen Proteste der Nachkriegszeit.²⁷³

Bezüglich der Kampfmethoden bestätigt sich im Autunno Caldo die Praxis der Weiterführung der Protestaktionen während der Verhandlungen und die artikulierten Formen der Jahre zuvor, die erst dann unterbrochen werden, wenn sowohl ArbeiterInnen als auch Gewerkschaften damit einverstanden sind.²⁷⁴ Kennzeichnend sind aber nicht nur die vielen, intensiven und kreativen Arbeitsniederlegungen und Protestformen, sondern auch die unmittelbare Beteiligung an den Entscheidungen bezüglich der Kampfformen bzw. deren Selbstverwaltung, die sich mittels der Versammlungen ausdrückt. In der Regel rufen die Branchengewerkschaften zentral eine bestimmte Anzahl von Streikstunden pro Woche aus und

²⁶⁷ Vgl. Foa, Vittorio. (1973). *Sindacati e lotte operaie*. S.155

²⁶⁸ Vgl. Giugni, Gino. (1971). *Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia*. S.80f

²⁶⁹ Vgl. Giugni, Gino. (1970). *L'autunno caldo sindacale*. S.16

²⁷⁰ Vgl. Giugni, Gino. (1971). *Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia*. S.85

²⁷¹ Vgl. Giugni, Gino. (1970). *L'autunno caldo sindacale*. S.18

²⁷² Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). *Strategy under Stress*. S.126

²⁷³ Vgl. Giugni, Gino (et al.). (1976). *Gli anni della conflittualità permanente*. S.20

²⁷⁴ Vgl. Foa, Vittorio. (1973). *Sindacati e lotte operaie*. S.157

die Versammlung entscheidet über Zeitpunkt, Methode und Form der Proteste, wobei die vorgegebenen Streikstunden oft überschritten werden.²⁷⁵

4.2.3. Erfolgreicher Abschluss der Kollektivverhandlungen

Die ersten Verträge im Herbst 1969 werden in einigen Lebensmittelsektoren und im Bausektor abgeschlossen und bestätigen die wichtigsten Forderungen der Plattformen nach einer bis zu 20%-igen Lohnerhöhung, der Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden und der Anerkennung der Gewerkschaft im Betrieb.

Ende 1969, zu einem Zeitpunkt als andere Kategorien bereits die Erneuerung ihres Kollektivvertrages erreicht haben, sind die Verhandlungen der Metaller noch offen²⁷⁶ und machen im November 69, aufgrund der Rigidität beider Seiten die Mediation des sozialistischen Arbeitsministers Donat-Cattin notwendig.²⁷⁷ Die „Einmischung“ des Ministers und seine Schiedsrichter-Rolle, die eine absolute Neuheit in der italienischen Verhandlungspraxis darstellen, werden innerhalb der Gewerkschaftsbewegung teilweise nur mit großer Missbilligung geduldet²⁷⁸ und eröffnen auch innerhalb der Unternehmensverbände eine harte Polemik, die den sozialistischen Minister beschuldigt auf der Seite der linken Gewerkschaften zu stehen.²⁷⁹

In der staatlichen Metallindustrie erreichen die Gegenparteien durch die Vermittlung des Arbeitsministers im Dezember 1969 eine Übereinkunft, die auf den Versammlungen von den ArbeiterInnen bestätigt wird, während der Vertrag der Privatindustrie erst am 8. Januar 1970, wenn auch mit dem nahezu gleichem Ergebnis in Kraft tritt und das offizielle Ende des „Autunno Caldo“ kennzeichnet.²⁸⁰

Inhaltlich gibt es in den beiden Verträgen, die bis Ende 1972 gültig sind und in der Folge einen wichtigen Anhaltspunkt für weitere Kategorien und Verhandlungen darstellen, vor allem um ökonomische und normative Innovationen. Die egalitäre Tendenz bestätigt sich durch die fixen Lohnerhöhungen, auch wenn sie für ArbeiterInnen und Angestellte unterschiedlich ausfallen, aber die höchsten der letzten 20 Jahre darstellen.²⁸¹ Die Löhne der italienischen ArbeiterInnen werden so den Löhnen der ArbeiterInnen in anderen europäischen

²⁷⁵ Vgl. Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. S.199

²⁷⁶ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.124f

²⁷⁷ Vgl. Giugni, Gino. (1970). L'autunno caldo sindacale. S.17

²⁷⁸ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.85

²⁷⁹ Vgl. Giugni, Gino. (1970). L'autunno caldo sindacale. S.20

²⁸⁰ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.125

²⁸¹ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.87

Industrieländern angeglichen.²⁸² Umgesetzt wird auch die normative Gleichsetzung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten im Krankheitsfall und im Falle eines Arbeitsunfalls und die graduelle Senkung der Arbeitszeit, die bis 1972 auf 40 Wochenstunden gesenkt werden soll und von einer starken Begrenzung der Überstunden begleitet wird.

Der zweite Teil des Vertrags betrifft die Ausweitung der Gewerkschaftsrechte, bei denen sich die Verhandlungspartner Großteils an den bereits existierenden Gesetzesvorschlag zu den politischen und gewerkschaftlichen Rechten im Betrieb halten und beispielsweise das Recht auf Versammlungen am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit gestatten.²⁸³

Neuheiten gibt es auch bezüglich der Betriebsverhandlungen, indem die Öffnungsklausel aus den Jahren 62/63 zum ersten Mal offiziell in einem nationalen Kollektivvertrag überwunden wird und die Verhandlung aller Materien auf allen Ebenen möglich macht. In gewisser Weise erkennt der Kollektivvertrag der Metaller dadurch die betrieblichen Tarifverhandlungen und zum Teil auch die Gewerkschaften im Betrieb offiziell an und schafft ein Verhandlungssystem auf mehreren, wenn auch untereinander unkoordinierten Ebenen. Ebenso verzichtet der Vertrag auf die Festlegung einer Friedenspflichtklausel, wie es 62/63 und 66/67 noch der Fall gewesen ist.²⁸⁴

4.2.4. Die Gewerkschaften im „Autunno Caldo“

Die Gewerkschaften, die sich vor dem Hintergrund ihrer stagnierenden bis sinkenden Mitgliederzahlen²⁸⁵ langsam auf die 1968 spontan entstandene Protestbewegung eingelassen haben, versuchen die Konflikte in den anstehenden Kollektivverhandlungen im Herbst 1969 zu konzentrieren und in geregelte Bahnen zu lenken, um die Führung der Bewegung zu übernehmen. Dabei gibt es bereits 1968 und 69 einen ersten Aufschwung der Gewerkschaftsaktionen mit den gemeinsamen Verhandlungen zu den Lohnzonen und den Pensionsverhandlungen mit der Regierung, die gezeigt haben, dass sie ihre Leader-Funktion nicht ganz verloren haben.²⁸⁶

Durch den „Autunno Caldo“ werden eine Reihe von traditionellen Mechanismen und Bedingungen auf ökonomischer, politischer, betrieblicher und gewerkschaftsinterner Ebene, wie z.B. der tief sitzende gewerkschaftliche Pessimismus, überwunden und Impulse für neue

²⁸² Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress S.127

²⁸³ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.87

²⁸⁴ Vgl. Giugni, Gino. (1970). L'autunno caldo sindacale. S.25ff

²⁸⁵ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.49

²⁸⁶ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.80

strategische Innovationen der zukünftigen Gewerkschaftspolitik gegeben.²⁸⁷

Durch die Gestaltung der Proteste für die Kollektivverhandlungen der Metaller und anderer Kategorien, dem Ansatz der Öffnung Richtung Arbeitsplatz, den basisbezogenen Forderungen und den neuen Organisationsstrukturen, dem stärker werdenden Willen zur Gewerkschaftseinheit und der demokratischen Mitbestimmung der Basis durch die Versammlungen, zeichnet sich im Laufe des „Autunno Caldo“ die Tendenz der Gewerkschaften ab, die Macht über die „spontane“ Protestbewegung wiederzuerlangen.²⁸⁸

Der „Autunno Caldo“ stellt aber noch keine ausgearbeitete Strategie dar, sondern ist vielmehr ein befreiendes Element, das den Beginn der Gewerkschaftserneuerung und der veränderten Machtbeziehungen der folgenden Jahre in sich trägt.²⁸⁹

²⁸⁷ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.125f

²⁸⁸ Vgl. Foa, Vittorio. Sindacati e lotte operaie. 1943-1973. S.155f

²⁸⁹ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italie. S.171

5. Die neue Gewerkschaftsstrategie

Bereits im „Autunno Caldo“ haben sich die italienischen Gewerkschaften tendenziell für eine aktive Rolle und eine Erneuerung ihrer Strategie entschieden,²⁹⁰ die die neuen Merkmale des Protestzyklus berücksichtigen: die Intensität der Mobilisierung und Proteste, die Dezentralisierung der Verhandlungen und Kampfentscheidungen auf betrieblicher Ebene, die wachsende Gewerkschaftseinheit „von unten“, mit ihrer relativen Autonomie von den Parteien und die neuen Forderungen im Betrieb.²⁹¹ Zwar bildet sich im Herbst 1969 noch keine kohärente Gewerkschaftsstrategie heraus, doch ist bereits ab diesem Zeitpunkt die organisatorische und tarifpolitische Revision ihrer traditionellen Politik vorhersehbar, die sich in den folgenden Jahren vollzieht.²⁹²

Die Erfolge und die Massenmobilisation des „Autunno Caldo“, die auch für die Gewerkschaften in diesem Ausmaß eine Überraschung waren, die Öffnung Richtung Basisbewegung und die strategische und organisatorische Erneuerung verlangen die Überwindung einer Reihe von langjährigen Strategien und Modellen der italienischen Gewerkschaftsbewegung, bedeuten aber gleichzeitig die Überwindung der strukturellen Widersprüche und Schwächen der Nachkriegszeit und die Möglichkeit einer neuen Machtbeziehung im Betrieb, dem politischen System und den industriellen Beziehungen.²⁹³

Dabei stehen laut Zoll die soziale Basisbewegung und die Erneuerung der Gewerkschaftsstrategie in einem Wechselverhältnis:

„Die gewerkschaftliche Erneuerung in Italien ist ein unmittelbares Produkt der sozialen Bewegung der Arbeiter und Angestellten, die im Jahre 1968 begann. Sie steht in direktem Zusammenhang mit den neuen Kampfinhalten und Kampfformen, die den Zyklus 1968 bis 1972 kennzeichneten. Und unverkennbar hätte die soziale Bewegung ohne die Erneuerung der Gewerkschaft einen wesentlich anderen Verlauf genommen.“²⁹⁴

Erneuert werden durch den Strategiewandel sowohl die Organisationsstruktur als auch das Tarifsysteem, die eine Dezentralisierung bis auf die Betriebsebene erfahren. Inhaltlich verbinden sich die Forderungsziele auf Betriebsebene, die Thematisierung der tayloristischen Arbeitsorganisation und der egalitären Forderungen mit einer breiten sozio-politischen

²⁹⁰ Vgl. Bonifazi, Alberto/Salvarani, Gianni. (1976). Dalla parte dei lavoratori: Storia del movimento sindacale. Bd. 4: dall'autunno caldo verso l'unità organica. Milano. Franco Angeli Editori. S.31f

²⁹¹ Vgl. Giugni, Gino (et al.). (1976). Gli anni della conflittualità permanente. S.19

²⁹² Vgl. Boni, Piero. (1979). Il sindacato nel '69 ha veramente cavalcato la tigre? In: Forbice, Aldo. L'autunno caldo 10 anni dopo. La rivista 1. Cosenza. Lerici. S.115

²⁹³ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. 128

²⁹⁴ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.90

Zielsetzung und dem Konzept der Einheit von Fabrik und Gesellschaft.²⁹⁵ Daneben verändern sich die gewerkschaftlichen Kampfmethoden und auch auf Ebene der Konföderationen werden wichtige Fortschritte im (organischen) Einheitsprozess erzielt.

Kennzeichnend für den gewerkschaftlichen Strategiewandel ist dabei nicht nur sein inhaltlich innovative Charakter, sondern auch der Prozess des Wandels, der zwischen 1968/69 und Mitte der 70er Jahre in zwei Phasen unterteilt werden kann. Dabei geht es um die anfänglich große Bereitschaft der strukturelle schwachen Gewerkschaften auf die Basisbewegung einzugehen und die neuen Akteure, deren Forderungen und Kampfmethoden, in die Gewerkschaftsorganisation zu integrieren und durch eine organisatorische Dezentralisierung aller Bereiche die innergewerkschaftliche Demokratie und Partizipation der Basis auszubauen. In einem zweiten Schritt ab ca. 1972 kommt es durch die gestärkten Gewerkschaften und den Veränderungen der internen und externen Rahmenbedingungen zu einer partiellen Veränderung der strategischen Neuheiten und zu ersten Anzeichen einer Re-Zentralisierung um die eigene Kontrolle und Führung über die Bewegung zu sichern. Zoll sieht die Strategieänderungen, abgesehen vom Einfluss des ökonomischen und politischen Kontextes, abhängig von den jeweiligen Ressourcen, die den Gewerkschaften zur Verfügung stehen. In der Anfangsphase sind die Gewerkschaften noch durch ihre traditionellen Schwächen gekennzeichnet und benötigen die Massenmobilisierung und die aktive Beteiligung der Basisbewegung, während sie in der darauf folgenden Phase, gestärkt durch die Erfolge der Proteste und den neuen Ressourcen (Organisationsstärke, Anerkennung, Kontrolle über Betriebe) ihre Aktionen und Strategien autonom, ohne die direkte Beteiligung der Basis, ausarbeiten und verändern können.²⁹⁶

Im Folgenden wird auf die neue Gewerkschaftsstrategie inhaltlich und als Prozess eingegangen, die konkreten Beweggründe und ihre Folgen aufgezeigt.

²⁹⁵ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. 128f

²⁹⁶ Vgl. Regini, Marino. (1980). Labour Unions, Industrial Action and Politics. In: Lange, P./Tarrow, S. (Hrsg). Italy in Transition. Conflict and Consensus. London. Frank Cass. S.54f

6. Der Einheitsprozess

Der gewerkschaftliche Einheitsprozess, der sich Ende der 60er Jahre immer konkreter abzeichnet und einen „process of strategic, if not organizational, union unity“²⁹⁷ darzustellen scheint, ist in der italienischen Gewerkschaftsbewegung deshalb eine so große Neuheit, da die drei Konföderationen die gesamte Nachkriegszeit über durch eine tiefe organisatorische, ideologische und strategische Trennung und durch eine enge Beziehung zu den politischen Parteien gekennzeichnet und gleichzeitig geschwächt sind.

Durch die kurzfristig hohe Kampfkraft und Mobilisation 1962/63 und die Veränderungen auf politischer Ebene durch die Mitte-Links-Regierungen, verringert sich das Konkurrenzverhalten zwischen den drei Konföderationen bereits im Laufe der 1960er²⁹⁸ und drückt sich in der Aktionseinheit und den daraus folgenden ersten gemeinsamen Demonstrationen und Streiks aus. Die fortschrittlichsten Formen der Einheit, die bereits in den 60ern die bloße Aktionseinheit überwinden, werden dabei auf der Ebene der Branchengewerkschaften und jener der Betriebe erreicht.²⁹⁹

Erst durch die Protestbewegung Ende der 60er und dem Druck, der von Basisbewegung und Branchengewerkschaften ausgeht, beginnt auch zwischen den Konföderationen der Einheitsprozess mit dem Ziel der organischen Einheit und der Vereinigung der Gewerkschaften in eine einzige Organisation.³⁰⁰

6.1. Die zwei Phasen und Konzepte des Einheitsprozesses

Der gewerkschaftliche Einheitsprozess, der 1972 zur Schaffung der gemeinsamen Föderation CGIL-CISL-UIL führt, kann ab Ende der 60er in zwei Phasen eingeteilt werden, in denen gewerkschaftsintern jeweils unterschiedliche Konzeptionen der Einheitsgewerkschaft und der damit verbundenen Beziehung Gewerkschaft-Basis und Gewerkschaft-Partei vorherrschen. In Phase 1, die den „Autunno Caldo“ und die Jahre 1970-71 betrifft, überwiegt die basisnahe Vorstellung der organischen Einheit, die zeitweise nur durch einen kleinen moderaten Teil der Gewerkschaftsbewegung gebrochen wird. Phase 2, die mit dem Föderationspakt im Juli 1972 endet, ist gekennzeichnet durch eine moderate Interpretation der Gewerkschaftseinheit, die sich innerhalb der Konföderationen durchsetzt.

²⁹⁷ Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.97

²⁹⁸ Vgl. Ebd. S.97f

²⁹⁹ Vgl. Ebd. S.132

³⁰⁰ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.69

6.1.1. Das Konzept der organischen Einheit

Das „Biennio Rosso“ 68/69 und die Protestbewegung „von unten“ sind gekennzeichnet durch die Forderungen nach gemeinsamen Aktionen, Forderungsplattformen und Organisationsformen, auf die Branchengewerkschaften und Konföderationen teils unterschiedlich reagieren.

6.1.1.1. Die Konföderationen

1969 wird, beeinflusst durch die stärker werdende Massenbewegung, innerhalb der Gewerkschaftsbewegung eine wichtige Entscheidung umgesetzt, die das traditionelle Problem der Autonomie von den Parteien und daher auch die Gewerkschaftseinheit betrifft und als Beginn des Einheitsprozesses gesehen werden kann.

Die Konföderationen sind mehr als ihre Branchengewerkschaften durch ihre enge Beziehung zu den Parteien gekennzeichnet, die sich unter anderem darin ausdrückt, dass Gewerkschaftsfunktionäre für ihre jeweilige Partei im Parlament sitzen und parteipolitische Posten innehaben. Alle drei Konföderationen implementieren 1969/1970 auf ihren Kongressen die so genannte Inkompatibilitäts-Klausel, die die Unvereinbarkeit zwischen parlamentarischen Mandaten und gewählten parteipolitischen Posten und Mitgliedern des gewerkschaftlichen Exekutivausschusses festlegt. Konkrete Auswirkungen hat diese Klausel vor allem für die CGIL und die CISL und die jeweiligen Parteien PCI, PSI und DC.³⁰¹

Die CGIL setzt auf ihrem VII Kongress im Juli 1969 in Livorno die Unvereinbarkeitsklausel als erste der drei Konföderationen um und fordert gleichzeitig, beeinflusst durch ihre Branchengewerkschaften, die Überwindung der Spaltung und der gewerkschaftsinternen ideologischen Flügel durch eine organische Gewerkschaftseinheit, die weitreichender als eine gewöhnliche Aktionseinheit sein sollte.³⁰² Bezüglich der Unvereinbarkeit müssen sich 1969 23 CGIL-Exekutivausschussmitglieder, die in PCI (10), PSI (7) und der PSIUP (6) Mitglieder des jeweiligen Zentralkomitees sind,³⁰³ entweder für die gewerkschaftliche oder die politische Karriere entscheiden. Der damalige CGIL-Generalsekretär Novella wechselt daraufhin seinen Posten mit Lucio Lama, der wiederum aus dem Zentralkomitee der PCI austritt um sich ganz der gewerkschaftlichen Aufgabe zu widmen und neuer CGIL-Generalsekretär wird. Die Unvereinbarkeitsklausel stellt einen ersten wichtigen Schritt der

³⁰¹Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.132f

³⁰²CGIL. (1970). I congressi della CGIL. 8: Settimo Congresso nazionale della CGIL: Livorno 16-21 giugno 1969. Band 1. Roma. Editrice sindacale Italiana. S.511f

³⁰³Vgl. Steiert, Rudolf. (1983). Gewerkschaften in Italien. S.151

Konföderationen in Richtung Autonomie und Unabhängigkeit von den Parteien dar und bildet die Grundvoraussetzungen für einen aktiven Einheitsprozess.

6.1.1.2. Die Branchengewerkschaften

Die Einzelgewerkschaften mit den Metallgewerkschaften FIOM, FIM und UILM an der Spitze, die bezüglich des Einheitsprozesses richtungsweisend sind, nehmen bereits vor dem Herbst 1969 die Einheitsforderungen der Basisbewegung auf und setzen erste Akzente für eine organische Einheit der (Branchen-)Gewerkschaften, die einen einzigen Gewerkschaftsbund vorsehen, in dem die traditionellen politischen und ideologischen Trennungslinien bzw. die parteipolitisch beeinflussten innergewerkschaftlichen Flügel überwunden werden.³⁰⁴ Für eine autonome Gewerkschaftsbewegung ist den Metallern die Unvereinbarkeitsregel der Konföderationen nicht ausreichend. Das Konzept der Metaller stellt jenes Konzept dar, das am besten ausgearbeitet und am eindeutigsten formuliert ist und definiert die „Einheitsgewerkschaft als Organisation der Arbeiterklasse, die auf der Grundlage der neuen, direkten demokratischen Basisorgane mehr sein müsse als die bloße Verteidigung von drei Gewerkschaftsapparaten.“³⁰⁵ Auf ihrer gemeinsamen Konferenz 1971 beschließen die Metaller die Auflösung ihrer Branchengewerkschaften und für das Jahr 1973 die Gründung der gemeinsamen Metallgewerkschaft FLM (Federazione lavoratori metalmeccanici), die bereits ab 1971 als gemeinsame Organisation aktiv ist. Widerstand gegen diese basisnahe Konzeption der Gewerkschaftseinheit kommt 1969-70-71 aus den moderaten Gewerkschaftskreisen, allen voran jenen Teilen, die direkt mit den Parteien der Regierungskoalition verbunden sind und führt zu einem offenen Konflikt zwischen den Metallgewerkschaften UILM und FIM und ihren jeweiligen Konföderationen.³⁰⁶

6.1.1.3. Firenze I und II

Auch auf Ebene der Gewerkschaftszentralen setzt sich Ende 1970 das Konzept der organischen Einheit als Folge der großen Erfolge der gewerkschaftlichen Aktionseinheit und angetrieben durch die fortgeschrittene Einheit der Basisbewegung und einiger Branchengewerkschaften, durch. Im Oktober 1970 findet in Florenz die erste gemeinsame Konferenz der Generalräte der Konföderationen statt (Firenze I), der im Februar 1971 eine zweite (Firenze II) folgt,³⁰⁷ auf denen die Gewerkschaften über die organische Einheit als

³⁰⁴ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.131ff

³⁰⁵ Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.172f

³⁰⁶ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.69f

³⁰⁷ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.172f

Folge des gemeinsamen Kampfes auf dem Arbeitsplatz und außerhalb des Betriebs beraten. Mit Firenze I wird offiziell die „konstituierende Phase der Gewerkschaftseinheit“³⁰⁸ eingeleitet, die durch gemeinsame Initiativen auf allen Ebenen begleitet wird (gemeinsame Zeitschriften und Informationszentren, gemeinsame Arbeitsgruppen zur Ausarbeitung der Positionen und gemeinsame Pressemitteilungen). Firenze II legt im November 1971 den Termin für die organische Gewerkschaftseinheit auf Anfang 1973 fest³⁰⁹ und initiiert somit die „Schlussphase des Einigungsprozesses“,³¹⁰ in der es zur Auflösung der Konföderationen und ihrer Einzelgewerkschaften komme soll. Daneben wird auf Firenze II das Ausscheiden der CISL und UIL aus dem IBFG (Internationaler Bund Freier Gewerkschaften) und der CGIL aus dem WGB (Weltgewerkschaftsbund) zum Zeitpunkt ihrer Vereinigung festgelegt.³¹¹ Gleichzeitig wird die Inkompatibilitätsregelung auf alle Gewerkschafts- und Parteiebenen ausgeweitet und die Überwindung der innergewerkschaftlichen Flügel entschieden.³¹² Der Charakter der neuen Gewerkschaft soll, so wie jener der FLM der einer Klassenorganisation sein, die alle ArbeiterInnen vertritt und durch ihre direkte politische Rolle soziale und ökonomische Reformen vorantreibt. Der organischen Einheit scheint somit zu diesem Zeitpunkt nichts mehr im Wege zu stehen.³¹³

6.1.2. Das Scheitern der organischen Einheit

Der Beschluss der organischen Einheit geht innerhalb der Gewerkschaftsbewegung nicht ohne Widerstand über die Bühne. So ist der Einheitsprozess vor allem ab Anfang 1972 von internen und externen Schwierigkeiten und einem beinahe-Stillstand, durch die ablehnende Haltung einiger Gewerkschaftskreise und Parteien, gekennzeichnet.³¹⁴ Die UIL kündigt 1972 die Vereinbarungen von Firenze II, gegen die Stimmen ihres sozialistischen Flügels, auf und innerhalb der CISL kommt es im Mai 1972 zum Abbruch des anlaufenden Auflösungsprozesses.³¹⁵ Um ein vollkommenes Scheitern des Einheitsprozesses zu verhindern, versuchen die Konföderationen eine Notlösung zu finden, die von der organischen Einheit und den Vorstellungen von Firenze II jedoch weit entfernt sind.

³⁰⁸ Ebd. S.172

³⁰⁹ Vgl. Ebd. S.172f

³¹⁰ Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien S.43

³¹¹ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.173

³¹² Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.133

³¹³ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.173

³¹⁴ Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien. S.43

³¹⁵ Vgl. Romagnoli/Treu. (1977). I sindacati in Italia. S.183

6.1.2.1. Der Föderationspakt 1972

Im Juli 1972 wird mit dem Dokument „Brücke zur Einheitsgewerkschaft“ die Föderation CGIL-CISL-UIL besiegelt.³¹⁶ Zwar werden dadurch die Konföderationen und Branchengewerkschaften unter ein einziges institutionelles Dach gebracht, die jeweilige Konföderation soll darunter aber weiterhin bestehen, ebenso wie das Recht sich getrennt voneinander zu bestimmten Themen und Problemen zu äußern.³¹⁷ Durch die paritätische Besetzung aller Organe³¹⁸ sind auch innerhalb der Föderation die politisch-ideologischen Flügel weiter garantiert und werden nicht, so wie in Firenze II festgelegt, überwunden.³¹⁹ Die Föderation CGIL-CISL-UIL stellt einen Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Gewerkschaftskonzepten dar, auch wenn der Fortschritt nicht zu übersehen ist, da die Trennungslinien mittlerweile nicht mehr so klar zu erkennen sind, wie sie es vor 1969 noch waren. Von einer organischen Gewerkschaftseinheit und einer Klassengewerkschaft, die radikale Gewerkschaftsteile und die FLM auch 1972 noch fordern, ist das neue Konzept aber weit entfernt.³²⁰ Zudem konditioniert der Föderationspakt auch den Einheitsprozess der Branchengewerkschaften und „untersagte damit beispielsweise die Errichtung einer Einheitsgewerkschaft der Metaller“.³²¹

Albers spricht von einer „institutionalisierte[n] Aktionseinheit“, zwischen den nach wie vor souveränen Gewerkschaftsverbänden.“³²² Das Ergebnis des Föderationspaktes ist damit zum Großteil ein enttäuschendes, bringt die gewerkschaftlichen Einheitsbestrebungen zum Stillstand und bleibt einziger Höhepunkt der Einheitsbestrebungen.³²³

6.1.2.2. Gründe für das Scheitern

Für das Scheitern der organischen Einheit gibt es mehrere Faktoren, die sowohl gewerkschaftsinterner als auch -externer Natur sind.

Ende 1971 beginnt die Mobilisierungswelle des Autunno Caldo, bedingt unter anderem durch die ökonomische Krisensituation, abzuschwächen. „This is not to argue that the workers became docile; activism, strike activity, and the like remained high“,³²⁴ auch wenn Basisdruck und Kampfkraft im Vergleich zu den Vorjahren etwas nachlassen. Gleichzeitig

³¹⁶ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.173

³¹⁷ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.131f

³¹⁸ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.174

³¹⁹ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress.S. 134

³²⁰ Vgl. Ebd. S.98

³²¹ Albers. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.174

³²² Ebd. S.174

³²³ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.133

³²⁴ Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.134

vollziehen sich durch das Ende der Mitte-Links-Ära, das sich bereits Ende der 60er abzeichnete und dem politischen Rechtsruck durch die vorgezogenen Neuwahlen 1972, nachhaltige Veränderungen auf politischer Ebene.³²⁵ Andreotti (DC) bildet mit Beteiligung der Liberalen und Sozialdemokraten und unter Ausschluss der PSI die erste Mitte-Rechts-Regierung seit den 50ern Jahren und öffnet dadurch ein weiteres Kapitel gewerkschaftsfeindlicher Regierungspolitik.³²⁶ Die Veränderungen der politischen und ökonomischen Konditionen, „which provided so much of the energy for such a policy“³²⁷ vollziehen sich genau in dem Moment, als die Gewerkschaften im Begriff sind, die organische Einheit umzusetzen und wirken sich somit negativ auf den Prozess aus. Jene Elemente innerhalb der drei Gewerkschaften, die sich von Anfang an gegen die organische Einheit ausgesprochen haben, in den Jahren zuvor aber immer überstimmt wurden, gewinnen an innergewerkschaftlichem Einfluss.³²⁸ Vor allem innerhalb der CISL und der UIL steigt aufgrund der Furcht vor einer übermächtigen CGIL die Ablehnung der organischen Einheit;³²⁹ und während die jeweiligen Metallgewerkschaften FIM-CISL und UILM-CISL ihre Auflösungsprozesse vollziehen, wird der Einheitsprozess innerhalb ihrer Konföderationen gestoppt.³³⁰ Gründe dafür liegen im Machtzuwachs des antikommunistischen rechten Flügels innerhalb der CISL, während die UIL, als kleinste der Gewerkschaften und beeinflusst von Republikanern und Sozialdemokraten, um ihr Überleben als Organisation fürchtet und sich deshalb gegen die organische Einheit ausspricht.³³¹

Die unterschiedliche Konzeption der Einheit von Branchengewerkschaft und Konföderation erstaunen, laut Lange/Vannicelli, nicht wirklich, denn die Branchengewerkschaften sind seit Mitte der 60er Jahre immer mehr zum direkten Ausdruck der „neuen“ ArbeiterInnen im Betrieb geworden, die in der Gewerkschaftseinheit eine Machtsteigerung für ihre Interessensvertretungen und somit für sich selbst erkennen. Neben der Transformation der ArbeiterInnenklasse in den großen Betrieben des Nordens, ist auch die Erneuerung der Gewerkschaftskader in den Industriegewerkschaften Anfang der 60er eine wichtiger Faktor für den Einheitsprozess und einer der Gründe für die fortschrittliche Haltung der Branchengewerkschaften. Zudem bildet die Einheit der ArbeiterInnen und Basisstrukturen auf der Ebene des Betriebs ein Instrument, um eine größere finanzielle und tarifpolitische

³²⁵ Vgl. Ebd. S.134

³²⁶ Ginsborg, Paul. (1989). Storia d'Italia.S.455

³²⁷ Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.134

³²⁸ Vgl. Ebd. S.134

³²⁹ Vgl. Romagnoli/Treu. (1977). I sindacati in Italia. S.183

³³⁰ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.173

³³¹ Vgl. Romagnoli/Treu. (1977). I sindacati in Italia. S.183

Autonomie von Seiten der Konföderationen zu fordern und zu erlangen.

Ein weiterer Grund für das Scheitern der organischen Einheit liegt in der fehlenden Autonomie der Gewerkschaften von den politischen Parteien. Die Beziehung zwischen Politik bzw. Partei und Gewerkschaft stellt, laut Lange/Vancelli, von Anfang an das größte Problem im Einheitsprozess dar und konnte auch durch die Inkompatibilitätsregel nicht vollkommen gelöst werden. Auch innerhalb der den Gewerkschaften nahe stehenden Parteien werden die Gegner der Gewerkschaftseinheit ab 1972 immer stärker. Vor allem die DC fürchtet den Verlust ihres sozialen Arms (der CISL) und der Entstehung einer einzigen Gewerkschaft, in der die KommunistInnen in Form der PCI die Mehrheit innehaben. Aber auch innerhalb der PCI, die sich zwar mehrheitlich für die Gewerkschaftseinheit ausgesprochen hat, gibt es Gegner, die sich vor allem gegen die starke Autonomie der Gewerkschaften (der CGIL) von den Parteien (der PCI) aussprechen und weiterhin eine tragende Rolle innerhalb der Gewerkschaftsbewegung spielen wollen.

Beeinflusst durch diese ablehnende Haltung fällt es der Gewerkschaftsbewegung relativ leicht 1972 die limitierte Version der Gewerkschaftseinheit als einzig mögliche und beste Lösung in einer Situation der politischen, ökonomischen und innergewerkschaftlichen Schwierigkeiten zu präsentieren.³³²

6.2. Fazit des Einheitsprozesses

Auch wenn der Einheitsprozess 1972 zu einem enttäuschenden Ergebnis geführt hat, indem die organische Einheit nicht erreicht und das ideologische Erbe der 40er und 50er Jahre nicht vollkommen überwunden werden konnte, kann nicht eine ausschließlich negative Bilanz gezogen werden, da der Fortschritt bezüglich Einheit und Autonomie im Vergleich zu den Jahren zuvor nicht zu übersehen ist. Der Einheitsprozess, der ab Ende der 60er einsetzt, ist zugleich Voraussetzung und Ergebnis der neuen Gewerkschaftsstrategie und ist eng mit den Neuheiten der Gewerkschaftspolitik verbunden. Organisatorisch sind die Gewerkschaftszentralen durch die Einheitsbestrebungen das erste Mal seit ihrer Spaltung auf Betriebsebene einheitlich und stark organisiert und tarifpolitisch gibt es seit 1970 gemeinsame Plattformen und Verhandlungen auf allen Ebenen. Vereint ist die Gewerkschaftsbewegung zum ersten Mal auch bezüglich einiger Schlüssel-Prinzipien und -Orientierungen, durch die

³³² Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.132ff

sie in der Lage sind eine Strategie zu implementieren, die zwischen ihren traditionellen Spannungen vermitteln kann. Die hohe Kampfkraft und Mobilisation der Basisbewegung übt dabei einen Erneuerungsdruck auf die Gewerkschaftsbewegung aus und bedeutet gleichzeitig einen Machtzuwachs für die selbige.³³³

7. Die neuen Organisationsstrukturen

7.1. Die Debatte über Ursprung und Zukunft der Delegierten

Nach Abschluss der wichtigsten Kollektivverträge 1969 öffnet sich der Widerspruch zwischen der Logik der Mobilisation und jener der Gewerkschaftsorganisationen. Einerseits brauchen die Gewerkschaften ein Minimum an Stabilität und Vorhersehbarkeit um sich neu zu organisieren und die Umsetzung der Kollektivverträge zu kontrollieren, andererseits endet die Basis-Mobilisation mit Beendigung der Kollektivverhandlungen in vielen Betrieben nicht, sondern wird unter Führung der gewerkschaftlich nicht anerkannten Delegierten und Komitees aus den Jahren 68/69 weitergeführt. Dadurch eröffnet sich innerhalb der Gewerkschaftsbewegung die kontroverse Debatte über Zukunft und Ursprung der neuen informellen Basisorgane.

Bezüglich der Zukunft der Delegierten, die unmittelbar nach dem Heißen Herbst immer noch unklar ist, geht es in der Gewerkschaftsdebatte vor allem darum, ob die Delegierten eine reine Vertretungsform der ArbeiterInnen oder eine Form der Gewerkschaftsvertretung im Betrieb darstellen sollen. Linke, außergewerkschaftliche Gruppierungen sehen die Delegierten als Form einer ArbeiterInnen-Selbstorganisation an und fordern ihren Austausch mit den Betriebskommissionen C.I., da die Delegierten aufgrund ihrer artikulierten Ausdrucksweise die effektivste ArbeiterInnenvertretung darstellen. Die gewerkschaftliche Präsenz in den Betrieben sollen hingegen die Betriebssektionen übernehmen.³³⁴ Teile der Gewerkschaftlinken, in Form einiger Branchengewerkschaften, hingegen fordern die Anerkennung der Delegierten als Gewerkschaftsstruktur im Betrieb. Vertreten wird diese Position vor allem in jenen Branchen, die im „Biennio Rosso“ 68/69 durch eine hohe Mobilisation gekennzeichnet sind, in dessen Folge sich die Kampf- und Streikdelegierten ausgebreitet haben, wie in den Kategorien der Metall-, Grafik-, Chemie- und

³³³ Vgl. Ebd. S.135

³³⁴ Vg. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.211ff

Textilindustrie.³³⁵

Kontroversen gibt es auch über den Ursprung der Delegierten, vor allem darüber, ob die Delegierten 1968/69 der „Spontaneität der Basis entsprungen sind oder das Produkt eines neuen organisationspolitischen Kurses der Gewerkschaften (vor allem der Cgil) waren.“³³⁶

Vor allem gewerkschaftintern wird versucht „in der Entwicklung der gewerkschaftlichen Strukturen im Betrieb eine Kontinuität von den gewerkschaftlichen Aktivistenkomitees über die betrieblichen Gewerkschaftssektionen bis hin zu den Delegierten zu konstruieren.“³³⁷ Die Entstehung der Delegierten wird als Ergebnis des Wandels der Gewerkschaften in den 50ern und 60ern präsentiert und mit der Gründung der Betriebssektionen, deren Evolution zur Entstehung der Abteilungsdelegierten führt, begründet.³³⁸ Der Umstand, dass die Gewerkschaftslinken bereits 1968 die Idee der Delegierten als Basisorgan auf verschiedenen Kongressen formuliert (sich damals gewerkschaftsintern aber nicht durchsetzen konnte), „erlaubte es später der offiziellen Gewerkschaft, eine Kontinuität zwischen der innergewerkschaftlichen Diskussion vor 1969 und der Delegiertenbewegung herzustellen.“³³⁹ Unterstützung erhält diese These anfänglich auch von einigen außergewerkschaftlichen Linkgruppen wie „Lotta Continua“ und „Potere Operaio“, die überzeugt sind, dass die Delegierten von den Gewerkschaften selbst ins Leben gerufen wurden um die ArbeiterInnenbewegung einzugrenzen und zu institutionalisieren.³⁴⁰

Vor allem im gewerkschaftlichen (auch internationalen) Umfeld „will man den Bruch, den es zwischen der Tradition der gewerkschaftlichen Basisstrukturen vor 1969 und den Fabrikräten gegeben hat, nicht wahrhaben.“³⁴¹ Die Tendenz den Delegierten einen autonomen, gewerkschaftsexternen Ursprung zu geben und einen Bruch mit der herkömmlichen italienischen Gewerkschaftsbewegung herzustellen,³⁴² wird in den 70ern vor allem von der Presse, der Neuen Linken und einigen Gewerkschaftsgruppen vertreten. Demnach sind die Delegierten während der Protestbewegung „spontan“ durch die Basisbewegung entstanden und erst dann als gewerkschaftseigene Struktur anerkannt worden.

Daneben gibt es ein Erklärungsmodell einiger AutorInnen (darunter Regalia, Kreile, Zoll), das sowohl interne als auch externe Faktoren mit einbezieht. Sie bestätigen zwar, dass die neuen Organisationsstrukturen während der Proteste neben den alten Vertretungsstrukturen oder in

³³⁵ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). Dalla parte dei lavoratori. S.100

³³⁶ Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.37

³³⁷ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.91

³³⁸ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.180f

³³⁹ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.96

³⁴⁰ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.181

³⁴¹ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.91

³⁴² Vgl. Ebd. S.90

Konkurrenz zu diesen entstanden sind,³⁴³ jedoch kann „allerdings auch nicht bestritten werden, daß die Diskussionen über die betrieblichen Gewerkschaftssektionen, über die Verankerung der Gewerkschaften im Betrieb, über die betriebsnahe Tarifstrategie den Boden für die Delegiertenbewegung bereitet haben“. ³⁴⁴ Kreile spricht von einem „Schnittpunkt zweier Entwicklungslinien“, ³⁴⁵ die sich in der gewerkschaftlichen Suche nach neuen dezentralen Formen der Interessensvertretung im Betrieb und dem Anliegen der neuen AktivistInnen, die während des Kampfes entstanden sind, organisatorischen Rückhalt zu gewinnen, ausdrücken und beide bezüglich des Ursprungs der Delegierten einzubeziehen sind. ³⁴⁶ Regalia argumentiert ähnlich und definiert die Delegierten als Kontakt-Punkt zwischen der Logik zweier Prozesse, denen es zum einen um die Stärkung der Gewerkschaftsorganisation geht, zum anderen um den Selbsterhalt der neuen AktivistInnen. Diese doppelte Legitimation der Delegierten besteht auch dann noch weiter, als die Gewerkschaften die Initiative ergreifen und die Konsolidierungs-Phase der neuen Strukturen beginnt. ³⁴⁷

7.2. Die Anerkennung der Delegierten als gewerkschaftliche Strukturen

Auch wenn es seitens der Gewerkschaften keine offizielle Entscheidung bezüglich der Delegierten gibt, zeigt sich bereits Anfang 1970, durch die Bestätigung der Mobilisierung, dass das Experiment der neuen Basisstrukturen auch nach dem „Autunno Cado“ weitergeht und in einen offiziellen Anerkennungsprozess mündet, in dessen Zuge die Delegierten dreifach anerkannt werden: „Die Unternehmen mußten [sic!] sie als neuentstandenen betrieblichen Machtfaktor akzeptieren; der Staat schrieb die neuen Vertretungsstrukturen im „Arbeiterstatut“ (1970) fest; die Gewerkschaften erkannten sie als einheitliche und traditionelle zwischenverbandliche Grenzziehung überschreitende Basisstruktur an.“³⁴⁸

³⁴³ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.182

³⁴⁴ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.91

³⁴⁵ Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.37

³⁴⁶ Vgl. Ebd. S.37f

³⁴⁷ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.183f

³⁴⁸ Jacobi, Otto. (1988). Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. S.119

7.2.1. Die Anerkennung gewerkschaftlicher Basisstrukturen durch das „Statuto“

Das Gesetz n.300, das im Mai 1970 offiziell in Kraft tritt,³⁴⁹ und unter dem Namen „Statuto dei lavoratori“ (Statut der ArbeiterInnen) bekannt ist, stellt einen legislativen Durchbruch bezüglich der gewerkschaftlichen Rechte im Betrieb dar. Das durch die sozialistischen Arbeitsminister Brodolini und Donat-Cattin vorbereitete und diskutierte Statut,³⁵⁰ „authorized workers from the „most representative“ unions to establish workplace-based union representation,³⁵¹ die im Gesetzestext unter dem Namen „Rappresentati sindacali d’azienda“ (RSA - betriebliche Gewerkschaftsvertretung) geführt werden. Den italienischen ArbeiterInnen und Angestellten wird dadurch das erste Mal die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb garantiert³⁵² und „gesetzlich“ das Recht zugestanden, innerhalb ihres Produktionsbereichs eigene Repräsentanten zu bestimmen.“³⁵³

Neben dem Recht auf gewerkschaftliche Betätigung betrifft das ArbeiterInnenstatut weitere Gewerkschaftsrechte, wie das Verbot der Diskriminierung aufgrund gewerkschaftlicher Betätigung, das Recht auf bezahlte Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit, die bezahlte Freistellung der RSA für gewerkschaftliche Tätigkeiten und die Bereitstellung von Gewerkschaftsräumlichkeiten innerhalb des Betriebs.³⁵⁴ Aufbau und Aufgabenbereich der RSA werden im Statut hingegen nicht präzise geregelt und haben zur Folge, dass es zu einem Nebeneinander verschiedener Formen von betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen kommt.³⁵⁵ Vor allem die Gewerkschaften begrüßen diese ungenaue Art der Regelung, da „der betrieblichen Interessensvertretung wichtige Rechte und Initiativen [zuerkannt werden], ohne sie jedoch durch die Festlegung des Kompetenzbereichs oder die Bestimmung ihrer konkreten Strukturen einzuengen oder zu reglementieren.“³⁵⁶ Auch die immer noch inoffiziellen Delegierten, die durch das Statut nicht explizit anerkannt werden, können in den Genuss der neuen Rechte kommen und zu GewerkschaftsrepräsentantInnen werden, denn „[d]en Gewerkschaften war praktisch freigestellt, wem sie diese Rechte übertragen.“³⁵⁷ Das Statut der ArbeiterInnen erleichtert dadurch die Anerkennung der Delegierten durch Gewerkschaft

³⁴⁹ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.87

³⁵⁰ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.111

³⁵¹ Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.474

³⁵² Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.111

³⁵³ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocke. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.57

³⁵⁴ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.111f

³⁵⁵ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.474

³⁵⁶ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocke. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.57

³⁵⁷ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.112

und Unternehmerseite erheblich.³⁵⁸ „Die Voraussetzung war freilich, daß [sic!] die Gewerkschaften bereit waren, die Rechte der RSA den Delegierten zu übertragen.“³⁵⁹

7.2.2. Die Anerkennung der Delegierten durch die Gewerkschaften

Innerhalb der Gewerkschaftsbewegung setzt sich im Laufes des Jahres 1970, vor dem Hintergrund der weitergehenden Mobilisierung und der hohen Kampfkraft, immer mehr die Überzeugung durch, dass die Umsetzung der Forderungen nach einer aktiven Partizipation an den Gewerkschaftsentscheidungen, einer Dezentralisierung der Gewerkschaftsstrukturen und der Bestätigung der Delegierten als Basisstrukturen, die einzige Möglichkeit sei, Vertrauen und Legitimität von Seiten ihrer Basis zu erhalten und die Führung der ArbeiterInnenbewegung zu übernehmen.³⁶⁰

Vor allem die Branchengewerkschaften haben das Instrument der Delegierten zur Voraussetzung der Partizipation und der Gewerkschaftsdemokratie gemacht und zum Symbol des Einheitsprozesses „von unten“ erklärt.³⁶¹ Richtungsweisend sind die drei Metallgewerkschaften, die auf ihrer Vereinigungskonferenz im März 1971 die Delegierten und den aus den Delegierten jedes Betriebs zusammengeschlossenen „Consiglio di fabbrica“ (CdF - Fabrik-, Betriebsrat) „als Basisorgan der neu zu schaffenden Einheitsgewerkschaft“³⁶² bestimmen und den Delegierten offiziell die Rechte der RSA und der C.I. übertragen. Dadurch werden die Delegierten und der Fabrikrat CdF sowohl zu offiziellen Vertretern der Gewerkschaften als auch zu jenen der ArbeiterInnen.³⁶³ Im Vorfeld sind die Delegierten bereits Anfang 1970 von der FIOM-CGIL und der FIM-CISL als einziges Instrument der ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsvertretung im Betrieb anerkannt worden.³⁶⁴

Neben den Metallgewerkschaften übernehmen auch andere Kategorien, wie jene der Textilindustrie, der Chemie, der Nahrungsmittelindustrie und dem Baugewerbe eine einheitliche Position bezüglich der Delegierten, die sie zwischen 1971 und 1972 als Basisvertretung ihrer jeweiligen vereinten Branchengewerkschaft anerkennen.³⁶⁵ „Die neuen Fabrikräte als offizielles Gewerkschaftsorgan entstanden dabei nicht in Kämpfen

³⁵⁸ Vgl. ebd. S.111

³⁵⁹ Ebd. S.112

³⁶⁰ Vgl. Ebd. S.108

³⁶¹ Vgl. Bellardi, Luralba. (1978). Le nuove forme di rappresentanza e i diritti sindacali. In: Bellardi/Gropi/Liso/Pisani (Hrsg.). Sindacati e contrattazione collettiva in Italia nel 1972-74. Milano. Franco Angeli Editore. S.17

³⁶² Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.62

³⁶³ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.112

³⁶⁴ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.220

³⁶⁵ Vgl. Bellardi, Luralba. (1978). Le nuove forme di rappresentanza e i diritti sindacali S.17

zwischen Kapital und Arbeit, sondern mußten [sic!] in innergewerkschaftlichen und innerbetrieblichen Auseinandersetzungen, zum Teil gegen erhebliche Widerstände, durchgesetzt werden.“³⁶⁶

Auch innerhalb der Konföderationen setzt sich, nach intensiven gewerkschaftsinternen Diskussionen, die Gewerkschaftslinker und die Anerkennung der Delegierten durch, auch wenn die Entscheidung der vollen Integration der Delegierten den Konföderationen Anfang der 70er nicht leicht gefallen ist:

„Auf der einen Seite gab es da die Chance, das Problem der Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb zu lösen, ein Problem, das die Gewerkschaft zehn Jahre lang vergeblich zu lösen versucht hatte; auf der anderen Seite war damit die Ungewißheit (sic!) verbunden, ob die Gewerkschaft die neuen Basisstrukturen überhaupt kontrollieren könnte.“³⁶⁷

Die CGIL als Konföderation folgt den Metallgewerkschaften im Dezember 1970 und erklärt die Fabrikräte zur Grundeinheit ihrer Organisation im Betrieb; UIL und CISL folgen 1971.³⁶⁸ Auch die 1972 gegründete Föderation CGIL-CISL-UIL und die Kongresse der drei Konföderationen 1973 übernehmen mit einigen Korrekturen die neuen Basisorgane als einheitliche, gemeinsame Vertretung der ArbeiterInnen und Gewerkschaften im Betrieb.³⁶⁹

Bezüglich der Gründe für die Übernahme des neuen Gewerkschaftsmodells gibt es, ähnlich wie bezüglich ihres Ursprungs, unterschiedliche Meinungen, die einerseits die interne Evolution der Gewerkschaftsbewegung heranziehen, andererseits den Druck der Basis als Motivation definieren. Fakt ist, dass die Gewerkschaften durch die neuen Basisstrukturen ihre Präsenz und Vertrauenswürdigkeit in den Betrieben erweitern und ihre Führungsrolle gegenüber außerparlamentarischen und gewerkschaftskritischen Gruppierungen bestätigen.³⁷⁰

Den Gewerkschaften gelingt es dadurch sich erstmals auf den Arbeitsplätzen und in den Betrieben zu verwurzeln³⁷¹ und das Konzept der „Zentralität des Betriebs“³⁷² zu begründen. Gegenüber einer so hohen Basispartizipation erweisen sich die Delegierten zudem als „[d]as geeignete Instrument, um dieser Partizipation Dauerhaftigkeit zu verleihen“.³⁷³

Die Neuheit bezüglich Funktion und Aufgabe der Delegierten, die in der Anfangsphase des

³⁶⁶ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.111

³⁶⁷ Ebd. S.109

³⁶⁸ Vgl. Ebd. S.111

³⁶⁹ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.475

³⁷⁰ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.109f

³⁷¹ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.220

³⁷² Bechtel, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld zwischen Betrieb und Gewerkschaft. Eine empirische Untersuchung in der italienischen Stahlindustrie. Frankfurt/Main. Campus. S.13

³⁷³ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.97

Protests vor allem Kampf-AktivistInnen sind, liegt darin, dass sie durch die Anerkennung der Gewerkschaften und aufgrund ihre Wahl durch die gesamte Belegschaft sowohl zu offiziellen RepräsentantInnen der ArbeiterInnen als auch zu jenen der Gewerkschaften werden und ihnen damit den Eintritt in den Betrieb ermöglichen.³⁷⁴ Als RepräsentantInnen der ArbeiterInnen haben sie eine Schlüsselrolle inne “in aggregating, selecting and redefining worker demands, making it easier for the unions to regain control over protest.“³⁷⁵ In dieser dualen Natur haben die Gewerkschaften von Anfang an Schwierigkeiten die Delegierten wirklich zu kontrollieren, das sie durch die Veränderungen der Organisationsprinzipien ab 1972 zu überwinden versuchen (*siehe Kapitel 7.5.: Die Veränderung des Delegiertensystems durch die Gewerkschaften*).³⁷⁶

Die Verhandlungsmacht innerhalb des Betriebs bleibt aber vorläufig, ohne die Anerkennung durch die Unternehmerseite, in den Händen der Betriebskommissionen C.I. bzw. der RSA.³⁷⁷ Durch die Bestätigung der Delegierten und der CdF 1971 schließt sich aber ein erster Zyklus, der 1968 mit der Suche nach neuen Vertretungsinstrumenten begonnen hatte.³⁷⁸

7.2.2.1. Die Wahl der Delegierten 1970-71

Von Seiten der Gewerkschaften gibt es bezüglich der Wahl der Delegierten 1970 offiziell keine Weisung; gewerkschaftsintern existieren unterschiedliche Positionen und Tendenzen, die von der Ernennung der Delegierten durch die Gewerkschaften bis zur freien Wahl ohne festgelegte Listen gehen.³⁷⁹

Die Gewerkschaften der großen Fabriken akzeptierten meist jene Methode, die an der Basis am meisten Erfolg hat. Demnach wird der/die Delegierte in geheimer Wahl, ohne vorgegebene Liste und mit weißer Stimmkarte („scheda bianca“) ³⁸⁰ von der homogenen Gruppe, die aufgrund derselben Arbeitsbedingungen eine Einheit bildet, gewählt und übernimmt dessen Repräsentanz. „Die Arbeitsgruppe entspricht [...] einem Moment des Produktionsprozesses, beispielsweise einem Teil des Fließbandes, eines Büros oder einer Gruppe von Maschinen mit bestimmten Funktionen.“ ³⁸¹ Durch die enge Beziehung zur homogenen Gruppe, der die Delegierten selbst angehören, wird „der Fabrikrat zum Spiegel

³⁷⁴ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.475

³⁷⁵ Ebd. S.476

³⁷⁶ Vgl. Ebd. S.475

³⁷⁷ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.218

³⁷⁸ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). Dalla parte dei lavoratori. S.95

³⁷⁹ Vgl. Ebd. S.99f

³⁸⁰ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.215f

³⁸¹ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.114

der jeweiligen Produktionsstruktur“³⁸² und macht die Thematisierung von betriebsbezogenen Problemen wie den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation zur logischen Konsequenz (*siehe Kapitel 9.3.: Die Arbeitsorganisation als Forderung*). Entscheidend an diesem Wahlmodus ist, dass sowohl Gewerkschaftsmitglieder als auch Nicht-Mitglieder das passive und aktive Wahlrecht besitzen und die Gewerkschaften auch jene Delegierten, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, als ihre VertreterInnen im Betrieb anerkennen.³⁸³ „Damit wurde die historische Trennung zwischen den Vertretern der gesamten Arbeiterschaft (betriebliche Interessenvertretung) und den Vertretern der Gewerkschaftsmitglieder (gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb) aufgehoben.“³⁸⁴ Durch diese Neuerung hat sich das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und ArbeiterInnen stark verändert, denn die Gewerkschaft bezieht sich dadurch nicht nur auf ihre Mitglieder, sondern auf die gesamte Belegschaft und setzt somit das Modell der Klassengewerkschaft der CGIL um.³⁸⁵ In den großen Fabriken ist die zahlenmäßige Beziehung zwischen ArbeiterInnen und Delegierten durchschnittlich 1:50 und bedeutet im Vergleich zu den C.I., den SSA und den RSA, die laut ArbeiterInnenstatut das Verhältnis 1:300 umsetzen sollen, eine Ausweitung der Anzahl der Interessensvertretung und die Möglichkeit eine engere Beziehung zur Basis aufzubauen.³⁸⁶ Mit dem System der Delegierten haben die Gewerkschaften das Prinzip der direkten Demokratie übernommen, da die neuen Basisorgane durch die direkte Wahl auch jederzeit direkt von der Belegschaft abberufen werden können und direkt an den Willen der Gruppe gebunden sind.³⁸⁷ Bezüglich der Beziehung zur Basis und der Partizipationsmöglichkeiten sind die Delegierten somit den alten Strukturen weit überlegen.³⁸⁸

7.2.3. Die Anerkennung der Delegierten von Seiten der Unternehmer

Die ersten Anerkennungen der Delegierten von Seiten der Unternehmer passieren nicht auf nationaler Ebene durch ein Abkommen zwischen Gewerkschaftszentralen und dem Unternehmensverband, sondern werden dezentral in den Betriebsverhandlungen erreicht. In den Sektoren der Metall-, Textil- und Chemieindustrie werden bereits 1971 in einigen Betriebsabkommen die Fabrikräte CdF als einzige Verhandlungspartner der

³⁸² Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.61

³⁸³ Vgl. Ebd. S.61f

³⁸⁴ Ebd. S.62

³⁸⁵ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.114

³⁸⁶ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.212

³⁸⁷ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.114

³⁸⁸ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.171

Unternehmensleitung anerkannt. Unter dem Druck der Betriebsabkommen wird auch mit der Erneuerung der nationalen Tarifverträge 1972/73 die Präsenz der neuen Organisationsformen als Belegschaftsvertretung der Gewerkschaft im Betrieb und als Verhandlungspartner des Managements in den meisten Sektoren formal, durch die Unternehmerseite anerkannt, während die neuen Strukturen in den Betriebsabkommen zu diesem Zeitpunkt bereits vollkommen generalisiert sind.³⁸⁹

Die Formulierungen der Abkommen bezüglich der Funktion und des Aufgabenbereichs, die sich im Vergleich zu den Jahren zuvor stark verändert und erweitert haben, unterscheiden sich dabei oft von Betrieb zu Betrieb bzw. von Kategorie zu Kategorie. Meist wird durch die Anerkennung dem Fabrikrat das alleinige Vertretungsrecht der Belegschaft im Betrieb, die dazugehörigen Gewerkschaftsrechte und die Funktion der Verhandlung auf Betriebsebene übertragen. Daneben gibt es Formulierungen, die Aufgaben, Modalitäten und Zusammensetzung der CdF genau festlegen und ihnen neben der Aufgabe der Verhandlung auch jene der Kontrolle des Protests und der Diskussion mit dem Management zuschreiben.³⁹⁰

In einigen Kategorien, wie jenen der MetallereInnen, der GrafikerInnen und der TextilarbeiterInnen, werden auf nationaler Ebene keine präzisen Anerkennungsforderungen an die Unternehmer gestellt, um den ArbeiterInnen in den Verhandlungen auf Betriebsebene die größtmögliche Freiheit zu überlassen die Art der Anerkennung selbst zu gestalten. Beeinflusst werden die Regelungen und der Anerkennungsgrad der Delegierten und die Überwindung der alten Strukturen auch von der jeweiligen Machtposition der Gewerkschaften, der Größe des Betriebs und den regionalen Umständen.³⁹¹

Durch die Anerkennung der Delegierten und der Fabrikräte als Verhandlungspartner der Unternehmerseite werden ihnen alle (Gewerkschafts-)Rechte der RSA zur Ausübung ihrer Tätigkeiten übertragen, die durch das ArbeiterInnenstatut festgeschrieben sind und durch Betriebsabkommen und nationale Tarifverträge Anfang der 70er verbessert und erweitert werden.³⁹² Die Delegierten werden dadurch zum Verbindungsglied zwischen Gewerkschaft und Belegschaft, verhandeln direkt mit der Unternehmensleitung über betriebsinterne Probleme, entscheiden zusammen mit der Versammlung über Kampfformen, Forderungsinhalte und die Vorbereitung der Proteste und tragen so zur Überwindung der Vertretungskrise der Gewerkschaft bei.³⁹³

³⁸⁹ Vgl. Bellardi, Lauraalba. (1978). *Le nuove forme di rappresentanza e i diritti sindacali* S.16f

³⁹⁰ Vgl. Ebd. S.24

³⁹¹ Vgl. Ebd. S.19

³⁹² Vgl. Ebd. S.27

³⁹³ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). *Movimento sindacale e contrattazione collettiva*. S.275f

7.3. Das Problem der alten Basisstrukturen

Das Problem des Verhaltens gegenüber den alten Vertretungsstrukturen, allen voran den Betriebskommissionen C.I., das nach der offiziellen Anerkennung der neuen Strukturen ein akutes wird, ist kein einfaches, zudem es innerhalb der Gewerkschaftsbewegung unterschiedliche Positionen und Lösungsansätze gibt, die von der vollkommenen Abschaffung der alten Strukturen und der Übergabe aller Funktionen an die Delegierten bis zum Nebeneinander alter und neuer Strukturen geht.³⁹⁴ Zwar ist die Tendenz vorherrschend die traditionellen Institute (C.I., SSA, technische Komitees) zu überwinden, doch kommt es trotzdem zu einer Transitions-Phase, in der auch die alten AktivistInnen aus den CI und SSA an den einheitlichen neuen Strukturen teilnehmen und als Verhandlungspartner agieren, auch wenn sie nicht immer von den ArbeiterInnen gewählt sind. Zum Zeitpunkt einer fehlenden Anerkennung der Delegierten durch die Unternehmer, wird diese Praxis vor allem deshalb angewendet, um jene aktiv zu halten, die noch als VertreterInnen von Seiten der Unternehmer anerkannt sind und kein Machtvakuum im Betrieb zu schaffen. Andererseits versucht die Gewerkschaft dadurch die traditionellen AktivistInnen, die durch die neue Basisbewegung zum Teil in den Hintergrund gerückt sind, wieder zu mobilisieren.³⁹⁵

Beinahe alle Kategorien einigen sich Anfang der 70er darauf die C.I. (und SSA) am Aufbau der Fabrikräte zu beteiligen, sie bis zu ihrem Mandatsende weiterbestehen zu lassen und sie dann nicht mehr zu erneuern und so ein zwischenzeitliches Nebeneinander unterschiedlicher Basisstrukturen zu gewähren. Nur die Branchengewerkschaften der Metallindustrie vertreten von Anfang an die definitive Überwindung der alten Formen und die sofortige Ersetzung durch die Delegierten, denen alle Aufgaben übertragen werden.³⁹⁶ Generell werden die alten traditionellen Vertretungsformen im Betrieb nach der Anerkennung der Unternehmer und jener der Föderation CGIL-CISL-UIL 1972, Großteils überwunden und ihre Aufgaben und Funktionen den voll anerkannten Fabrikräten übertragen.³⁹⁷

³⁹⁴ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). Dalla parte dei lavoratori. S.100

³⁹⁵ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.220ff

³⁹⁶ Vgl. Bellardi, Luralba. (1978). Le nuove forme di rappresentanza e i diritti sindacali. S.20

³⁹⁷ Vgl. Ebd. S.26

7.4. Die quantitative Ausbreitung und Bestätigung der Delegierten und CdF

Neben der qualitativen Entwicklung der Delegierten, die über die gesetzliche Absicherung der betrieblichen Basisstrukturen, die Anerkennung durch Gewerkschaften und Unternehmer in den Betriebsabkommen und die dortige Ausweitung ihrer Rechte geht, vollzieht sich ab Ende der 60er Jahre auch eine quantitative Bestätigung, die Hand in Hand mit der offiziellen Anerkennung der neuen Strukturen geht, ohne die umgekehrt aber eine volle Anerkennung der Delegierten auch kaum möglich gewesen wäre.³⁹⁸

Die Verbreitung der Delegierten ist dabei von Region zur Region und von Industriezweig zu Industriezweig unterschiedlich³⁹⁹ und hängt vor allem von den unterschiedlichen Positionen und Strukturen der Kategorien ab und der Stärke der Basisbewegung in den jeweiligen Zonen und Sektoren.⁴⁰⁰

Gibt es die Delegierten 1970 vor allem in den großen Fabriken des Nordens, so werden die neuen Strukturen nach der offiziellen Anerkennung durch die nationalen Gewerkschaften auf dem ganzen Territorium auch in kleineren und mittleren Unternehmen eingeführt, in denen es bis dahin nur eine geringe Gewerkschaftspräsenz gibt. Die quantitative Ausbreitung der Delegierten auf jene Gebiete und Betriebe, die bis Ende der 60er gewerkschaftlich noch wenig erschlossen sind, kann als Bestätigung der Stärke der Gewerkschaften gewertet werden. Tabelle 1 zeigt die Verbreitung der Delegierten und Fabrikräte im Sektor der Metallindustrie in den Jahren 1970-72, aufgeschlüsselt in Nord-, Mittel- und Süditalien. Ersichtlich daraus ist der zahlenmäßige Anstieg der Delegierten auf nationaler Ebene in allen drei geographischen Zonen. Der höchste prozentuale Anstieg der Delegierten und CdF erfolgt dabei in Mittelitalien und weist auf einen raschen Anstieg der GewerkschaftsvertreterInnen in Zonen hin, in denen sie zuvor marginal waren.⁴⁰¹

³⁹⁸ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.223

³⁹⁹ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien S.62

⁴⁰⁰ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). Dalla parte dei lavoratori. S.100

⁴⁰¹ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.223

Tabelle 1: Anzahl der Delegierten und Fabrikräte in der Metallindustrie und ihre territoriale Ausbreitung, 1970-72

	1970		1971		1972	
	Anzahl der Delegierten	Anzahl Fabrikräte	Anzahl der Delegierten	Anzahl Fabrikräte	Anzahl der Delegierten	Anzahl Fabrikräte
Norditalien	19.980	1.176	26.379	2.173	34.897	3.685
Mittelitalien	1.473	98	2.412	208	3.916	324
Süditalien	1.246	100	2.152	175	3.450	250
Gesamt ⁴⁰²	22.609	1.374	30.943	2.556	42.886	4.291

Quelle: Regalia (1978). S.224 ⁴⁰³

Eine weitere Bekräftigung der quantitativen Ausbreitung der Delegierten und dadurch der Gewerkschaften, ergibt sich aus dem Vergleich mit der Anzahl der Vertretungsstrukturen in den 60er Jahren. Gibt es 1965 auf nationaler Ebene im Metallsektor 1.023 Betriebskommissionen (C.I.), hat sich ihre Anzahl 1972 auf 4.291 Fabrikräte (CdF) erhöht. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die AktivistInnen der C.I., den Betriebskommissären, und jenen der Betriebssektionen, die 1965 zusammen auf eine Anzahl ca.12.000 kommen, während es im Jahr 1972 im Metallsektor bereits 42.886 gewählte Delegierte gibt. Generell kann festgehalten werden, dass die Anzahl der CdF 1972 im Vergleich zum Jahr 1970 um das Dreifache angestiegen ist, wobei es den größten Anstieg in Mittelitalien gibt und die Ausbreitung der Delegierten in jene Gebiete und Betriebe, in denen die Gewerkschaften zuvor kaum vertreten sind, bestätigt. Das Ergebnis einer Untersuchung der Confindustria 1972 zeigt ein ähnliches Bild, nach dem die neuen Strukturen vor allem in den großen Industriefabriken in Norditalien vorherrschend sind, die bemerkenswerte Ausbreitung in kleinen und mittleren Betrieben auf dem ganzen Territorium aber nicht zu übersehen ist. ⁴⁰⁴

Auch die Gesamtzahlen aller Sektoren auf nationaler Ebene (*siehe Tabelle 2*) bestätigen die Ausbreitung der neuen Basisstrukturen, die sich zwischen 1972 und 1974 beinahe verdoppeln.

⁴⁰² Die Summe der Zahlen aus den drei territorialen Gebieten entspricht nicht immer der wirklichen Gesamtsumme, wie auch Regalia feststellt, die die Tabelle von der Fiom-Cgil übernommen hat. Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.224

⁴⁰³ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.224

⁴⁰⁴ Vgl. Ebd. S.223ff

Tabelle 2: Anzahl der Delegierten und Fabrikräte auf nationaler Ebene in allen Sektoren 72-77

Jahr	Anzahl der Delegierten	Anzahl der Fabrikräte
1972	8.101	82.923
1973	9.813	97.161
1974	16.000	150.000
1977	32.021	206.336

Quelle: Regini (1981). S.49 ⁴⁰⁵

7.5. Die Veränderung des Delegiertensystems durch die Gewerkschaften

Die Konföderationen versuchen schon relativ früh die CdF „ihren eigenen organisationspolitischen Bedürfnissen anzupassen und dabei insbesondere eine Repräsentation der drei Konföderationen in den Basisorganen zu gewährleisten.“ ⁴⁰⁶ Ende 1971 ist der Höhepunkt des Kampfzyklus überwunden und der Antrieb der Basis verringert sich, auch wenn die Konfliktualität bis Mitte der 70er hoch bleibt. Allgemein kann die Periode zwischen 1971/72-1975 als die Zeit der Gewerkschaften bezeichnet werden, in denen ihre Initiative stärker wird und sie gegenüber der Basisbewegung dominieren. ⁴⁰⁷ Wichtigstes organisationspolitisches Ziel der Gewerkschaft ist es den erkämpften Platz auf Betriebsebene zu konsolidieren und stabil zu halten. Eine der Möglichkeiten dieses Ziel zu erreichen ist die Orientierung der Delegierten, die nicht zwangsläufig Gewerkschaftsmitglieder sind, Richtung Gewerkschaftsorganisation.

7.5.1. Der neue Wahlmodus

Die Gewerkschaftszentralen versuchen dieses Ziel zu erreichen, indem sie die Wahl zur Erneuerung der Basisorgane für diesen Zweck nutzen und ihren Modus verändern. Die Veränderungen des Wahlmodus, die einseitig durch die Initiative der Gewerkschaften passieren, können in vier Punkte unterteilt werden. Die wichtigste Veränderung betrifft die Erweiterung des Wahlkollegiums. Bisher ist jede Arbeitsgruppe bzw. homogene Gruppe aufgrund ihrer Tätigkeit durch dieselben Merkmale gekennzeichnet, die auch der/die von ihr gewählte Delegierte besitzt. Durch den neuen Wahlmodus werden die Wahlkollegien neu

⁴⁰⁵ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.49

⁴⁰⁶ Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien. S.106f

⁴⁰⁷ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.225

definiert, indem die Wahlgruppe vergrößert wird, sodass ihr eine gesamte Abteilung, eine gesamte Linie oder mehrere kleine Abteilungen angehören können.⁴⁰⁸ Eine häufige Praxis der Gewerkschaften ist der Zusammenschluss von „marginalen“ Frauenabteilungen mit kampfstarken, gewerkschaftlich organisierten Männerabteilungen. Eine weitere Änderung bzw. Folge, die sich aus der Vergrößerung des Wahlkollegiums ergibt, betrifft die Tendenz das zahlenmäßige Vertretungsverhältnis zwischen Delegierten und ArbeiterInnen im Betrieb zu Ungunsten der ArbeiterInnen zu vergrößern. 1970 beträgt das Verhältnis Delegierte-ArbeiterIn noch 1:50, während es bereits 1971 in der Regel 1:70 oder 1:80 beträgt. Änderung 3 betrifft die Einführung einer Mehrheitsklausel im Wahlsystem, demnach jede/r Delegierte einen zuvor festgelegten Prozentsatz von Präferenzen erhalten muss, um in den CdF gewählt zu werden, wobei es auch zur Stichwahl kommen kann. Bis dahin wurde jener Delegierte der homogenen Gruppe mit den meisten Stimmen Mitglied des Fabrikrats. Durch den neuen Wahlmodus ist es aber durchaus möglich, dass ein Wahlkollegium ohne eigene Vertretung bleibt. Die Gewerkschaften sehen in dieser Änderung die Notwendigkeit, dass die RepräsentantInnen das effektive größtmögliche Vertrauen der Basis genießen müssen. Schließlich führen die Gewerkschaften eine festgelegte Vorbereitungsphase bzw. Wahlkampfzeit ein, um überstürzte Entscheidungen zu Gunsten von weniger effizienten GewerkschaftsvertreterInnen zu verhindern. Die Wahlen sollen durch Versammlungen und Diskussionen vorbereitet werden, wodurch die Gewerkschaften die Möglichkeit haben diese zu beeinflussen.

7.5.1.1. Die Folgen der Änderungen des Wahlmodus

Die einseitig getroffene Entscheidung der Veränderungen des Wahlmodus hat eine Reihe von Folgen für Gewerkschaft und Basis und erlaubt es vor allem den Gewerkschaften eine zentrale Rolle einzunehmen.

Einerseits erfordert die Wahl aufgrund der festgelegten Vorbereitungszeit, die als Sensibilisierungskampagne fungieren soll und der Unterteilung des Betriebs in unterschiedliche WählerInnengruppen, eine größerer organisatorische Anstrengung und dadurch eine stärkere Miteinbeziehung der Gewerkschaften selbst. Durch die verstärkte Initiative der Gewerkschaftsorganisationen wird der Moment der Wahl zunehmend immer mehr zu einem politischen Moment und nicht als direkte Partizipationsmöglichkeit der Basis angesehen.⁴⁰⁹

⁴⁰⁸ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.227f

⁴⁰⁹ Vgl. Ebd. S.129ff

Andererseits wird durch die Vergrößerung des Wahlkollegiums das Prinzip des/der „Delegierte[n] [als] [...] Ausdruck der homogenen Arbeitsgruppen“⁴¹⁰ aufgegeben und damit das Prinzip, dass jede homogene Gruppe eine/n VertreterIn im CdF hat. Folglich besitzen die Delegierten nicht mehr dasselbe Wissen und die Kenntnisse über die jeweilige homogene Arbeitsplatzsituation. Vor allem in den kleinen homogenen Gruppen oder Frauenabteilungen, die mit anderen Abteilungen zusammengeschlossen werden, erweckt diese Veränderung den Eindruck, dass ihnen die Gewerkschaften keine eigene Vertretung zugestehen wollen und sie um ein in den Jahren zuvor erkämpftes Recht betrogen werden.

Gleichzeitig liest Regalia aus den Wahlergebnissen ab, dass die Kombination der größeren Wahlkollegien mit der Mehrheitsklausel und der Möglichkeit mehrere Vorzugsstimmen abzugeben, den großen, zahlreichen Gruppen erlaubt das Ergebnis bedeutend zu beeinflussen, falls sie sich diszipliniert geschlossen verhalten.

Dadurch wird auch das Gewicht der Gewerkschaftsminderheiten und der kleinen außergewerkschaftlichen politischen Gruppen verringert, das die tendenzielle Ausgrenzung dieser AktivistInnen zur Folge hat. Ab den Wahlen 1971 dominieren die GewerkschaftsaktivistInnen innerhalb der Fabrikräte, wenn die Gewerkschaften auch nicht in der Lage sind autonome AktivistInnen und außerparlamentarische VertreterInnen vollkommen zu verdrängen.⁴¹¹

7.5.2. Die Veränderung der Zusammensetzung der Fabrikräte und der Exekutivausschuss

Neben der Veränderung des Wahlmodus verändert sich ab 1972 auch die Zusammensetzung der Fabrikräte und es kommt zur Gründung des „Esecutivo del Consiglio“ (Exekutivausschuss des Fabrikrates), der einen weiteren Schritt Richtung Institutionalisierung und Bürokratisierung der Basisstrukturen von Seiten der Gewerkschaften bedeutet.

Der Exekutivausschuss, der nicht immer aus gewählten Delegierten besteht, sondern meist paritätisch von den drei Gewerkschaften besetzt wird, steht den Fabrikräten als Koordinierungsorgan zur Seite und entwickelt sich in manchen Fällen als regelrechtes Vollzeit-Organ, in dem die ersten italienischen Berufsgewerkschafter im Betrieb entstehen. Damit wird mit der üblichen Praxis gebrochen, dass die Vertretungsinstanzen im Betrieb

⁴¹⁰ Abschlussdokument der zweiten Vereinigungskonferenz der Metallgewerkschaften (1971), zitiert nach: Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.113

⁴¹¹ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.230ff

direkt mit der Produktion und der Belegschaft verbunden sind und aus den eigenen Reihen bestimmt werden.⁴¹² Beklagt wird 1972 von der vereinten Metallerkonferenz, dass die Exekutivausschüsse meist nicht die Funktion der Koordination einnehmen, sondern die Aufgaben der Fabrikräte übernehmen und durch eine „großzügige Gewährung von Freistellungen“⁴¹³ von Seiten der Unternehmer gefördert werden.

Daneben erfolgen erste Veränderungen bezüglich der Zusammensetzung der Fabrikräte, die neben den gewählten Delegierten zunehmend auch von nicht-gewählten GewerkschaftsvertreterInnen, so genannten ExpertInnen, besetzt werden.⁴¹⁴ Gleichzeitig legt das Föderationsabkommen der drei Gewerkschaftsbünde 1972 bezüglich der Interessensvertretung im Betrieb die Billigung einer nach Mitgliederstärke proportionalen Repräsentanz der Gewerkschaften in den Fabrikräten fest, auch wenn sich diese Forderung in den einzelnen Branchen unterschiedlich durchsetzt bzw. nicht übernommen wird.⁴¹⁵

7.5.3. Fazit zur Veränderung des Delegiertensystems

Die durch den neuen Wahlmodus modifizierte Vertretungsstruktur erweist sich im Vergleich zu den Delegierten der homogenen Arbeitsgruppe als weniger geeignet die Interessen der Basis zu vertreten und ihren Vertretungsansprüchen gerecht zu werden. Im Gegenzug bringt sie aber den Gewerkschaftszentralen eine Reihe von Vorteilen bezüglich ihrer direkten Präsenz und Kontrolle der Delegiertenbewegung und bedeutet faktisch eine erste Re-Zentralisierung der Organisationsstrukturen. Die Delegierten selbst, die sich durch diese Veränderungen weniger der Basis zugehörig fühlen, da sie nicht mehr die VertreterInnen ihrer homogenen Gruppe sind, identifizieren sich folglich mehr mit der externen Gewerkschaftszentrale.

Den Gewerkschaften ist in dieser Phase der Neuregelung ab 1971, in der die Bedürfnisse der Basis nicht mehr jenen der zentralen Gewerkschaftsorganisationen entsprechen (wie es im „Autunno Caldo“ noch der Fall war), gelungen, die Basisstrukturen zu ihrem Gunsten zu verändern und sie so zu rationalisieren und vereinheitlichen, dass sie ihren eigenen Bedürfnissen entsprechen. Damit erreichen sie ihr Ziel die Delegierten, durch den Ausschluss jener AktivistInnen, die kaum gewerkschaftlich organisiert sind und spezifische Bedürfnisse und Probleme haben (wie z.B. Frauen) und durch den Ausschluss der

⁴¹² Vgl. Ebd. S.235

⁴¹³ Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien. S.107

⁴¹⁴ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. s.234

⁴¹⁵ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.62

außergewerkschaftlichen linken Gruppierungen, Richtung Gewerkschaftszentralen zu orientieren.⁴¹⁶

7.6. Die Krise der ursprünglichen Delegiertenbewegung

Ab 1972 zeigen sich erste Anzeichen einer Funktionskrise der Delegierten und der CdF, die sich bis Ende der 70er voll entfalten wird, auch wenn die Delegierten 1977 zahlenmäßig ihren Höhepunkt erreichen (*siehe Tabelle 2*). Die im November 1974 geäußerte Kritik der Metallgewerkschaften, die beklagen, „dass die Delegiertenwahlen oft von den Provinz- oder Zonenorganisationen der Gewerkschaften vorentschieden würden und daß [sic!] die Parteien dazu neigten, sich in die Wahlen einzumischen“,⁴¹⁷ kann als Ausdruck dieser Krise gesehen werden. Auch die Rückschläge im Einigungsprozess ab Anfang 1972 wirken sich negativ auf die Delegiertenbewegung aus und fördern die Tendenz, dass die Fabrikräte mehr zur Vertretung von Gewerkschaft und Partei werden als jene der gesamten Belegschaft zu übernehmen.⁴¹⁸

Die Ursachen der Konsenskrise zwischen ArbeiterInnen und Gewerkschaft und dem einsetzenden Bürokratisierungsprozeß werden oft bei der Gewerkschaft selbst gesucht: „Durch die Anerkennung der Fabrikräte als gewerkschaftliche Basisstruktur [...] [und ihre Veränderung ab 1972] habe eine „Institutionalisierung“ und „Vereinnahmung“ der Delegiertenbewegung stattgefunden, durch die deren ursprüngliche Wirkungsweise und Funktion „ausgehöhlt“ worden sei.“⁴¹⁹ Daneben können auch die Veränderungen der politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen ab 1972, „denen sich auch die Delegiertenbewegung nicht entziehen kann“ als Faktoren der Krise herangezogen werden.⁴²⁰

⁴¹⁶ Vgl. Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato. S.232ff

⁴¹⁷ Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.107

⁴¹⁸ Vgl. Ebd. S.107

⁴¹⁹ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.63

⁴²⁰ Ebd. S.64

8. Das neue (dezentrale) System der Verhandlungen

Durch die Dezentralisierung der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen, ihrer Anerkennung und der Übertragung der Verhandlungsfunktion im Betrieb findet gleichzeitig eine Dezentralisierung der Verhandlungsstrukturen statt, die sich bereits in den 60er Jahren mit dem Erlangen der Tarifhoheit der Branchengewerkschaften und den ersten, wenn auch begrenzten, Betriebsabkommen abzeichnet. Ab dem Frühling 1968 ist, nach einer stagnierenden Phase der Betriebsabkommen, die vollkommene Dezentralisierung auf die betriebliche Ebene abzusehen.⁴²¹

Anfang der 70er Jahre haben sich die italienischen industriellen Beziehungen als ein System auf drei Ebenen herausgebildet, das neben der inter-konföderalen Ebene und der nationalen Branchen- bzw. Sektor-Ebene eine dritte, artikulierte Verhandlungsebene auf der Ebene des Betriebs entwickelt hat.⁴²²

(1). Die inter-konföderale Ebene betrifft Verhandlungen zwischen den gewerkschaftlichen Dachverbänden und den Unternehmerverbänden Confindustria und Intersind,⁴²³ die ab Ende der 60er an Gewicht verlieren.⁴²⁴ Das letzte wichtige inter-konföderale Abkommen betrifft 1966 die Betriebskommissionen und 1968 die Abschaffung der Lohnzonen;⁴²⁵ während die Konföderationen ab 1971 mehr direkt mit der Regierung über allgemeine ökonomische und sozialpolitische Probleme verhandeln, als mit den Unternehmerverbänden, zu deren Verhandlungspartner beinahe ausschließlich die Branchengewerkschaften geworden sind.⁴²⁶

(2). Bereits Anfang der 60er Jahre hat eine erste Dezentralisierung des Tarifvertragssystems stattgefunden, indem die Tarifhoheit der nationalen Kollektivverträge offiziell von den Konföderationen auf die Branchengewerkschaften übergeht. De facto wird das Recht auf Verhandlungen aber erst gegen Ende der 60er dezentralisiert, als den Branchengewerkschaften von Seiten der Konföderationen eine größere Autonomie und Macht zugestanden wird.⁴²⁷ Durch die Erfolge der nationalen Kollektivverhandlungen des „Autunno Caldo“ bestätigt sich das Institut des nationalen Branchenvertrags, nachdem es in den Jahren zuvor, aufgrund seiner limitierten Erfolge von außergewerkschaftlichen Gruppen und einigen Gewerkschaftsgruppen der großen Fabriken des Nordens angegriffen wurde, die seine

⁴²¹ Vgl. Giugni, Gino (et al.). (1976). Gli anni della conflittualità permanente. S.137f

⁴²² Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva . S.429

⁴²³ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrich/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.64

⁴²⁴ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva . S.429

⁴²⁵ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.95

⁴²⁶ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.430

⁴²⁷ Vgl. Ebd. S.22ff

Ersetzung durch den Betriebsvertrag forderten.⁴²⁸ Trotz der sich ausbreitenden Betriebsabkommen bleibt der nationale Vertrag aber auch in dieser Periode von zentraler Wichtigkeit, wie die nationalen Kollektivverhandlungen 1969, 1970 und 1972/73 aufgrund ihrer Ergebnisse, Inhalte, Basispartizipation und Kampfkraft zeigen.⁴²⁹

Der Ablauf der Branchentarifverträge der 70er entspricht jenem des „Autunno Caldo“ und seiner basisdemokratischen Beteiligung: sowohl die Verhandlungsplattform als auch das Ergebnis der Verhandlungen werden der Belegschaftsversammlung zur Abstimmung vorgelegt, die das Dokument bestätigen oder ablehnen. Die Verhandlungen sind dabei, wie im „Autunno Caldo“ auch, von Streiks und Protestaktion der ArbeiterInnen begleitet.

(3). Schließlich die Ebene des Betriebs, die sich ab 1968/69 endgültig durchsetzt und eine wirkliche Dezentralisierung des Systems der Tarifverhandlungen darstellt. Durch die Ausbreitung der Delegiertenräte und ihre Anerkennung als Verhandlungspartner, wird die Ebene der betrieblichen Tarifverhandlungen Anfang der 70er Jahre zeitweise zur wichtigsten Ebene des Tarifvertragssystems,⁴³⁰ auf der arbeitsplatzbezogene Probleme verhandelt werden und das Konzept der „Zentralität der Fabrik“ weiter gestärkt wird.

8.1. Die neue Verhandlungsstrategie auf Betriebsebene

Die wirkliche Neuheit des Verhandlungssystems der italienischen industriellen Beziehungen ab 1968/69 ist die Anerkennung und Ausbreitung der dezentralen, betrieblichen Tarifverhandlungen, deren Voraussetzung die Delegiertenbewegung darstellt. Die Delegierten, die das Verhältnis zwischen ArbeiterInnen und Gewerkschaft nachhaltig verändert haben, beeinflussen so auch die gewerkschaftliche Tarifpolitik und führen zur Dezentralisierung und Stärkung der betrieblichen Verhandlungen.⁴³¹

Die Geschichte der artikulierten Verhandlungen beginnt, wie bereits dargestellt, mit der (limitierten) Anerkennung der Betriebsabkommen Anfang der 60er; gefolgt von einer Periode der Stagnation, deren Ursachen im Widerstand der Unternehmer, der allgemeinen Schwäche der Gewerkschaftsbewegung und der ökonomischen Rezession liegen und führt Ende der

⁴²⁸ Vgl. Ebd. S.430

⁴²⁹ Vgl. Giugni, Gino. (1971). *Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia*. S.95f

⁴³⁰ Vgl. Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen*. S.118f

⁴³¹ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). *Gewerkschaftspolitik in Italien*. S.64

60er, durch den beginnenden Protestzyklus, zu einem erneuten Aufleben über die festgelegten Grenzen hinaus.⁴³²

Nach dem „Autunno Caldo“, der durch seine Kollektivverträge die Anerkennung der Delegierten als gewerkschaftliche Basisstruktur vorbereitet hat, orientieren sich die italienischen Gewerkschaften, wie in den 70ern auch jene in anderen europäischen Ländern, auf die betriebsnahe Lohnpolitik und überwinden ihre Ablehnung der betrieblichen Gewerkschaftspolitik, wie es lange ein Kennzeichen vor allem der CGIL gewesen ist.⁴³³

ProtagonistInnen der Betriebsabkommen, wie auch der Proteste auf Betriebsebene, sind die neuen Gewerkschaftsstrukturen (CdF und Delegierte), die in der Regel alle Aufgaben und Kompetenzen der alten Strukturen übernehmen und auf der Ebene des Betriebs tarifpolitische Tarifhoheit erhalten. Ähnlich wie die nationalen Branchengewerkschaften werden die betrieblichen Plattformen von den Delegierten zusammen mit der Betriebsversammlung vorbereitet, die über Verlauf und Ergebnis der Verhandlungen entscheiden.⁴³⁴

Das neue Institut der Betriebsabkommen entwickelt sich dabei ab Ende der 60er Jahre mit einer doppelten Funktion.⁴³⁵ Ihr formales Ziel ist es „den nationalen Tarifvertrag zu „integrieren“, indem sie die in diesem vorgesehenen vertraglichen Rechte und Pflichten „entwickeln“ und anpassen.“⁴³⁶ In der Praxis gibt es aber die Tendenz „die durch den nationalen Vertragsabschluss gesetzten Grenzen zu sprengen“,⁴³⁷ - d.h. Betriebsabkommen sind meist innovativer als die entsprechenden nationalen Verträge und nehmen eine Vorreiterrolle ein. Vor allem die Betriebsabkommen der großen Fabriken, die nicht wie vorgesehen, erst nach Beendigung des nationalen Tarifkonflikts beginnen, sondern bereits vorher oder zeitgleich stattfinden, dienen als Druckmittel und Vorbild für die nationalen Kollektivverträge.⁴³⁸

Inhaltlich beschränken sich die Betriebsabkommen nicht mehr auf die Anfang der 60er festgelegten Verhandlungsmaterien, sondern überschreiten diese Grenzen und verhandeln zunehmend alle Probleme der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzumwelt (*siehe Kapitel 9.1.: Die Forderungen im Betrieb*).⁴³⁹

⁴³² Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva S.277

⁴³³ Vgl. Steiert, Rudolf. (1983). Gewerkschaften in Italien. In: Rühle, Hans/Veen, Hans-Joachim (Hrsg). Gewerkschaften in den Demokratien Westeuropas. Bd. 1: Frankreich, Italien, Spanien, Portugal, Griechenland. Paderborn. Schöningh. S.139

⁴³⁴ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva S.274f

⁴³⁵ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.96

⁴³⁶ Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.15

⁴³⁷ Ebd. S.15

⁴³⁸ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.96

⁴³⁹ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.277

8.1.1. Quantitative Ausbreitung der Betriebsverhandlungen

Neben den qualitativen Veränderungen, vollzieht sich ab 1968 auch eine quantitative Ausbreitung der Betriebsabkommen, die Rainer Zoll als eine „Umkehrung der tarifpolitischen Pyramide“⁴⁴⁰ bezeichnet.

Tabelle 3: Anzahl der Betriebsabkommen 1968-1971

Jahr	Anzahl der Betriebsabkommen
1967	1.300
1968	3.870
1969	2.500
1970	4.337
1971	6.900

Quelle: Zoll (1981) S.103 und Albers (1974) S.167⁴⁴¹

Tabelle 3 zeigt die quantitative Steigerung der Betriebsabkommen, mit dem kurzfristigen Rückgang im Jahr 1969, der mit der Konzentration auf die nationalen Kollektivverträge im Heißen Herbst zu erklären ist. 1971 werden erstmals auch in den meisten Mittel- und Kleinbetrieben aller wichtigen Industriezweige Abkommen auf betrieblicher Ebene abgeschlossen.⁴⁴²

Bis 1972/73 nehmen die betrieblichen Tarifverhandlungen für die nationale Tarifpolitik eine „Lokomotivfunktion“ ein. Danach werden die Rahmenbedingungen für die Betriebsabkommen, unter anderem aufgrund der ökonomischen Krise, immer ungünstiger; so sinkt die Anzahl der Betriebsabkommen 1974 auf 1.500 und 1975 auf nur mehr einige Hundert.⁴⁴³

8.2. Das italienische Verhandlungssystem und das Fehlen von festen Regeln

In Italien sind viele Bereiche der Gewerkschaftsaktivitäten, unter anderem die Kollektivverhandlungen, nicht gesetzlich geregelt. Zwar wird mit dem ArbeiterInnenstatut aus dem Jahr 1970 ein erstes Regelwerk eingeführt, doch „beschränkt [es] sich darauf,

⁴⁴⁰ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.103

⁴⁴¹ Vgl. Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.103; Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.167

⁴⁴² Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.167

⁴⁴³ Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien. S.121

Hindernisse für gewerkschaftliche Betätigungen im Betrieb zu beseitigen, reguliert aber das „collective bargaining“ nicht.“⁴⁴⁴ Dadurch „entstand das neue System industrieller Beziehungen nach 1970 ohne rechtliche Kanalisierung; es ließ sich weder an Normen noch an einer einheitlichen Gewerkschaftspolitik ablesen, wie in nordeuropäischen Ländern.“⁴⁴⁵ Von Seiten der CISL und UIL gibt es in der 2. Hälfte der 1960er den Versuch ein Regelwerk mit den Unternehmerverbänden abzuschließen, das unter anderem auch die Kollektivverhandlungen bzw. die Betriebsverhandlungen betrifft, indem die Ebenen und die jeweils verwandelbaren Forderungen stabilisiert werden sollten. Abgelehnt von der CGIL, die dadurch ihre gewerkschaftlichen Freiheiten eingeengt sieht, wird die Idee des so genannten „Accordo quadro“ auch von CISL und UIL in den Jahren der beginnenden Proteste verworfen. Zudem es bezüglich des „Accordo quadro“ auch von Seiten der Unternehmer Vorbehalte gibt, da dadurch die Verhandlungen auf Betriebsebene theoretisch anerkannt werden.⁴⁴⁶

Auch in den Kollektivverhandlungen der Metallindustrie im „Autunno Caldo“ geht es um die Definition von Regeln bzw. der Festlegung von Grenzen bezüglich des Tarifvertragssystems und der Betriebsverhandlungen.⁴⁴⁷ Die Unternehmer versuchen als Voraussetzung für den Verhandlungsbeginn die Forderung nach festen Regeln bezüglich der artikulierten Verhandlungen auf Betriebsebene zu stellen.⁴⁴⁸ Ähnlich den Protokollen von 62/63 sollte demnach eine Verhandlungsmaterie, die bereits im nationalen Vertrag verhandelt worden ist, während der Laufzeit des nationalen Vertrages, nicht mehr auf einer anderen Ebene neu verhandelt werden können sondern erst nach Ablauf des Vertrags wieder verhandelbar werden. Aufgrund der Mediation des Arbeitsministers und dem unnachgiebigem Verhalten der Branchengewerkschaften wird diese Vorbedingung zurückgezogen und kann auch während der Verhandlungen nicht durchgesetzt werden.⁴⁴⁹

Das italienische Tarifvertragssystem kann in den 70er Jahren als ein flexibles System bezeichnet werden, da es zwischen den unterschiedlichen Verhandlungsebenen keine vertraglich festgelegten Beziehungen gibt und durch die Überschreitung und Nicht-Beachtung der Protokolle aus den Jahren 1962/63 auch keine in einem übergeordneten Vertrag festgeschriebene Regelung über Form, Inhalt, Zeitpunkt und Verfahren der Verhandlungen

⁴⁴⁴ Steiert, Rudolf. (1983). Gewerkschaften in Italien. S.138f

⁴⁴⁵ Ebd. S.140

⁴⁴⁶ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.127f

⁴⁴⁷ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.88

⁴⁴⁸ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.262

⁴⁴⁹ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.88

existieren.⁴⁵⁰ Auch wenn die Ebenen der nationalen Verträge und der Betriebe eine gegenseitige Wechselbeziehung aufweisen und sich beeinflussen,⁴⁵¹ so sind die Verhandlungskompetenzen zwischen ihnen trotzdem unregelt und unkoordiniert und führen dazu, dass dieselbe Materie auf mehreren Ebenen gleichzeitig verhandelt werden kann.⁴⁵² „Es unterliegt ausschließlich der innergewerkschaftlichen Entscheidung, auf welcher Ebene welche Inhalte zu welcher Zeit verhandelt werden.“⁴⁵³

Die Ergebnisse der Betriebsabkommen können dadurch die Verhandlungen auf nationaler Ebene konditionieren und beeinflussen und für alle ArbeiterInnen der Kategorie generalisiert werden. Umgekehrt können auch die positiven Resultate der nationalen Verträge die Initiative der Gewerkschaftsorgane im Betrieb erleichtern.⁴⁵⁴ Oft versuchen die Gewerkschaften in den Firmentarifverträgen Forderungen durchzusetzen, an denen sie in den nationalen Verträgen gescheitert sind. Andererseits gelten Firmenabkommen (vor allem jene in den staatlichen Betrieben) als Schrittmacher für die nationalen Tarifverträge und werden häufig parallel zu den nationalen Verhandlungen geführt, um den Druck auf die Unternehmen zu erhöhen.⁴⁵⁵

So ist es Anfang der 1970er möglich ein Modell der industriellen Beziehungen umzusetzen, das ein vollkommen anderes als jenes der 50er und 60er ist.⁴⁵⁶ Dieses Zusammenspiel aus dem Fehlen bzw. dem Nicht-Beachten der Friedenspflicht, wodurch die Eröffnung neuer Konflikte jederzeit möglich ist, und dem Fehlen von festen Regeln im System der Tarifverhandlungen, führt zu „permanenten Verhandlungen“ in einem System des „permanenten Konflikts“,⁴⁵⁷ in dem es keine Verhandlungs- und Konfliktpausen gibt.⁴⁵⁸

8.2.1. Befürworter und Gegner des regellosen Zustandes

Vor allem die Metallgewerkschaften, aber neben ihnen auch andere Branchengewerkschaften, können dem Fehlen von festen Regeln bezüglich der Verhandlungsmaterien und -Prozeduren eine positive Seite abgewinnen.⁴⁵⁹ Sie sind es auch, die sich ab 1969 gegen die strenge

⁴⁵⁰ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.65

⁴⁵¹ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.432

⁴⁵² Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.94f

⁴⁵³ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.65

⁴⁵⁴ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.432

⁴⁵⁵ Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.120

⁴⁵⁶ Vgl. Giugni, Gino. (1972). Il sindacato: dalla politica delle riforme all'autunno rivendicativo. In: Giugni, Gino. (1973). Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973. Bari. De Donato Editore. S.126

⁴⁵⁷ Die militantesten GewerkschaftsvertreterInnen sprechen 1971 vom „conflitto permanente“; vgl. Giugni, Gino. (1972). Il sindacato: dalla politica delle riforme all'autunno rivendicativo. S.126

⁴⁵⁸ Vgl. Giugni, Gino. (1972). Il sindacato: dalla politica delle riforme all'autunno rivendicativo. S.126

⁴⁵⁹ Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.120

Definition der Kompetenzen der Delegierten, für die Abschaffung der „protocolli“ aus dem Jahr 62/63 und für die Beendigung der Friedenspflicht einsetzten und diese Regelungen 1968/69 zusammen mit der Basisbewegung zum ersten Mal nicht mehr einhalten.⁴⁶⁰

Die Unternehmerverbände hingegen kritisieren die fehlenden Abgrenzungen und die ständigen Überschreitungen der Gewerkschaften. Die Federmeccanica (Arbeitgeberverband der Metallindustrie) stellt 1972 fest, dass die „betrieblichen Verhandlungsplattformen nur 15% Forderungen enthielten, die sich auf die Materie beschränkten, die im nationalen Vertrag an die Betriebsverhandlungen verwiesen worden waren, während alle anderen auf die verschiedenartigsten Gegenstände ausgriffen.“⁴⁶¹ Der Präsident der Industriellenvereinigung der Provinz Brescia, Lucchini, spricht gar von „Ausbrüche[n] tarifpolitischer Anarchie an der Basis.“⁴⁶² Die Unternehmerverbände sind Anfang der 70er Jahre jedoch nicht die einzigen, die das System der Verhandlungen kritisieren; daneben gibt es die Kritik der Gewerkschaftszentralen, die zunehmend versuchen den Konflikt in geregelte Bahnen zu lenken.⁴⁶³

8.3. Anmerkungen zur Mobilisation, Konfliktualität und Partizipation

Der permanente Arbeitskampf, der die italienischen industriellen Beziehungen Anfang der 70er Jahre bestimmt, zeichnet sich durch eine hohe Basismobilisation aus, die sich an der Ausbreitung der Konfliktualität (Anzahl der Streiks und Streikstunden), der Intensität der aktiven Partizipation (Beteiligung an den Protesten und Entscheidungen und Anzahl der Mitglieder) und der Wahl der Kampfformen ausdrückt.⁴⁶⁴

Zwischen 1969 und 1975 setzt sich eine konfliktorische Kultur um, in der der Konflikt zur Normalität wird.⁴⁶⁵ Zwar gibt es beispielsweise auch in der Periode zwischen 1945 und 1950 ein hohes Streikniveau, jedoch wird zu diesem Zeitpunkt die Situation des Streiks von den Gewerkschaften selber nicht als „normales Ereignis“ angesehen, wie es ab 1969 mit der

⁴⁶⁰ Vgl. Giugni, Gino. (1971). *Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia*. S.88

⁴⁶¹ Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen*. S.120

⁴⁶² Lucchini, zitiert nach: Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen*. S.120

⁴⁶³ Vgl. Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen*. S.120

⁴⁶⁴ Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen*. S.118; Regini, Marino. (1978). *Come e perché cambiano la logica dell'organizzazione sindacale e i comportamenti di base*. In: Pizzorno/Reyneri/Regini/Regalia. *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*. Bologna. Il Mulino. S.154

⁴⁶⁵ Vgl. Accornero, Aris. (1992). *La parabola del sindacato*. S.97

„Explosion“ der Arbeitskämpfen der Fall ist.⁴⁶⁶

Tabelle 4 vergleicht die Anzahl der industriellen Konflikte, die Anzahl der beteiligten ArbeitnehmerInnen und die verlorenen Arbeitstage zwischen den Perioden 1952-1958, 1959-1967 und 1968-1973, wobei alle drei Faktoren einen bemerkenswerten Anstieg in der Periode 1968-73 aufweisen.

Tabelle 4: Anzahl der industriellen Konflikte und der beteiligten ArbeiterInnen 1952-73

Periode	Anzahl der industriellen Konflikte	Anzahl der beteiligten ArbeiterInnen (in Mio.)
1952-1958	1.810	1.982
1959-1967	3.086	2.581
1968-1973	4.243	5.087

Quelle: Regalia/Regini. (1988). S. 485⁴⁶⁷

Einen der Gründe für das „permanente“ Konfliktverhältnis Ende der 60er Jahre sehen Regini/Regalia im niedrigen Level der Institutionalisierung und Formalisierung des industriellen Konfliktes, der geringen Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften im ökonomischen System und dem Eintreten junger, ungelernter ArbeitsmigrantInnen in die norditaliensische Massenproduktion.⁴⁶⁸

Tabelle 5 zeigt einen Anstieg der Anzahl der Streiks, der Basisbeteiligung und der verlorenen Arbeitstage bis inklusive 1969, mit einem kurzfristigen Abflachen der Partizipation in den darauffolgenden Jahren, während die Anzahl der Streiks weiter steigt, und einen erneuten Anstieg der Partizipation in den Jahren 1972/73, bedingt durch die Erneuerung wichtiger Tarifverträge. Das hohe Streikvolumen 1974 ist auf die gewerkschaftlichen Forderungen zur Verbesserung der Lohnindexierung zurückzuführen, während jenes aus dem Jahr 1975 vor allem der Landwirtschaft und dem öffentlichen Dienst zuzuschreiben ist. Der deutliche Rückgang des Streikvolumens ab 1975 ist mit der allgemeinen Kursänderung der Gewerkschaftsstrategie und der wirtschaftlich schwierigen Situation verbunden.⁴⁶⁹

⁴⁶⁶ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.484

⁴⁶⁷ Vgl. Regalia/Regini. (1998). Italy: The dual Character of Industrial Relations. S.485

⁴⁶⁸ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.484

⁴⁶⁹ Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.141f

Tabelle 5: Anzahl der Streiks, der beteiligten ArbeiterInnen und der verlorenen Arbeitstage 1967-77

Jahr	Anzahl der Streiks	beteiligte ArbeitnehmerInnen (in Mio).	verlorene Arbeitstage je Streikende
1967	2.658	2.243	8.589
1968	3.377	4.862	9.240
1969	3.788	7.507	37.825
1970	4.162	3.722	18.277
1971	5.598	3.891	12.949
1972	4.765	4.405	17.060
1973	3.769	6.133	20.492
1974	5.174	7.824	17.033
1975	3.568	10.717	22.673
1976	2.667	6.974	16.464
1977	3.259	6.434	9.846

Quelle: Kreile (1985). S.140.⁴⁷⁰

Die Basispartizipation und ihre Ausbreitung in Sektoren und Zonen, in denen die Kampfbereitschaft bis Ende der 60er Jahre äußerst gering war, bleibt eines der wichtigsten Merkmale der Protesbewegung. Regini unterteilt den Zyklus bezüglich der Partizipation, der Konfliktualität und der Art der Kampfmethoden in zwei unterschiedliche Phasen. In der Anfangsphase breitet sich die Mobilisation von den starken und kampfbereiten Abteilungen auf kleine isolierte Abteilungen bzw. Betriebe aus und führt durch die Beteiligung von marginalen ArbeiterInnenschichten wie jener der Frauen oder der „Operai Comuni“ zur Bildung neuer AktivistInnen. Die sich ausbreitenden Konflikte übernehmen einen permanenten Charakter und führen zu ständig stattfindenden Protestaktionen in den Abteilungen. Ab 1971/72, in manchen Betrieben erst ab 1973, mit der beginnenden ökonomischen Krise und der steigenden Repression der UnternehmerInnen, tendieren die Gewerkschaften dazu, ihre Strategie zu zentralisieren und die Arbeitskämpfe zu rationalisieren. Zwar bleibt die Mobilisation und Kampfkraft weiterhin hoch, konzentriert sich tendenziell aber auf bestimmte Momente, Kampfarten und bestimmte ArbeiterInnen-Schichten. In den Betrieben ist die Kampfkraft weiterhin hoch wenn es um Forderungen geht, die die eigenen Konditionen betreffen, während bei den zentralistisch geführten politischen Streiks die Mobilisation tendenziell niedriger ist. Trotzdem gibt es immer wieder Momente, in denen die Mobilisation jener aus den Jahren 1969 und 1970 entspricht. Auch die Teilnahme an den Protestaktionen ist weiterhin hoch, doch nimmt die große Masse der ArbeiterInnen im

⁴⁷⁰ Vgl. Ebd. S.140

Vergleich zu den Jahren zuvor zunehmend passiv an den Streiks teil. Ein Grund dafür liegt in ihrem Kontrollverlust über die Forderungen und die Entscheidungen bezüglich der Konfliktmethoden, die nicht mehr von ihnen selbst, sondern von technischen Komitess und den zentralen Organisationen getroffen werden.

Auch durch die bereits angesprochene Veränderung des Wahlmodus der Delegierten verringert sich die aktive Partizipation der Basis und die Indikationen der Gewerkschaften werden in Zeiten der ökonomischen Krise immer öfter ohne Widerstand oder Diskussionen akzeptiert.⁴⁷¹

Ein ähnliches Bild bietet die Wahl der Kampfformen. Die artikulierten Kampfformen bringen in der Anfangszeit sowohl für die Gewerkschaften als auch für die Basis Vorteile mit sich und werden erstmals im *Autunno Caldo* generalisiert verwendet. Durch die zunehmend zentralisierte Führung und Entscheidungen der Arbeitskämpfe verringert sich auch die aktive Partizipation der Basis.⁴⁷² Die permanente Konfliktualität verliert so, laut Regini, ab Mitte der 70er Jahre ihre Legitimationsbasis und Notwendigkeit und tendiert zur Institutionalisierung der Verfahren.⁴⁷³

Die Partizipation ist aber nicht nur an der aktiven Beteiligung an den Kampfmaßnahmen abzulesen, sondern auch an den Mitgliederzahlen, die sich in der interessierten Phase durch eine kontinuierliche Expansion auszeichnen, wie aus Tabelle 6 abzulesen ist.

Tabelle 6: Anzahl der Mitglieder der drei Konföderationen 1966-1975

Jahr	CGIL	CISL	UIL ⁴⁷⁴
1966	2.457.945	1.490.807	-
1967	2.423.480	1.522.864	-
1968	2.460.961	1.626.786	-
1969	2.626.388	1.641.289	-
1970	2.942.517	1.807.586	780.000
1971	3.138.396	1.973.333	825.000
1972	3.214.965	2.184.279	842.912
1973	3.435.576	2.214.099	901.916
1974	3.826.622	2.472.701	965.051
1975	4.081.399	2.593.545	1.032.605

Quelle: Kreile. (1985). S.91⁴⁷⁵

⁴⁷¹ Vgl. Regini, Marino. (1978). *Come e perché cambiano*. S.151ff

⁴⁷² Vgl. Ebd. S.156f

⁴⁷³ Vgl. Ebd. S.153

⁴⁷⁴ Die Uil veröffentlicht ihre Mitgliederzahlen erst ab 1970. Vgl. Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen*. S.91

⁴⁷⁵ Vgl. Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen*. S.91

9. Die neuen Forderungen in Fabrik und Gesellschaft

Neben den Veränderungen der Organisationsstruktur, des Tarifsystems und der Konfliktualität tauchen bereits während der beginnenden Protestbewegung 1968, sowohl auf betrieblicher Ebene, als auch auf gesamtgesellschaftlicher politischer Ebene neue Forderungen auf, die bereits in dieser Anfangsphase zum Teil generalisiert werden, zum Teil aber erst ansatzweise vorhanden sind. Der Gewerkschafter Bruno Trentin identifiziert in der neuen gewerkschaftlichen Forderungsstrategie ab 1969 drei Hauptforderungen, die er in innerbetriebliche Forderungen mit den Themen Egalitarismus und Arbeitsorganisation, den Forderungen bezüglich der „Macht und Freiheit“ mit den gewerkschaftlichen und politische Rechten im Betrieb und den gesamtgesellschaftlichen Forderungen für (soziale) Strukturreformen, deren Grundlage das Konzept der Einheit von Fabrik und Gesellschaft ist, unterteilt.

In den folgenden Ausführungen wird sowohl auf die innerbetrieblichen Forderungen als auch auf die soziale Reformvorhaben eingegangen, während die Gewerkschaftsrechte mit dem Recht der gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb, der Abhaltung von Belegschaftsversammlungen während der Arbeitszeit, der direkten Wahl der Delegierten, der Freistellung der Delegierten für Gewerkschaftsarbeit, dem Weiterbildungsanspruch (150 Wochenstunden Bildungsurlaub alle 3 Jahre) und dem Recht auf integrative Tarifverträge auf allen Ebenen bereits im Kapitel über die organisatorische Dezentralisierung behandelt wurde und zum Teil die Forderungen bezüglich der Arbeitsorganisation (Kontroll-, Macht- und Informationsrecht für Gewerkschaft und Basis im Betrieb) betrifft, und nicht mehr eigens angeführt wird.⁴⁷⁶

9.1. Die Forderungen im Betrieb

Neben dem Nicht-Delegieren der Entscheidungen bezüglich der Forderungslinie und der Konfliktaustragung von Seiten der Konföderationen und der Zentralität der Fabrik als Bezugsrahmen der gemeinsamen Identitäts- und Interessensformation und des Ursprungs der kapitalistischen Ausbeutung, wird die gewerkschaftliche Strategie von einer neuen Forderungsstrategie auf Betriebsebene gekennzeichnet: den egalitären Forderungen, durch die

⁴⁷⁶ Vgl. Albers, Detlev. (1978). Bruno Trentins Beitrag zur Gewerkschaftstheorie im Spätkapitalismus. In: Trentin, Bruno. Arbeiterdemokratie: Gewerkschaften, Streiks, Fabrikräte. Hamburg. VSA. S. 10ff

die MassenarbeiterInnen und ihre Interessen verankert und vertreten werden; und ab 1970 den Forderungen nach der Kontrolle des Arbeitsprozesses, inklusive der Thematisierung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzumgebung.⁴⁷⁷ Diese neuen Forderungen, die Großteils den Bedürfnisse der neuen sozialen Basis entsprechen,⁴⁷⁸ zeigen, dass bezüglich der Betriebsabkommen nicht nur eine quantitative Steigerung erfolgt, sondern durchaus auch eine qualitative Evolution stattgefunden hat, die sich durch die Ausbreitung der Verhandlungsmaterien und die Partizipation der Basisbewegung an der Leitung der Gewerkschaftsorganisation im Betrieb auszeichnet.⁴⁷⁹

9.1.1. Die neuen Forderungen im Betrieb und die Gewerkschaften

Die Erneuerungen und Veränderungen der gewerkschaftlichen Forderungsstrategie vollzieht sich in einem Prozess, der sich 1968, ausgehend vom Metall- und Chemiesektor auf die gesamte Industrie ausbreitet, auch wenn zu diesem Zeitpunkt noch von keiner umfassenden neuen tarifpolitischen Strategie die Rede sein kann.⁴⁸⁰ Eine wichtige Rolle im Prozess der Entwicklung der neuen Forderungsinhalte spielen die jeweiligen ProtagonistInnen. Sind es im Frühling 1968 vor allem die spezialisierten ArbeiterInnen, politische Gruppierungen und GewerkschaftsdissidentInnen, die im beginnenden Kampfzyklus die Forderungen ausarbeiten, verändern sich diese mit der Sozialisierung jener ArbeiterInnen, die bisher aus dem System der Gewerkschaftsvertretung und der industriellen Beziehungen ausgeschlossen waren: die „Operai Comuni“, Jugendliche, Frauen und zum ersten Mal auch die technischen Angestellten. Während des „Autunno Caldo“, in dem sich die stärker werdende Rolle der Gewerkschaften abzeichnet, generalisieren sich die Forderungen und breiten sich auch auf jene Bereiche und Sektoren aus, die bis dahin wenig in die kollektiven Aktionen eingebunden waren. Andererseits versuchen die Gewerkschaften während und nach dem „Autunno Caldo“ die Führung und Kontrolle über die Protestbewegung zu erhalten, indem sie die einzelnen Forderungen selektionieren und verändern.⁴⁸¹ Die tarifpolitischen Forderungen der neuen Gewerkschaftsstrategie entstehen zwar Großteils spontan, ausgehend von den neuen Bedürfnissen bestimmter ArbeiterInnen-Gruppen, es sind aber die Gewerkschaften, die diese

⁴⁷⁷ Vgl. Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.13

⁴⁷⁸ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.482

⁴⁷⁹ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.258

⁴⁸⁰ Vgl. Regalia, Ida/Regini, Marino/Reyneri, Emilio. (1978). Labour Conflicts an Industrial Relations in Italy. In: Crouch/Pizzorno (Hrsg.). The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968. Volume 1: National Studies. London. Macmillan. S.122

⁴⁸¹ Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.21f

Forderungen in der Folge in eine gesamte und langfristige Verhandlungsstrategie umwandeln. Einige AutorInnen meinen, dass „in the passage from sporadic rank-and-file demands to a policy for the entire union organization the demands were both enriched and better elaborated“. Andere BeobachterInnen sind der Überzeugung, dass die Forderungen ihrer revolutionären Bedeutung beraubt wurden, durch die sie anfangs charakterisiert gewesen sind. Pizzorno betont aber auch, dass vor allem die Einzelgewerkschaften der fortschrittlichsten industriellen Sektoren, die auf der Ebene des Betriebs tätig sind, den neuen Forderungen von Anfang an positiv gegenüberstehen und durch die allgemeine Gewerkschaftskrise erkannt haben, dass aus diesen spontanen Basisforderungen eine neue innovative Gewerkschaftspolitik entwickelt werden kann.

Um die Unterstützung der Mehrheit der ArbeiterInnenklasse zu haben und somit organisatorische Macht zu erlangen, argumentiert Pizzorno, müssen schwache Gewerkschaften, so wie die italienischen vor 1969, in der Lage sein die Forderungen einer sich ausbreitenden Gruppe, wie jener der „Operai „Comuni“ aufzunehmen und in einem zweiten Schritt zu verändern, damit sie auch den Gewerkschaftsinteressen entsprechen.⁴⁸² Dieser Vorgang kann durchaus als explizite Gewerkschaftsstrategie angesehen werden, die bestimmte Forderungen der Basisbewegung weiterführt, während andere verändert werden.⁴⁸³ Pizzorno sieht in der Auswahl und Veränderung der Forderungsinhalte (neben der organisatorischen Restrukturierung und der Wahl der Kampfmethoden) eine weitere Methode die Kontrolle und Macht über die Basisbewegung zu erlangen und gleichzeitig eine erste Re-Zentralisierung der organisatorischen Entscheidungen herbeizuführen.⁴⁸⁴

1970 bilden sich so zwei strategische Schwerpunkte heraus, die neben den Forderungen nach Lohnerhöhung, Arbeitszeitverkürzung und den Gewerkschaftsrechten, die Forderungsstrategie der Gewerkschaften im Betrieb bis Mitte der 70er darstellen und sowohl auf die Interessen der „Operai Comuni“ als auch auf spezifische Gewerkschaftsinteressen zurückzuführen sind, ihre eigene Verhandlungsposition auszubauen und zu verstärken.⁴⁸⁵

⁴⁸² Vgl. Regalia, Ida/Regini, Marino/Reyneri, Emilio. (1978). Labour Conflicts an Industrial Relations S.123f

⁴⁸³ Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.22

⁴⁸⁴ Vgl. Ebd. S.25

⁴⁸⁵ Vgl. Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld S.10

9.2. Egalitäre Forderungen

9.2.1. Egalitarismus und “Operai Comuni”

Die geringqualifizierten „Operai Comuni“, die sich 1968/69 in Gewerkschaft und Industrie integrieren und den Platz der qualifizierten ArbeiterInnen als dominierende Kraft und zentrales Symbol der ArbeiterInnenklasse übernehmen,⁴⁸⁶ haben besonderes Interesse an den egalitären Forderungen wie den „gleichen Lohnerhöhungen für alle“ (d.h. Lohnerhöhungen nach einem Fixbetrag und nicht prozentuell festgelegt), der Reduzierung der Qualifikations- und Gehaltskategorien und der Überwindung der selektiven Kriterien für den beruflichen Aufstieg.⁴⁸⁷ Das hierarchische System der beruflichen Qualifikationen wird von den „Operai Comuni“ deshalb abgelehnt, da es auf dem alten Kriterium der „Professionalità“ (berufliche Qualifikation) beruht, die es den geringqualifizierten ArbeiterInnen, die an das Fließband gebunden sind, nicht erlaubt einen qualifizierten Beruf zu erlernen. Die am Fließband verwendeten Technologien und Arbeitsschritte produzieren kein neues Berufsbild, sondern „unqualifizierte“ Aufgaben, die den ArbeiterInnen keine Aufstiegschancen bieten. Dieser Situation entspringt unter anderem auch die Forderung nach einer einzigen beruflichen Qualifikation und dem Massenaufstieg in die nächsthöhere Qualifikations- und Gehaltsstufe.⁴⁸⁸

Das Problem der egalitären Forderungen ist nicht nur ein ökonomisches, wie die Forderung nach gleicher Lohnerhöhung glauben lassen. Italien ist nicht nur durch die großen Lohnunterschiede, die durch die Abschaffung der Lohnkäfte graduell abgeschwächt werden, sondern auch durch die regelrechte „Ghettoisierung“ der Industriearbeit bestimmter ArbeiterInnenschichten wie jener der Frauen und der ungelernten Arbeitskräften in den Fabriken gekennzeichnet. Die Unterschiede zwischen Angestellten und ArbeiterInnen sind nicht nur ökonomischer Art, sondern auch sozialer, wie an den unterschiedlichen Regelungen bezüglich Urlaub, Krankheit und der „scala mobile“⁴⁸⁹ erkennbar ist und gehen so weit, dass die IndustriearbeiterInnen in anderen Mensen als die TechnikerInnen desselben Betriebs essen.⁴⁹⁰

⁴⁸⁶ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.60

⁴⁸⁷ Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.16

⁴⁸⁸ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.99

⁴⁸⁹ Die „scala mobile“ ist eine seit 1945 eingeführte Lohnindexierung nach einem festgelegtem Warenkorb. Sie „sollte (...) allen Arbeitnehmern ein gegen den Kaufkraftverlust geschütztes Mindesteinkommen sichern, den Arbeitsfrieden wiederherstellen und zum wirtschaftlichen Wiederaufbau beitragen.“ Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.152

⁴⁹⁰ Vgl. Marianetti, Agostino. (1979). Interview In: Forbice, Aldo. L'autunno caldo 10 anni dopo. La rivista 1. Cosenza. Lerici. S.98

Als die unqualifizierten ArbeiterInnen durch die sozialen Proteste zu aktiven GewerkschaftsaktivistInnen werden und sich die Gewerkschaften ihnen gegenüber öffnen, bestätigen sich ihre egalitären Forderungen auch innerhalb der Gewerkschaftsstrategie.⁴⁹¹

9.2.2. Die ersten egalitären Forderungen und die Gewerkschaften

Die Übernahme der egalitären Forderungen in die offizielle Gewerkschaftsstrategie läuft nicht ohne Schwierigkeiten ab, zumal die egalitäre Linie keine traditionelle Gewerkschaftsstrategie darstellt und anfangs die wenigsten bereit sind diese zu vertreten. Die CISL, die unter den FacharbeiterInnen in der Industrie generell weniger verwurzelt ist als die CGIL, schafft es früher als diese sich, unter den „Operai Comuni“ zu verwurzeln und sich für ihre Forderungen einzusetzen. Die CGIL hingegen spricht sich in der Anfangszeit gegen die Übernahme der egalitären Forderungen und ihren „gleichen Lohnerhöhung für alle“ aus, da sich ihre Funktionäre vorwiegend aus qualifizierten und spezialisierten IndustriearbeiterInnen bestehen, und sie sich nicht gegen die Interessen der eigenen Basis stellen will. Ebenso kritisch verhält sie sich gegenüber der automatischen Höherstufung der niedrigsten Lohn- und Qualifikationsgruppen, die nicht ihrer traditionellen Vorstellung des beruflichen und professionellen Wertes der Arbeit entspricht.⁴⁹²

Innerhalb der Metallgewerkschaften ist es vor allem die FIOM-CGIL, die sich gegen die „Politik der ‚Lohnerhöhung für alle und im gleichem Ausmaß“⁴⁹³ ausspricht und die prozentuellen Erhöhungen beibehalten will, da sie die ablehnende Reaktion und die Legitimationsverweigerung ihrer Basis fürchtet.⁴⁹⁴ In einem Basisreferendum unter den MetallarbeiterInnen, die sich sowohl aus „Operai Comuni“ als auch aus den FacharbeiterInnen zusammensetzen, spricht sich im Herbst 1969 die Mehrheit für die gleichen Lohnerhöhungen aus.⁴⁹⁵ Das Ausbleiben der befürchteten Reaktionen der FacharbeiterInnen und vielmehr, ihre aktive Beteiligung und Unterstützung der neuen Forderung, erleichtern die Aufnahme der egalitären Linie in die Gewerkschaftsstrategie⁴⁹⁶ und erweisen die Befürchtungen der CGIL als unbegründet, denn „die kollektive Zustimmung zur gewerkschaftlichen Politik hat auch die privilegierten Arbeitskräfte mit einbezogen.“⁴⁹⁷

⁴⁹¹ Vgl. Pizzorno, A. (1978). *Le due logiche dell'azione di classe*. S.16

⁴⁹² Vgl. Regini, Marino.(1981). *I dilemmi del sindacato*. S.100

⁴⁹³ Bechtle, Günter. (1982). *Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld*. S.11

⁴⁹⁴ Vgl. Ebd. S.11

⁴⁹⁵ Vgl. Regini, Marino. (1978). *I dilemmi del sindacato*. S.95

⁴⁹⁶ Vgl. Pizzorno, A. (1978). *Le due logiche dell'azione di classe*. S.17

⁴⁹⁷ Bechtle, Günter. (1982). *Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld*. S.11

Die Veränderung der ProtagonistInnen zieht in diesem Fall auch eine Veränderung der Gewerkschaftsstrategie mit sich.⁴⁹⁸ Vorher müssen aber, laut Trentin, innerhalb der italienischen Gewerkschaft (allen voran der CGIL) einige traditionelle Ansichten und Modelle überwunden werden, wie das evolutionistische Schema, nach dem die FacharbeiterInnen die Führung der Bewegung übernehmen müssen; oder die „mechanistische[...] und ökonomische[...] Sichtweise des gesellschaftlichen Kampfes“.⁴⁹⁹

Die Übernahme der egalitären Forderungen in den gewerkschaftlichen Forderungskatalog liegt aber, zumindest für eine bestimmte Phase, auch im Interesse der Gewerkschaften selbst, da sie dadurch die Forderungsaktionen vereinfachen und vereinheitlichen und die „Operai Comuni“ mitgliedermäßig ein neues Expansionsfeld bilden.⁵⁰⁰ Um sich selbst als generelle Vertreterin der ArbeiterInnenklasse zu legitimieren, können die Gewerkschaften daher nicht nur die Interessen ihrer Stammbasis vertreten, sondern müssen vor allem jene der unqualifizierten ArbeiterInnen aufnehmen, um die Unterschiede und Trennungen innerhalb der ArbeiterInnenschaft zu eliminieren und eine höhere Mobilisation und Beteiligung hervorzurufen, die wiederum der Stärke und Macht der Gewerkschaft zu Gute kommen.⁵⁰¹

9.2.3. Die Veränderung der egalitären Forderungen

Die Gewerkschaften vollziehen, nach einem ersten Zögern, den tarifpolitischen Kurswechsel mit einer Reihe von neuen egalitären Forderungen wie der Abschaffung der Lohnzonen, der Forderung nach einer für ArbeiterInnen und Angestellte einheitlichen Lohngruppenskala, der Reduzierung der betrieblichen Lohngruppen, der Lohnerhöhung in Festbeträgen und der Veränderung des Qualifikationssystems.⁵⁰²

Die Forderungen nach der Abschaffung der regionalen Lohnzonen und der Lohnerhöhungen durch Festbeträge werden bereits 1968/69 gestellt und umgesetzt und haben ihren Ursprung Großteils in der Basisbewegung, während die einheitliche Lohngruppenskala für ArbeiterInnen und Angestellte, ihre normative Gleichstellung und die Verbesserung des Qualifikationssystems erst ab Ende 1970 auf Initiative der Gewerkschaften präsentiert werden und eine erste Veränderung der Forderungen darstellen.⁵⁰³

⁴⁹⁸ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.59

⁴⁹⁹ Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie. S.109

⁵⁰⁰ Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.17

⁵⁰¹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.99f

⁵⁰² Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.149

⁵⁰³ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.57f

9.2.3.1. Das neue Qualifikationssystem

Bereits 1971 tauchen unter den qualifizierten FacharbeiterInnen vermehrt korporativistische Tendenzen und Proteste und eine ablehnende Haltung gegen die egalitäre Gewerkschaftslinie auf. Bechtle stellt fest, dass die „aktiv-manifeste Einheit der italienischen Arbeiterschaft [...] ein kurzes historisches Übergangsphänomen“⁵⁰⁴ bleibt. Die Schwierigkeiten die egalitäre Politik der Jahre zuvor fortzuführen, ist vor allem auf die Teilung der Arbeiterschaft zurückzuführen und die Unfähigkeit der Gewerkschaften eine längerfristige Einheit unter ihnen herzustellen.⁵⁰⁵ Abgesehen von der vereinheitlichenden Instanz des Egalitarismus, die von den Gewerkschaften betont wird, beinhalten egalitäre Forderungen auch ein spaltendes Moment,⁵⁰⁶ denn sie stimmen im Grunde nicht mit den Interessen der „traditionell zentralen Kategorie der höher und spezifisch qualifizierten Arbeitskräfte“ überein.⁵⁰⁷ Der Widerstand der FacharbeiterInnen, der in den Vorjahren durch das besondere Phänomen der Partizipation und der Mobilisation übertönt wurde,⁵⁰⁸ ist ansatzweise aber immer vorhanden gewesen. Ab 1971 „widersetzten [die FacharbeiterInnen] sich entweder der Nivellierung der Lohnunterschiede und/oder verlangen eine neue privilegierte Bewertung ihres Qualifikationsvorsprunges.“⁵⁰⁹

In der Gewerkschaftsstrategie vollzieht sich ab 1971 ein Kompromiss zwischen den egalitären Forderungen der „Operai Comuni“ und dem traditionellen Wert der beruflichen Qualifikationen bzw. den partikularistischen Forderungen der FacharbeiterInnen. Die Gewerkschaften starten ihre Kampagne des „Inquadramento Unico“ (IU), „der Einführung einer einheitlichen Lohngruppenskala für Arbeiter und Angestellte“⁵¹⁰ und der Neudefinition der bestehenden Einstufungskriterien.⁵¹¹ Dabei geht es nicht mehr um gleiche Lohnerhöhungen, sondern um eine für ArbeiterInnen und Angestellte einheitliche Klassifikationsskala, in der die niedrigste Angestellten-Kategorie mit der höchsten Stufe der ArbeiterInnen-Kategorie zusammengelegt wird und dadurch (theoretisch) die gesamte Gehalts- und Qualifikationsskala auch für die „Operai Comuni“ durchlaufbar wird.⁵¹² Aufgrund der Proteste der alten Gewerkschaftsbasis, die ihren Status nicht verlieren will, werden eine maximale bzw. minimale Einstufungsebene für ArbeiterInnen und Angestellte und

⁵⁰⁴ Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld S.11

⁵⁰⁵ Vgl. ebd. S.11

⁵⁰⁶ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.60

⁵⁰⁷ Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.10

⁵⁰⁸ Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.17

⁵⁰⁹ Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.10

⁵¹⁰ Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.32

⁵¹¹ Vgl. Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.22

⁵¹² Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.117

spezialisierte ArbeiterInnen eingeführt, die sie jeweils nicht überschreiten bzw. unterschreiten können.⁵¹³

Bis zu diesem Zeitpunkt ist der Aufstieg von der niedrigsten ArbeiterInnenstufe in eine höhere nur durch eine Beförderung nach Dienstjahren möglich, während auf allen anderen Ebenen der Aufstieg nur aufgrund beruflicher Weiterbildung und neuen Qualifikationen vollzogen werden kann. Die ungelerten ArbeiterInnen der hochmechanisierten Fabriken, ohne berufliche Qualifikation im traditionellen Sinn, haben in diesem System keine Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs oder Karriere.

Die Plattformen der Metaller fordert 1972 für die „Operai Comuni“, die Schaffung neuer Berufsbilder („Professionalità“), die über Weiterbildungen, Schulungskurse, dem Arbeitswechsel und der Erweiterung der Aufgaben erreicht werden soll.⁵¹⁴ Vor allem die CGIL versucht durch diese Strategie ihrem Konzept des professionellen Wertes der Arbeit treu zu bleiben und die Idee einer neuen Professionalität für die ungelerten ArbeiterInnen auszuarbeiten und damit die eingeschränkte Bedeutung der egalitären Forderungen zu überwinden.⁵¹⁵

Für Bechtle ist die einheitliche Einstufung sehr ambivalent und widersprüchlich, da „faktisch ungleiche Qualifikationen vertraglich sanktioniert gleich eingestuft werden“;⁵¹⁶ stellt aber gleichzeitig für ihn die „Krönung der Forderungsaktionen auf Betriebsebene“⁵¹⁷ dar. Durch das IU werden nämlich (egalitäre) Prinzipien verallgemeinert, die einer Reihe von anderen Gewerkschaftszielen entsprechen und unter anderem auch das Problem der Arbeitsorganisation betreffen: die „Höherstufung von gering qualifizierten Arbeitskräften der untersten Lohnstufen“⁵¹⁸ und ihre neuen Karrieremöglichkeiten, die zuvor durch die bürokratisch-hierarchischen Strukturen im Betrieb verhindert worden sind oder die Verringerung der Anzahl der Einstufungsebenen und die Verringerung der Lohndifferenzen.⁵¹⁹

9.2.3.2. Die Vorteile für die Gewerkschaftsorganisationen

Dieser Politik der „Professionalità“ geht es laut Bechtle „nicht um eine weitere oder andere Form ökonomisch-finanzieller Forderungen aus dem Bereich der Verteilungspolitik, sondern

⁵¹³ Vgl. Romagnoli/Treu. (1977). I sindacati in Italia. S.254

⁵¹⁴ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.117

⁵¹⁵ Vgl. Ebd. S.100

⁵¹⁶ Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.21

⁵¹⁷ Ebd. S.21

⁵¹⁸ Ebd. S.22

⁵¹⁹ Vgl. Ebd. S.22

um politisch motivierte Effekte höherwertiger Formen von Arbeit, die auf diesem Weg den Betrieben aufgezwungen werden sollen.“⁵²⁰ Die Gewerkschaften versuchen dadurch eine Neuverteilung der Machtpositionen im Betrieb zu erreichen und die Kontrolle über immer mehr Abschnitte des Produktionsprozesses zu erlangen. „Die Forderung nach dem Prozeß [sic!] der Professionalisierung [wird] verstanden als konkrete Möglichkeit für alle, die eigenen potentiellen Fähigkeiten zu verwirklichen, [und das] schließt die Kontrolle, die Kritik und Veränderung der Arbeitsorganisation mit ein“.⁵²¹

Für die Gewerkschaften ergeben sich durch die Übernahme des IU eine Reihe von Vorteilen. Durch die Neubewertung bzw. Aufwertung der Professionalisierung werden die spezialisierten FacharbeiterInnen, die sich aufgrund der egalitären Linien zum Teil von den Gewerkschaften entfernt haben, wieder an die Organisation gebunden⁵²² und durch die Vermittlung zwischen der radikalen Linie des Egalitarismus und jener der Verteidigung der Professionalität, deren Ergebnis das IU darstellt, gelingt es der Gewerkschaft zwischen den verschiedenen Gewerkschaftsflügeln zu vermitteln und einen anerkannten Kompromiss zu erlangen. Durch diese Vermittlung und Mediation tritt gleichzeitig die Rolle der Konföderationen wieder stärker in den Vordergrund. Anders als die egalitären Forderungen der Lohnerhöhungen und die Abschaffung der Lohnzonen werden diese Forderungen zudem zentral durch die Gewerkschaftsspitze ausgearbeitet und erweisen sich als äußerst komplex, wodurch die technischen Kompetenzen der Gewerkschaftsfunktionäre hervorgehoben werden und erlauben dadurch den Gewerkschaften auch in diesem Bereich eine Rationalisierung und Re-Zentralisierung durchzuführen.⁵²³

9.3. Arbeitsorganisation als Forderung

9.3.1. Ursprung des Kampfes gegen die kapitalistische Organisation der Produktion

Wie bereits ausgeführt, werden in den 60er Jahren die negativen Auswirkungen des Taylorismus-Fordismus immer offensichtlicher und wie in vielen anderen europäischen Ländern verstärkt sich auch in Italien durch die Widersprüche dieser Arbeitsverhältnisse die „Tendenz zur Verlagerung des Klassenkampfes vom Verteilungssektor in den

⁵²⁰ Ebd. S.23

⁵²¹ Ebd. S.23f

⁵²² Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.34

⁵²³ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.101

Produktionsbereich.“⁵²⁴

Der gewerkschaftliche Kampf gegen die kapitalistische Arbeitsorganisation hat seinen Ursprung sowohl in den Basisforderungen der Jahre 1968/69 als auch in der ideologischen Ausarbeitung von Seiten gewerkschaftlicher und politischer Gruppierungen in den 1960ern. Anders als die egalitären Forderungen, deren Antrieb alleinig aus der Basis kommt und erst dann von der Gewerkschaft ausgearbeitet und modifiziert werden, spielt beim Kampf um die Kontrolle der Arbeitsorganisation von Anfang an die intellektuelle und ideologische Komponente eine wichtige Rolle.⁵²⁵

Bezüglich der ideologischen Ursprünge des Kampfes gegen die Arbeitsorganisation spielen sowohl Katholizismus als auch Marxismus eine entscheidende Rolle, als die beiden großen, allesumfassenden Kulturen der italienischen Gesellschaft und Gewerkschaftsbewegung jener Jahre.⁵²⁶ Daneben wird die Diskussion auch durch die StudentInnenbewegung beeinflusst, die durch ihre Kritik an der Neutralität der Kultur und der Wissenschaft ab Mitte der 60er unter anderem dazu beiträgt „eine Strategie zur Veränderung der kapitalistischen Arbeitsorganisation neu zu definieren.“⁵²⁷

Beeinflusst durch die Krise der katholischen interklassistischen Sichtweise, wodurch der christliche Humanismus mit seiner Thematik der „Person“ und der „Verteidigung des integralen Menschen“ in den Vordergrund tritt,⁵²⁸ wird in einigen katholisch beeinflussten Gewerkschaftskreisen in der tayloristischen Arbeitsorganisation ein Entfremdungsfaktor identifiziert.⁵²⁹ In Frage gestellt werden die „Rationalität“ der modernen Großfabrik [und die] „Natürlichkeit“ der hierarchischen Strukturen des mechanisierten Unternehmens.“⁵³⁰ Damit stellen sie zwar nicht das kapitalistische System als Ganzes in Frage, fordern aber maßgebliche Veränderungen in der vorherrschenden Arbeitsorganisation.⁵³¹ Auch Teile des italienischen Marxismus übernehmen in den 60ern eine neue Sichtweise bezüglich der Arbeitsorganisation⁵³² und zweifeln erstmals offen die Neutralität der Produktivkräfte (darunter Technologie und Arbeitsorganisation) an, die von den existierenden Produktionsbeziehungen gestaltet wird. Diskutiert und in Frage gestellt werden zunehmend nicht nur Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzumwelt, sondern auch die Machtverhältnisse

⁵²⁴ Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie. S.36

⁵²⁵ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.103

⁵²⁶ Vgl. Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie. S.109

⁵²⁷ Ebd. S.110

⁵²⁸ Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie. S.109f

⁵²⁹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.104

⁵³⁰ Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie. S.110

⁵³¹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.104

⁵³² Vgl. Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie. S.111

zwischen ArbeiterInnen und dem Unternehmen, die sich in der Arbeitsorganisation widerspiegeln, wodurch ein politischer Aspekt in die Fabrik eingebracht wird.⁵³³ Zwar ist sich die italienische Linke bereits in den 50ern des Problems der Arbeitsorganisation bewusst, doch werden bis 1968/69 keinen ernsthaften Verhandlungen darüber geführt, da die Überzeugung der Unveränderbarkeit der Arbeitsorganisation des kapitalistischen Unternehmens vorherrschend ist.⁵³⁴

Die ersten Basisforderungen bezüglich der Arbeitsorganisation 1968/69, deren Motivation in der Unzufriedenheit mit der Arbeitsorganisation und dem repressiven Betriebsapparat liegt, drücken sich entweder in der kompletten Ablehnung oder der Ablehnung einzelner Aspekte der Arbeitsorganisation aus, wie den zu intensiven und schnellen Arbeitsrhythmen, den gefährlichen und gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen oder den hierarchischen Strukturen.

Diese Forderungen der Basis und die ideologischen Ausarbeitungen fügen sich Ende der 60er Jahre in eine Gewerkschaftsbewegung ein, die die Arbeitsorganisation bis zu diesem Zeitpunkt vorwiegend als einen neutralen Faktor angesehen hat.

Die Ausarbeitungen und Veränderungen der Forderungen von Seiten der Gewerkschaften führen zu unterschiedlichen Antworten, die einerseits den Kampf gegen die kapitalistische Arbeitsorganisation beinhalten, andererseits die Ausweitung ihrer Macht- und Kontrollfunktion innerhalb des Betriebs anstreben.⁵³⁵ Die Thematisierung der Arbeitsorganisation erweist sich 1969 als die beste Methode auf die Bedürfnisse jener ArbeiterInnen zu antworten, die bisher noch nicht in der Gewerkschaft organisiert sind und für die eine individuelle Kontrolle ihrer Arbeit unmöglich ist. Die Forderungen bezüglich der Arbeitsorganisation haben so zu Beginn des Protestzyklus dazu beigetragen, die Gewerkschaftsaktion an die neue Situation und die neuen Bedürfnisse der Basis anzupassen und das Problem der Kontrolle der Arbeitsorganisation als Ziel in ihre Strategie zu übernehmen.⁵³⁶

⁵³³ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.103

⁵³⁴ Vgl. Romagnoli/Treu. (1977). I sindacati in Italia.S.239

⁵³⁵ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.104ff

⁵³⁶ Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.33f

9.3.2. Die Bedeutung für „Operai Comuni“ und spezialisierte ArbeiterInnen

Die Kontrolle des Arbeitsprozesses betrifft vor allem die Kontrolle des Arbeitsrhythmus, die Konditionen der Arbeitsplatzumwelt und die Gefahrenquellen auf dem Arbeitsplatz und ist daher an die spezielle Situation der ArbeiterInnen gebunden und als Ausdruck objektiver (konstanter) Konditionen zu verstehen. „Operai Comuni“ und TechnikerInnen bzw. FacharbeiterInnen sind vom Problem der Arbeitsorganisation unterschiedlich betroffen, wodurch sich auch ihre Forderungen diesbezüglich teils unterschiedlich ausdrücken. Den TechnikerInnen geht es vor allem um die Partizipation an den generellen Entscheidungen im Betrieb, um die Kontrolle und Leitung der Arbeitsorganisation und die Überwindung der Isolierung und Fragmentierung, in denen sich der technische und spezialisierte Beruf abspielt. Diese Forderungen sollen beispielsweise durch das Recht auf Information und Beratung und der Präsenz in technischen Komitees umgesetzt werden.

Auch die „Operai Comuni“ fordern, wie die FacharbeiterInnen, eine „neuen Art“ der Produktionsorganisation.⁵³⁷ Ihre Interessen und Bedürfnisse betreffen aber vorwiegend, aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen, Forderungen nach Abwehrinstrumenten gegen die negativen Auswirkungen des detailliert vorherbestimmten Arbeitsverfahrens und des intensiven Arbeitsrhythmus an den Fließbändern. Diese Forderungen entsprechen den industriellen MassenarbeiterInnen, die aufgrund ihres betrieblichen Status keine individuellen Verteidigungsinstrumente gegen das schnelle Arbeitstempo und andere Belastungen wie der Monotonie und Isoliertheit anwenden können und nicht in der Lage sind ihre Arbeit individuell zu kontrollieren.⁵³⁸ Während qualifizierte ArbeiterInnen besser in der Lage sind sich zu schützen und individuelle Verhandlungen zu führen und daher mehr zur „partizipative[n] Kontrolle über den Produktionsprozeß [sic!], d.h. zur Ablehnung einer hierarchischen Entscheidungsstruktur [...] tendieren.“⁵³⁹

9.3.3. Die Arbeitsorganisation innerhalb der Gewerkschaftsstrategie

Ebenso wie die egalitären Forderungen tauchen auch die Forderungen nach der Veränderung der Arbeitsorganisation vereinzelt bereits in der ersten Phase des Protestzyklus auf, „mehr jedoch als Katalog der Beschwerden einzelner Arbeitergruppen in den betrieblichen

⁵³⁷ Vgl. Ebd. S.18

⁵³⁸ Vgl. Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.12f

⁵³⁹ Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.13

Plattformen denn als vereinheitlichte, von der gesamten Belegschaft getragene Kontrollforderung.“⁵⁴⁰

Die Vereinheitlichung dieser Forderungen und die Übernahme in die gewerkschaftliche Strategie vollzieht sich ab 1970/71, wobei die Gewerkschaften darauf bedacht sind, die Forderungen der Basis in eine verwandelbare organische Strategie umzuwandeln. So werden beispielsweise die Forderungen bezüglich des Arbeitsrhythmus, die 1968/69 durch die selbstbestimmte Verlangsamung des Rhythmus zum Ausdruck gebracht wird und von den Gewerkschaften als nicht-verhandelbare Forderung angesehen wird, die ihnen jede Vermittlungsfunktion nehmen würde und gegen ihre tarifpolitische Strategie geht, in eine Reihe von Forderungen umgewandelt, die Richtung Abschaffung oder zumindest Kontrolle und Beschränkung der Akkordarbeit bzw. Verringerung der gesundheitsschädlichen Arbeitsplatzumgebung gehen.⁵⁴¹

Die Gewerkschaftsforderungen ab 1970 betreffen einerseits den Bereich der Entlohnung bzw. die Garantie steigender Löhnen, die Verringerung der Leistungsorientiertheit des Akkords und die Einführung von bezahlten Pausen, die gleichzeitig die Arbeitsunfälle reduzieren sollen.⁵⁴² Andererseits geht es in den Forderungen vor allem um die Ausweitung der Kontrollmacht der Gewerkschaften und der ArbeiterInnen über die Arbeitsorganisation selbst mit der „Kontrolle der Leistungshergabe“,⁵⁴³ die das Akkordsystem betrifft, die Kontrolle der Arbeitsteilung (Qualifikationssystem) und die Kontrolle der Arbeitsplatzumgebung.⁵⁴⁴ Wenige dieser Forderungen führen zu direkten materiellen Resultaten und sofortigen Ergebnissen, vielmehr tendieren sie die Kontrollmacht der Gewerkschaften über die Arbeitsorganisation zu verstärken und verlangen, ebenso wie die „IU“-Forderungen technische Kompetenzen,⁵⁴⁵ wodurch sie nicht direkt „von unten“ kontrollierbar sind, die zentrale Rolle der Gewerkschaft gegenüber der Basis betonen und den Abstand im Verhältnis Basis-Gewerkschaft wieder vergrößern.

Neben dem Kontrollrecht versucht die Gewerkschaftsbewegung auch den ambiguen Kampf für eine alternative Arbeitsorganisation zu führen, die sich vor allem 1972 und 1973, inmitten der Wirtschaftskrise, durch die Slogans nach der „Überwindung des Taylorismus“ und einer „humaneren Art zu produzieren“ oder einer „neuen Art Autos zu produzieren“ ausdrücken

⁵⁴⁰ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.103

⁵⁴¹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.95; vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen.S.31

⁵⁴² Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva S.267ff

⁵⁴³ Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. S.103

⁵⁴⁴ Vgl. Ebd. S.103

⁵⁴⁵ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.106

und vor allem unter Gewerkschaftslinken und außergewerkschaftlichen Gruppierungen prominent sind.⁵⁴⁶

9.3.4. Die konkreten Forderungen bezüglich der Arbeitsorganisation

9.3.4.1. Die Akkordarbeit

In den 60er Jahren wird zum ersten Mal über die Akkordarbeit und die dazugehörige Produktionsprämie in der Industrie diskutiert, nachdem die Materien in der Vergangenheit aufgrund ihres „technischen“ Charakters von den Verhandlungen ausgeschlossen waren;⁵⁴⁷ wobei hinter der symbolischen Forderung der Abschaffung der Akkordarbeit die Kontrolle der Arbeitsbedingungen steht und die Illusion, den Großteil der sich wiederholenden Fließbandarbeit abschaffen zu können.⁵⁴⁸ Die Forderungen bezüglich der Akkordarbeit betreffen vor allem die Kontrolle und Definition des Arbeitsrhythmus, der von Seiten des Unternehmers nicht mehr einseitig modifizieren werden soll und die Kontrolle der Modalitäten des Arbeitsablaufes, mit dem Ziel die Akkordarbeit und jedes andere leistungsbezogene System abzuschaffen bzw. einzuschränken, wenn es die Gesundheit der ArbeiterInnen nicht genügend beachte.⁵⁴⁹

Wichtiges Verhandlungsobjekt, neben der Festlegung des Arbeitsrhythmus, ist die Ablehnung des von Unternehmerseite geforderten Produktivitätsniveaus. In vielen Betriebsabkommen wird festgelegt, dass weitere Produktivitätssteigerungen nicht mehr durch individuelle Arbeitsintensivierungen, die Kürzung der Zeitvorgaben oder das Aufstocken von Überstunden erreicht werden dürfe. In einigen Verträgen wird der Einsparung von Arbeitskräften durch die Festlegung „der Mindestzahl der pro Produktionslinie zu besetzenden Arbeitsplätze“⁵⁵⁰ entgegengewirkt. Bezüglich der „Kontrolle über das Abfordern von Überstunden“⁵⁵¹ wird in den Betriebsabkommen für jede ArbeiterIn ein Jahres-Maximum an Überstunden festgelegt und die Unternehmensleitung dazu verpflichtet, die betrieblichen Gewerkschaftsorgane „über die Gründe notwendiger Überstundenleistungen zu informieren.“⁵⁵² Dadurch werden sowohl die Entscheidungsfreiheit des Managements eingeschränkt als auch die Verfügbarkeit und

⁵⁴⁶ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato.S.107

⁵⁴⁷ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva S.267

⁵⁴⁸ Vgl. Trentin, Bruno. (1978). Interview In: Forbice, Aldo. L'autunno caldo 10 anni dopo. La rivista 1. Cosenza. Lerici. S.43f

⁵⁴⁹ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva S.267ff

⁵⁵⁰ Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.20

⁵⁵¹ Ebd. S.19

⁵⁵² Ebd. S.19

Verwendung der Arbeitskraft und die Kontrollfunktionen der Gewerkschaften erweitert.⁵⁵³ Gemeinsam mit den Forderungen nach dem Übergang in eine höhere Lohnstufe (wie im *Kapitel 9.2.3.1.: Das neue Qualifikationssystem* ausgeführt) ist diese Forderungslinie ein weiterer Eingriff in die „Autonomie der Kapitaleseite bei der betrieblichen Organisation der Produktion“⁵⁵⁴ und ein Angriff der „Bewertung von Arbeitskraft nach betrieblichen Produktivitäts- und Herrschaftserfordernissen“.⁵⁵⁵

9.3.4.2. Die Arbeitsplatzumgebung

Auch die Forderungen der Arbeitsplatzumwelt betreffen in gewisser Weise den Arbeitsrhythmus und die Arbeitsmodalitäten. Dabei geht es um das Problem der Arbeitsunfälle und der gefährlichen und gesundheitsschädlichen Aufgaben. Bezüglich der Arbeitsunfälle bestätigt sich die Tendenz der Ablehnung von Kompensationszahlungen für das Verrichten von potentiell gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Aufgaben durch das Fixieren eines Preises für die Gefahr und ihre möglichen Folgen.⁵⁵⁶ Anstatt der finanziellen Entschädigung sollen die Gefahrenquellen modifiziert und beseitigt werden und unter die ständige Kontrolle der Gewerkschaften gestellt werden.⁵⁵⁷

Weitere Forderungen betreffen die Gesundheit der ArbeiterInnen, die über die Einhaltung von bezahlten Pausen und Intervallen, der Kontrolle des Arbeitsrhythmus, der Restrukturierung der Arbeitsstunden und der Einsetzung von paritätisch besetzten technischen Komitees, garantiert und kontrolliert werden soll. Über diese Studienkommissionen und Ausschüsse, die die Folgen der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzumwelt wissenschaftlich bewerten und dokumentieren und Vorschläge für deren Verbesserung ausarbeiten,⁵⁵⁸ ist die Gewerkschaft in der Lage ihr Kontrollrecht und ihre Macht über die Arbeitsbedingungen auszuweiten.⁵⁵⁹

⁵⁵³ Vgl. Ebd. S.18f

⁵⁵⁴ Ebd. S.21

⁵⁵⁵ Ebd. S.21

⁵⁵⁶ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). *Movimento sindacale e contrattazione collettiva* S.271

⁵⁵⁷ Vgl. Ebd. S.267

⁵⁵⁸ Vgl. Ebd. S.271

⁵⁵⁹ Vgl. Regini, Marino. (1981). *I dilemmi del sindacato*. S.106

9.4. Ergebnisse und Schwierigkeiten der Forderungsstrategie im Betrieb

Die Gewerkschaften, die Anfang der 70er Jahre die Arbeitsorganisation (in Verbindung mit den egalitären Forderungen) und die Dezentralisierung der Organisationsstrukturen in den Mittelpunkt ihrer Gewerkschaftsstrategie im Betrieb stellen, agieren nicht ohne organisatorisches Eigeninteresse. Durch diese Strategie wird ihre Machtposition innerhalb der industriellen Beziehungen gestärkt. Bechtle hält fest, dass die italienischen Gewerkschaften ab Ende der 60er Jahre versuchen ihre „schwache Verhandlungs- und Machtposition innerhalb des Systems industrieller Beziehungen [...] sukzessive zu überwinden, indem sie neue Verhandlungsthemen durch neuen Verhandlungssubjekte artikulieren lassen.“⁵⁶⁰ Diese neuen Materien und Subjekte werden unter anderem durch die „Thematisierung der betrieblichen Arbeitsorganisation als gewerkschaftliches Forderungsfeld miteinander verknüpft.“⁵⁶¹ Dadurch wird das klassische betriebliche Prinzip der „Arbeitskraft als abhängige, sich anpassende Variabel“⁵⁶² überwunden, das durch die veränderte Arbeitsmarktsituation und durch die „Produktivitäts- und Herrschaftsprobleme der tayloristischen Politik“⁵⁶³ möglich wird.

Die egalitären Forderungen breiten sich dabei schneller und leichter auf die gesamte Bewegung aus und erreichen auch gewerkschaftlich schwache Zonen, während der Kampf um die Kontrolle der Produktionsorganisation vor allem auf die Fabriken mit Fließbandarbeit beschränkt bleibt bzw. nur dort erfolgreich ist, wie in jenen des Textilsektors, „where it has been aimed at control over the piece-work system and work-loads“⁵⁶⁴ und jenen der Chemieindustrie, „where the principal aim was control over the work-place environment“.⁵⁶⁵ 1973 kommt die Gewerkschaftsstrategie bezüglich der Veränderung der Arbeitsorganisation, unter anderem aufgrund der ökonomischen Krisensituation, in Schwierigkeiten. Die Erfolge sind bis dahin durchaus positiv und markieren die Ausdehnung der Gewerkschaftskontrolle, die Schwächung der tayloristischen Arbeitsorganisation und die Reduzierung der Diskriminierung im Betrieb und der willkürlichen Verwendung der Arbeitskraft.⁵⁶⁶ Durch die Krise werden die Rahmenbedingungen verändert und bringen eine Reihe von neuen Problemen für die gewerkschaftliche Arbeit mit sich. Zudem treten durch die steigende

⁵⁶⁰ Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.3

⁵⁶¹ Ebd. S.4

⁵⁶² Ebd. S.4

⁵⁶³ Ebd. S.4

⁵⁶⁴ Regini, Marino. (1980). Labour Unions, Industrial Action and Politics. S.132

⁵⁶⁵ Ebd. S.132

⁵⁶⁶ Vgl. Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld. S.26

Inflation wieder verstärkt die klassischen Lohnforderungen ins Zentrum der Basisforderungen und verändern den gewerkschaftlichen Forderungskatalog erneut.⁵⁶⁷

9.5. Die Reformstrategie

Eine der prominentesten Neuheiten der gewerkschaftlichen Forderungsstrategie der 70er Jahre ist die Erweiterung der Verhandlungsarena und Aktionsebene durch die neue Zielsetzung der Strukturreformen, die in politischen Verhandlungen mit der Regierung durchgesetzt bzw. in Gesetzesvorschläge umgewandelt werden sollen und somit über den traditionellen Verhandlungsrahmen der Kollektivverhandlungen mit den privaten und staatlichen Unternehmensverbänden hinausgehen. Diese Strategie, die von all den Erfahrungen der damaligen italienischen Gewerkschaftsbewegung im Ausland am meisten geschätzt wird und zum Objekt des Interesses und der Bewunderung wurde, verändert und erweitert den Rahmen der industriellen Beziehungen nachhaltig.⁵⁶⁸

Hauptmerkmale dieser Forderungen sind ihr direkter Bezug zur außerbetrieblichen Situation der ArbeiterInnen im ökonomischen, politischen und sozialen System, der Identifizierung einer neuen Gegenpartei in Form der Regierung und anderer öffentlichen Institutionen und der zentralen und (von Parteien) autonomen Ausarbeitung der Forderungen durch die Konföderationen.

9.5.1. Ursprung und Motivation

Bei der Übernahme der Strategie der Strukturreformen durch die Gewerkschaften ab 1970 spielen mehrere Faktoren eine Rolle, die sowohl traditionelle Merkmale der italienischen Gewerkschaftsbewegung, als auch neue, durch die Protestbewegung entstandene, Faktoren betreffen.

Die traditionellen Faktoren beziehen sich zum einen auf die tiefen ökonomischen und sozialen Widersprüche Italiens und die Unfähigkeit der politischen Institutionen diese Situation zu überwinden.⁵⁶⁹ In den 60er Jahren werden die negativen Auswirkungen des industriellen

⁵⁶⁷ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.108

⁵⁶⁸ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.130

⁵⁶⁹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.110f

Booms, der Binnenmigration, der niedrigen Löhne und der schlecht funktionierenden sozialen Dienstleistungen, in Zusammenhang mit den sich vertiefenden Ungleichheiten zwischen Norden und Süden immer deutlicher und machen vor dem Hintergrund der Unfähigkeit der politischen Parteien und Institutionen, die nicht in der Lage sind auf die sozialen und ökonomischen Probleme zu antworten, die Ausarbeitung einer gesellschaftspolitischen Gewerkschaftsstrategie für soziale Reformen außerhalb der Fabrik und eine neue Machtbeziehung im politischen-gesellschaftlichen System notwendig.⁵⁷⁰ Die Reformstrategie der Gewerkschaften „constituted an attempt to undertake direct political action in competition with the political parties”,⁵⁷¹ wie es in diesen Jahren auch in anderen europäischen Ländern der Fall ist. Die italienische Besonderheit liegt aber in der Rolle der politischen Parteien: „It reflected the unusual inability of the Italian party system to implement reforms even where a degree of consensus on goals existed; and the unions’ determination to employ the mobilization tactics typical of the period to combat their exclusion from social and economic policy-making.”⁵⁷² Dadurch wird die Re-Politisierung der Gewerkschaftspolitik, ihrer Basis und ihrer Aktionen erreicht und Themen, die bis vor kurzem im traditionellen Problembereich der verbündeten Parteien und der Regierung lagen, zu Gewerkschaftsmaterien.⁵⁷³

Ein weiterer Faktor ist die traditionelle Politisierung der italienischen Gewerkschaftsbewegung, vor allem der CGIL, zurückzuführen auf die enge Verbindung zu den politischen Parteien und die fehlende Autonomie von diesen.⁵⁷⁴ Die Thematisierung sozialer und wirtschaftlicher Reformthemen stellt in der italienischen Gewerkschaftsbewegung durchaus keine Neuheit dar; bereits 1950 stellt die CGIL mit dem „Piano del lavoro“ Forderungen an das politisch-institutionelle System,⁵⁷⁵ wenn auch sozio-ökonomische Reformforderungen bis 1968/69 nie ein Grund für wirkliche Gewerkschaftskämpfe und Verhandlungen gewesen sind. Die gewerkschaftlichen Protestaktionen, die in der Vergangenheit diesbezüglich stattfanden, wurden meist zu propagandistischen Zwecken und zu reinen Mobilisierungsaktionen verwendet.⁵⁷⁶

Zu diesen traditionellen Faktoren fügen sich im Laufe der Protestbewegung neue Motivationen für die Übernahme der Strukturreformen hinzu, die in Verbindung mit der Dezentralisierung der Organisationsstrukturen und der Entscheidungsmechanismus ab 68/69

⁵⁷⁰ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). Dalla parte dei lavoratori. S.15

⁵⁷¹ Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.489

⁵⁷² Ebd. S.490

⁵⁷³ Vgl. Giugni, Gino. (1970). L’autunno caldo sindacale. S.31

⁵⁷⁴ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.111

⁵⁷⁵ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.137

⁵⁷⁶ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.130

stehen und die Rolle der Konföderationen betrifft, wie im folgenden Kapitel ausgeführt wird.

9.5.1.1. Kontrolle und Macht der Konföderationen

Für die Konföderationen selbst ergeben sich durch die zentral ausgearbeitete und geführte Reformstrategie einige Vorteile, die als Motiv für deren Umsetzung eine bedeutende Rolle spielen. Der Übernahme der Reformstrategie liegen zwei organisatorische Interessen der Konföderationen zugrunde. Einerseits erlaubt die zentrale Ausarbeitung auf die dezentralen Tendenzen zu reagieren und ihrem Macht- und Kontrollverlust, der seit 1968 zugunsten der Branchengewerkschaften und der Delegierten im Gang ist, entgegenzuwirken. Andererseits versuchen die Konföderationen mit der Vermittlung zwischen den unterschiedlichen Basisbedürfnissen und ihrer Koordinierung auf nationaler Ebene, den partikularistischen Forderungen entgegenzuwirken. Beide dieser Interessen werden durch die generellen Reformziele, die außerhalb der Fabrik liegen und direkt durch die Konföderationen kontrollierbar sind, befriedigt.⁵⁷⁷

Die innergewerkschaftliche Machtverschiebung Richtung "Peripherie" ist durch die Anerkennung der Delegierten und der Fabrikräte (Dezentralisierung der Strukturen), und den Forderungen von Basisbewegung und Branchengewerkschaften, den Arbeitsplatz mehr zu betonen und das Tarifsystem zu dezentralisieren, möglich geworden. Als die Konföderationen Anfang 1970 die Reformstrategie übernehmen, steht die italienische Gewerkschaftsbewegung am Höhepunkt ihrer Dezentralisierung.⁵⁷⁸ Vor dem Hintergrund der organisatorischen Dezentralisierung, dem daraus folgenden Machtverlust für die Konföderationen, dem „Überschuss“ an Militanz nach dem „Autunno Caldo“ und den Basis-Leadern, die mit der Gewerkschaft in Konkurrenz treten oder Alternativen aufzeigen, beginnen die Konföderationen die Konflikt-Impulse einzuschränken und die Forderungsaktionen zu zentralisieren.⁵⁷⁹ Die zentrale Reformstrategie bedeutet für die Konföderationen die Verhinderung einer stärkeren Dezentralisierung und erlaubt ihnen eine zentrale Position innerhalb der Gewerkschafts- und ArbeiterInnenbewegung einzunehmen.⁵⁸⁰ Für Pizzorno stellt die Übernahme der Reformstrategie eine weitere Methode der Gewerkschaftszentralen dar, die Kontrolle über die Protestbewegung zu erreichen und eine Re-Zentralisierung

⁵⁷⁷ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.111ff

⁵⁷⁸ Vgl. Giugni, Gino (et al.). (1976). Gli anni della conflittualità permanente. S.134

⁵⁷⁹ Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.27

⁵⁸⁰ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.113

vorzunehmen⁵⁸¹ und jene Funktionen und Machtposition wiederzuerlangen, die sich im Laufe der Proteste verschoben haben.⁵⁸²

Mittels der Reformstrategie, die eine Re-Definition der Führungsrolle der Konföderationen bedeutet, festigt sich auch ihre Rolle als Schiedsrichterin zwischen den verschiedenen Forderungsprioritäten.⁵⁸³ Das zweite organisatorische Interesse der Konföderationen liegt im Entgegenwirken partikularistischer Interessen⁵⁸⁴ und der zentralen Koordination der Forderungsaktionen nach einer eigenen Prioritätenliste.⁵⁸⁵ Durch den Vorwurf des Betriebsegoismus gelingt es den Konföderationen die Fabrikkämpfe und die gesamte Bewegung hin zu politischen, generellen Zielen zu kanalisieren.⁵⁸⁶

Die Reformstrategie entsteht somit nicht vorrangig durch den Druck der Basis, so wie es bei vielen Forderungen im Betrieb der Fall ist, sondern durch die Ausarbeitung der Konföderationen,⁵⁸⁷ wobei der Antrieb 1969 vor allem von den politisierten Betriebsgewerkschaften und der FIOM-CGIL kommen und erst später von den Konföderationen als Instrument für die Kanalisierung und Kontrolle der Bewegung übernommen wird.⁵⁸⁸

9.5.2. Die Einheit von Fabrik und Gesellschaft

Die Übernahme der Reformstrategie ist vor allem für die CGIL eine „long aspiration, and immediate need, to achieve class representation“,⁵⁸⁹ denn die neue Machtposition und die Erfolge auf Betriebsebene bringen auch die Gefahr der Isolierung mit sich und es kann der Eindruck verliehen werden, dass dadurch nur jene profitieren, die in den Fabriken arbeiten. Als Promotor einer allgemeinen Reformstrategie kann eine Verknüpfung mit der gesamten Bevölkerung gemacht und Trennungen verhindert werden.⁵⁹⁰ Die Gewerkschaften versuchen damit die Verbindung zwischen der Verhandlungspolitik im Betrieb und der sozialen Politik außerhalb des Betriebs herzustellen⁵⁹¹ und durch Slogans wie „mit den Beinen in der Fabrik,

⁵⁸¹ Vgl. Pizzorno, A. (1978). *Le due logiche dell'azione di classe*. S.26f

⁵⁸² Vgl. Ebd. S.35

⁵⁸³ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). *Strategy under Stress*. S.139

⁵⁸⁴ Vgl. Giugni, Gino (et al.). (1976). *Gli anni della conflittualità permanente*. S.134

⁵⁸⁵ Vgl. Regini, Marino. (1981). *I dilemmi del sindacato*. S.113

⁵⁸⁶ Vgl. Regini, Marino. (1978). *Come e perché cambiano*. S.144

⁵⁸⁷ Vgl. Regini, Marino. (1981). *I dilemmi del sindacato*. S.110

⁵⁸⁸ Vgl. Regini, Marino. (1978). *Come e perché cambiano*. S.144

⁵⁸⁹ Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). *Strategy under Stress*. S.138

⁵⁹⁰ Vgl. Ebd. S.138

⁵⁹¹ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). *Dalla parte dei lavoratori*. S.15

mit dem Kopf in der Gesellschaft“⁵⁹² das Konzept der Einheit von Fabrik und Gesellschaft als (theoretische) Legitimation ihrer Reformstrategie zu verwenden.⁵⁹³

Bereits die Thematisierung des Problems der Arbeitsorganisation betrifft Forderungen und Lösungsvorschläge, die auch Strukturen außerhalb der Fabrik betreffen, wie z.B. die Strukturen des öffentlichen Gesundheitswesens, die im Zuge der Forderungen bezüglich der Arbeitsplatzumwelt und der Gesundheit der ArbeiterInnen zum Thema werden.⁵⁹⁴

Nach dem „Autunno Caldo“ ergibt sich für die Gewerkschaften die Notwendigkeit, die in den Betrieben erreichten Erfolge auch außerhalb des Arbeitsplatzes, in der Gesellschaft sozusagen, zu verteidigen, zu schützen und auszubauen.⁵⁹⁵ Die Gewerkschaften erkennen, dass die sozialen und ökonomischen Verbesserungen, die in den Tarifverhandlungen erreicht wurden, nicht ausreichen um die Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen außerhalb der Fabrik nachhaltig zu verbessern⁵⁹⁶ und die Erfolge nicht bestehen bleiben, wenn es nicht zur Umsetzung einer Reformpolitik im Gesundheitssystem, dem Bildungswesen oder dem Transportwesen kommt⁵⁹⁷ und sich dadurch auch die Machtverhältnisse in Gesellschaft verändern. Der Arbeitsplatz, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsverhältnisse sollen laut diesem Konzept aber keineswegs ihre Zentralität verlieren, sondern zum Ausgangspunkt der gesellschaftlichen Veränderungen werden,⁵⁹⁸ indem die Fabrik den „Mikrokosmos der Gesellschaft“⁵⁹⁹ und die „potentielle Triebkraft der gesellschaftlichen Veränderungen“⁶⁰⁰ darstellt.

9.5.3. Die Zonenräte als außerbetriebliche Gewerkschaftsstrukturen

Gemäß der Einheit von Fabrik und Gesellschaft und der engen Verbindung des Kampfes im Betrieb mit jenem (politischen) in der Gesellschaft, versuchen die Gewerkschaften ab 1970/71 das betriebliche Delegiertensystem auf eine überbetriebliche Ebene auszuweiten und auf die Gesellschaft außerhalb des Betriebs zu übertragen.⁶⁰¹ Die neuen territorialen Strukturen (Consigli di zona - Zonenräte) sollen die gewerkschaftlichen Provinzorgane, die nicht in der Lage sind die demokratische Partizipation in der Gesellschaft ausreichend zu garantieren und

⁵⁹² Pedrazzoli, Marcello. (1979). Arbeitsrecht, Gewerkschaftspolitik und ökonomische Krise. S.9

⁵⁹³ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.62

⁵⁹⁴ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva S.278

⁵⁹⁵ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.112

⁵⁹⁶ Vgl. Giugni, Gino. (1970). L'autunno caldo sindacale. S.31

⁵⁹⁷ Vgl. Ebd. S.71

⁵⁹⁸ Vgl. Romagnoli/Treu. (1977). I sindacati in Italia. S.278

⁵⁹⁹ Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie. S.154

⁶⁰⁰ Ebd. S.154

⁶⁰¹ Vgl. Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien. S.62f

die Bevölkerung durch die Thematisierung genereller Probleme zu politisieren und mobilisieren, unterstützen.⁶⁰² Mitglieder der Zonenräte sind nicht nur GewerkschaftsvertreterInnen und die Delegierten der Betriebe, sondern auch andere Bevölkerungsgruppen wie prekär Beschäftigte und Arbeitslose,⁶⁰³ VertreterInnen der Schulen und des öffentlichen Dienstes, sowie andere politische und soziale Organisationen. Die Zonenräte sollen dabei die Aufgabe übernehmen

„alle Probleme [zu] behandeln [...], die die Arbeiter und unterprivilegierten Schichten betreffen, aber bisher von den Gewerkschaften nicht erfaßt [sic!] worden waren. Mit diesen Räten versucht man, auf Bezirks- und Gemeindeebene differenzierte Interventionsmöglichkeiten, bei der Verteilung der Ressourcen und bei Konsumententscheidungen zu schaffen.“⁶⁰⁴

Die generelle Krise der Delegiertenbewegung ab 1972/73 und die Verlangsamung des Einheitsprozesses wirken sich aber negativ auf das Projekt der Räte außerhalb des Betriebs aus und das Netzwerk der Zonenräten, das „die Verbindung zwischen Betriebskämpfen und dem Kampf um die gesamtgesellschaftliche Neuorientierung im wirtschaftlichen und politischen Bereich herstellen“⁶⁰⁵ sollte, kann nicht erfolgreich umgesetzt werden.

9.5.4. Die Ausarbeitung der Reformziele ab 1970

Auslösendes Element der gewerkschaftlichen Reformstrategie sind die Generalstreiks für die Pensionsreform 1968 und die Reform des Wohnbaus 1969. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Gewerkschaften bezüglich dieser „allgemeinen“ Materien nie in direkte Verhandlungen mit der Regierung getreten, worin, laut Accornero, auch der Schlüssel der gesamten Reformstrategie liegt. Durch diese ersten „allgemeinen“ gewerkschaftlichen Interventionen entsteht sowohl intern als auch extern das Bewusstsein, dass die Gewerkschaft alle Bedürfnisse und Interessen der ArbeiterInnen thematisieren können und müsse, auch wenn diese außerhalb des Betriebs liegen und diese Aufgaben traditionell den Parteien zustehen. Als die Gewerkschaftsspitzen 1968/69 noch selbst im Parlament sitzen, finden die Verhandlungen aber zum Teil in einem anderen Rahmen statt.⁶⁰⁶

Zentraler Punkt im Gewerkschaftsprogramm werden die sozialen Reformforderungen ab dem

⁶⁰² Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). Dalla parte dei lavoratori. S.54

⁶⁰³ Vgl. Ebd. S.137

⁶⁰⁴ Hoheisel/Meyer/Oelrichs/Stocker. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien.S.63

⁶⁰⁵ Ebd. S.63

⁶⁰⁶ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.130f

Jahr 1970 während sich die Gewerkschaften im Herbst 1969 Großteils auf die Kollektivverträge konzentrieren.⁶⁰⁷ Die drei Gewerkschaftsbünde rufen „im Frühjahr 1970 zur Wiederaufnahme der Massenstreiks für die Strukturreformen auf, wobei sie jetzt auch gewerkschaftliche Aktionsprogramme zur Bildungsreform, zum Transportwesen und zur Entwicklung Süditaliens vorlegten.“⁶⁰⁸ Darin wird der Forderungskatalog der Vorjahre ausgebaut und weiter präzisiert. Hauptziel der Gewerkschaftsstrategie ist die Veränderung des italienischen Entwicklungsmodells, durch die Erweiterung und Verbesserung der sozialen Dienstleistungen und die Überwindung der strukturellen Schwächen der italienischen Wirtschaft.⁶⁰⁹ Konkret betreffen die gesamtgesellschaftlichen Forderungen ab 1970 das Bildungswesen, das Gesundheitssystem, das Transportwesen, den Wohn- und Städtebau, die öffentlichen Verwaltung, die Entwicklung des Südens, die Schaffung neuer Arbeitsplätze, das Steuersystem und die Kontrolle der privaten und öffentlichen Investitionsentscheidungen.⁶¹⁰ Im Folgenden wird nicht auf alle Reformvorschläge im Detail eingegangen, sondern exemplarisch die Reformen zum Gesundheitswesen, des Steuersystems und die Vorschläge zur Wirtschaftspolitik näher beleuchtet.

9.5.4.1. Reformvorschläge zum Gesundheitswesen

Ausgangspunkt der Forderungen zum Gesundheitssystem sind die gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen und die schlechten Arbeitsschutzvorkehrungen in den Betrieben, die trotz verstärkter Sicherheitskontrollen von den Unternehmen vielfach ignoriert werden. Ebenso mangelt es an der Effizienz der allgemeinen Gesundheitseinrichtungen, innerhalb der mehrere miteinander konkurrierenden Bürokratien agieren. Auch die Krankenversicherung stellt einen „parasitären Apparat“⁶¹¹ mit einem jährlich steigenden Defizit dar. Einer der Gründe dafür liegt in der privaten Pharmaindustrie und ihrer „vom Profitinteresse diktierte[n] Vergeudungsproduktion“.⁶¹²

Auf ihrer gemeinsamen Plattform 1970 fordern die drei Konföderationen einen nationalen Gesundheitsdienst, in dessen Aufgabenbereich sowohl die Gesundheitsfürsorge, als auch Umwelthygiene und Forschung fallen sollen.⁶¹³ Weiterer Punkt ist die Verstaatlichung der Pharmaindustrie, die durch einen Gesundheitsfonds finanziert werden soll, „dessen

⁶⁰⁷ Vgl. Giugni, Gino. (1972). *Il sindacato: dalla politica delle riforme all'autunno rivendicativo*. S.120

⁶⁰⁸ Albers, Detlev. (1974). *Von der Einheit zum Kampf um die Einheit*. S.165

⁶⁰⁹ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). *Strategy under Stress*. S.136

⁶¹⁰ Vgl. Albers, Detlev. (1978). *Bruno Trentins Beitrag zur Gewerkschaftstheorie*. S.11

⁶¹¹ Albers, Detlev. (1974). *Ursachen und Verlauf sozialer Konflikte dargestellt am Beispiel der italienischen Streikbewegung 1968-1971*. Dissertation an der Freien Universität Berlin. S.286

⁶¹² Ebd. S.286

⁶¹³ Vgl. Ebd. S.286

Verwirklichung allerdings eine einschneidende Steuerreform zur unmittelbaren Voraussetzung hatte.“⁶¹⁴ Durch diese Vorschläge wollen die Gewerkschaften ein effektives nationales Gesundheitssystem schaffen, „dessen örtliche Einrichtung weitgehend Selbstverwaltungsrechte unter Beteiligung der Gewerkschaften erhalten sollten.“⁶¹⁵

9.5.4.2. Die Vorschläge zur Steuerreform

Ein weiterer Kernpunkt der Gewerkschaftsstrategie ist die Änderung des Steuersystems, „das durch ein im internationalen Vergleich besonders hohen Anteil von Verbrauchssteuern und weitverbreitete Steuerhinterziehung unter den Selbständigen gekennzeichnet war“⁶¹⁶ Sowohl indirekte als auch direkte Steuern wirken sich aufgrund ihrer ungleichen Verteilung negativ auf den Lebensstandard der abhängig Beschäftigten aus und verschärfen die sozialen und ökonomischen Ungleichheiten weiter. Allein die Konsumsteuer beträgt 65% des staatlichen Steueraufkommens, während der Anteil in Frankreich bei 58% und in der Bundesrepublik Deutschland bei 45% liegt. Ein anderes Beispiel ist der Anteil der Grundstücks- und Gebäudesteuer, der 1969 1,3% des direkten Steueraufkommens ausmacht, während der Anteil von „65% von den abhängig Beschäftigten, überwiegend durch die Lohnsteuer aufgebracht“⁶¹⁷ wird. Für die besitzende Bevölkerung gibt es zudem eine Vielfalt von Umgehungsmöglichkeiten des Steuersystems, sprich eine weit verbreitete Steuerhinterziehung. „1968 stellten die Finanzämter Steuerhinterziehungen im Wert von 1.503 Milliarden Lire fest, obwohl sie nur 10% der „interessierenden“ Fälle überprüfen konnten.“⁶¹⁸ Die Gewerkschaftsverbände fordern die Veränderung des Steuersystems zugunsten der ArbeitnehmerInnen mit den konkreten Forderungen der Erhöhung der Lohnsteuerfreibeträge, der Befreiung der unteren Einkommensgruppen, der verstärkten Besteuerung des hohen Einkommens und der Luxuswohnungen;⁶¹⁹ und bezüglich der indirekten Steuern die „Freistellung der Grundnahrungsmittel von allen Konsumsteuern“.⁶²⁰

⁶¹⁴ Albers, Detlev. (1974). Ursachen und Verlauf sozialer Konflikte. S.287

⁶¹⁵ Kreile, Michael. Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien. S.34

⁶¹⁶ Ebd. S.34

⁶¹⁷ Albers, Detlev. (1974). Ursachen und Verlauf sozialer Konflikte. S.287

⁶¹⁸ Ebd. S.287f

⁶¹⁹ Vgl. Ebd. S.288

⁶²⁰ Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.165

9.5.4.3. Wirtschaftspolitische Ziele und die Veränderung der Reformpolitik

Beeinflusst durch die veränderte Wirtschaftslage, die Beschäftigungskrise und die hohe Inflation verändern auch die Konföderationen ihre Aktionen und Forderungen bezüglich der Reformstrategie. Allgemeine Veränderungen sind bereits ab Ende 1971, verstärkt aber ab 1974/75 zu erkennen, wobei die Akzente Richtung Wirtschaftspolitik verschoben werden⁶²¹ und sich die Verhandlungen mit der Regierung zunehmend auf ökonomische Probleme konzentrieren, während gesellschaftliche und soziale Reformthemen immer weniger konfrontiert werden und die Strategie der sozialen Strukturreformen aufgegeben wird.⁶²²

Die wirtschaftlichen Forderungen betreffen die Verteidigung der Beschäftigung und die Entwicklung des Südens, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Eindämmung der Inflation.⁶²³ Erreicht werden soll die Restrukturierung und Rationalisierung der Wirtschaft über die Kontrolle der privaten Investitionen und die Ausweitung und Kontrolle der Staatsausgaben, wodurch auch dem Klientelismus bei den öffentlichen Aufträgen ein Ende gesetzt werden soll.⁶²⁴

Dementsprechend sind auch die Forderungsplattformen in den Betriebe ausgerichtet, deren neue wirtschaftspolitische Linie zu einer kontrollierten Mobilität der Arbeitskraft, einer Re-Qualifikation des Produktivapparats, mehr Beschäftigung, der Verteidigung des Lohns und zur Entwicklung des Südens führen soll. Positives Ergebnis sind die Abkommen über die Investitionen und die Entwicklung des Südens, die sowohl auf nationaler Ebene erfolgen als auch in den betrieblichen Abkommen verankert werden.⁶²⁵

An diesem Wandel ist der Übergang von einer (sozialen) Reformlogik hin zu einer neuen Wirtschaftspolitik zu erkennen. Die (soziale) Reformstrategie hat eine offensive Logik dargestellt, in der die Kraft der Massenmobilisierung auf Betriebsebene dazu benutzt wird, um Veränderungen in der Gesellschaft hervorzurufen, während die Strategie in der Wirtschaftspolitik vor allem aufgrund der ökonomischen Krise entstanden ist und die Verteidigung der Beschäftigung und der Kaufkraft auf der Ebene des wirtschaftlichen und politischen Systems betrifft und nicht mehr auf der Ebene der einzelnen Betriebe durchführbar ist. In diesem Fall ist die Re-Zentralisierung der Gewerkschaftsaktionen nicht

⁶²¹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.114

⁶²² Vgl. Pizzorno, A. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. S.35

⁶²³ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.114

⁶²⁴ Vg. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.136

⁶²⁵ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). Dalla parte dei lavoratori. S.20f

mehr eine politische Entscheidung, sondern eine Notwendigkeit, wie Regini feststellt.⁶²⁶

9.5.5. Die Umsetzung der Reformstrategie

Die Gewerkschaften übersetzen ihre gemeinsamen reformpolitischen Anliegen über eine doppelte Innovation in ein neues Verhandlungssystem. Einerseits werden in den bereits bestehenden Forderungsplattformen Vorschläge für soziale Strukturreformen eingebaut, die an die Regierung gerichtet sind. Andererseits, und das stellt die wichtigere Neuheit dar, werden die Verhandlungen, deren Streitmaterie eine typisch politische ist, wie richtige Kollektivverhandlungen geführt („Vertenzializzando“).⁶²⁷ Wie die Kollektivverhandlungen der Vorjahre wird auch die Reformstrategie in einer konfliktorischen Art durch Generalstreiks und Massendemonstrationen begleitet, wobei diesmal nicht die Unternehmerseite unter Druck gesetzt werden soll, sondern die Regierung und Parteien selbst.⁶²⁸ In dieser offensiven Logik wird die Mobilisierungskraft der ArbeiterInnenbewegung, die ihren Ausgangspunkt und Ursprung in den Fabrikkämpfen hat, und die Macht der Gewerkschaft in der Markt-Arena, die sie sich durch die Erfolge der vergangenen Jahre erkämpft hat, dazu verwendet Veränderungen in der Gesellschaft durchzusetzen und als Druckmittel eingesetzt um mit der Regierung direkt über Reformvorschläge zu verhandeln.⁶²⁹ Die Gewerkschaftsstrategie ist dahingehend ausgerichtet, durch eine breite soziale Bewegung den Widerstand der Regierung zu brechen.

Direkte Verhandlungen mit der Regierung hat es bis zu diesem Zeitpunkt in der italienischen Gewerkschaftsgeschichte noch nie ohne die Mediation der politischen Parteien gegeben, wodurch die Gewerkschaften auch einen autonomen Platz im politischen Prozess zu erreichen versuchen.⁶³⁰ Zwar sprechen die öffentlichen Institutionen und die Regierung von einer rein beratenden Rolle der Gewerkschaften, Giugni definiert die Verhandlungen zwischen Regierung und Gewerkschaft aber als „political bargaining“⁶³¹ und sieht weniger in den Inhalten die große Neuheit der Reformstrategie, sondern gerade in dieser konfliktorischen Methode,⁶³² während Sapelli in diesem Zusammenhang von einer Ausdehnung des konfliktorischen Modells von der Fabrik auf den Staat spricht.⁶³³

⁶²⁶ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.116f

⁶²⁷ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.63

⁶²⁸ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.490

⁶²⁹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.116

⁶³⁰ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.137ff

⁶³¹ Vgl. Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. S.71

⁶³² Vgl. Giugni, Gino. (1970). L'autunno caldo sindacale. S.33

⁶³³ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.63

9.5.6. Die neue Rolle der Gewerkschaften im politischen System: Probleme und Kritik

Durch die Reformstrategie und durch die direkten Verhandlungen mit der Regierung übernehmen die Konföderationen, neben der internen politischen Funktion der Ausarbeitung und Koordinierung der Reformzielen auch eine bis zu diesem Zeitpunkt noch nie da gewesene externe politische Funktion ein, indem sie als Akteure im politischen System agieren.⁶³⁴ Abgesehen von ihrer Rolle als Vertragspartnerin der Unternehmer, nehmen sie auch die Rolle der direkten Verhandlungspartnerin der Regierung ein, um ihr politisches Programm durchzusetzen.⁶³⁵ Dadurch, dass ihre Reformziele teils Basisbedürfnisse der Bevölkerung darstellen, werden sie zur anerkannten Vertreterin der öffentlichen Meinung und zur sozialen und politischen Protagonistin und nehmen sowohl in der Gesellschaft als auch im politischen System eine neue bedeutende Rolle ein.⁶³⁶

Neben der neuen Beziehung zwischen Gewerkschaft und Regierung, spielt auch die komplexe Beziehung zwischen den Gewerkschaften und den politischen Parteien und die seit einigen Jahren stärker werdende Autonomie der Gewerkschaften, bezüglich der Definition ihrer neuen Funktion, eine Rolle. Die Parteien verhalten sich diesem neuen Phänomen gegenüber meist widersprüchlich.⁶³⁷ Anfangs begrüßen sowohl PCI (Instrument der Zurückdrängung des Brancheneigennutzes und der Betonung der Klasseninteressen), als auch die PSI (Wiederbelebung der Reformziele der Mitte-Links-Regierungen) und der linke DC-Flügel (inhaltliche Zustimmung aber Kritik an den häufigen Streiks und Kundgebungen) die Reformstrategie der Gewerkschaften.⁶³⁸ Ab Ende 1970 sind es aber zunehmend die Parteien selbst, die sich gegen die neue Rolle aussprechen und den Gewerkschaften vorwerfen die Aufgaben einer Partei zu übernehmen.⁶³⁹

Die Gewerkschaften hingegen argumentieren mit dem politischen Versagen der Parteien und der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Reformbewegung. PCI-Generalsekretär Berlinguer stellt im November 1970 fest, dass der Kampf um die Reformen nicht allein von den Gewerkschaften getragen werden kann, sondern nur in Zusammenarbeit mit anderen Massenorganisationen geschehen kann und die großen Änderungen dem Parlament

⁶³⁴ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). *Strategy under Stress*. S.139

⁶³⁵ Vgl. Giugni, Gino. (1971). *Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia*. S.71

⁶³⁶ Vgl. Accornero, Aris. (1992). *La parabola del sindacato*. S.133

⁶³⁷ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). *Dalla parte dei lavoratori*. S.15

⁶³⁸ Vgl. Kreile, Michael. (1985). *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen*. S.35

⁶³⁹ Vgl. Bonifazi /Salvarani. (1976). *Dalla parte dei lavoratori*. S.15

vorbehalten sind.⁶⁴⁰ In der Tat definiert die Reformstrategie die Gewerkschaft als politische Akteurin, wodurch Kritiker oft vom Konzept der „Supplenza sindacale“ sprechen, der Gewerkschaft als Ersatzinstitution der Parteien.⁶⁴¹ Daneben kommt vor allem aus sozialdemokratischen Kreisen und der Presse der Vorwurf des „Pansindacalismo“, der die neue Funktion der Gewerkschaften als Eindringen in die Kompetenzsphäre der „Politik“ definiert.⁶⁴²

Die Transformation des politischen Systems, mit der Einfügung eines neuen Subjekts und seinen kollektiven Forderungen, impliziert aber keine (definitive) Ablösung der Parteien in ihrer politisch-repräsentativen Funktion,⁶⁴³ sondern stellt die Thematisierung von sozialen Problemen dar, die laut Marianetti, ohne das Eingreifen der Gewerkschaften nie zum offiziellen Thema in den politischen Institutionen geworden wären.⁶⁴⁴

Auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung gibt es Gegner der neuen Strategie, wobei diese nicht die Reformvorhaben an sich kritisierten, sondern die Art ihrer Umsetzung in den sogenannten „anormalen“ politischen Verhandlungen und die Kombination der Modelle *Klassengewerkschaft* und *politisches Subjekt* ablehnen. Andere Teile der Gewerkschaft lehnen Verhandlungen mit der Regierung (prinzipiell) aus ideologischen Gründen ab, da darin die Gefahr des Kompromisses, des Korporativismus und des politischen Austausches liegt.⁶⁴⁵ Trotz interner Kritik werden die Reformvorschläge von den drei Konföderationen gemeinsam unterstützt und ausgearbeitet, wobei sich vor allem CISL und UIL, die in der Vergangenheit selten zu politischen Aktionen bereit waren, in den 60ern graduell zu einer Strategie hin entwickelt haben, die auch sozio-ökonomische Reformen über Aktionen in der politischen Arena mit einbezieht.⁶⁴⁶

9.5.7. Die Ergebnisse der gewerkschaftlichen Reformstrategie

Unmittelbares gewerkschaftsinternes Ergebnis der zentral ausgearbeiteten Reformstrategie ist eine tendenzielle Re-Zentralisierung der Forderungsstrategie und Willensbildung und das Erlangen einer stärkeren Führungsrolle der Konföderationen in der Gewerkschafts- und ArbeiterInnenbewegung. Das Resultat auf politischer Ebene betrifft die Modifizierung der

⁶⁴⁰ Vgl. Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.35

⁶⁴¹ Vgl. Giugni, Gino. (1972). Il sindacato: dalla politica delle riforme all'autunno rivendicativo. S.121

⁶⁴² Vgl. Giugni, Gino. (1970). Stato sindacale, pansindacalismo, supplenza sindacale. In: Giugni, Gino. (1973). Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973. Bari. De Donato Editore. S.37

⁶⁴³ Vgl. Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva. S.36

⁶⁴⁴ Vgl. Marianetti, Agostino. (1979). Interview. S.100

⁶⁴⁵ Vgl. Accornero, Aris. (1992). La parabola del sindacato. S.64

⁶⁴⁶ Vgl. Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.137

politischen Praxis und die bereits erwähnte neue Rolle der Gewerkschaftszentralen als Verhandlungspartnerin der Regierung.⁶⁴⁷

Inhaltlich hingegen ist das Fazit der sozialen Reformstrategie ein enttäuschendes und weist wenige positive Ergebnisse auf. Die Gründe liegen einerseits darin, dass die Übereinkünfte zwischen Regierung und Gewerkschaft nicht in Gesetze umgewandelt werden, d.h. dass das Parlament zu keinem positiven Abschluss kommt,⁶⁴⁸ oder dass der Gesetzesvorschlag in der parlamentarischen Debatte so verändert wird, dass er nicht mehr den gewerkschaftlichen Vorstellungen entspricht. So ist die Regierung im Herbst 1970 zwar bereit direkte Verhandlungen zur Wohnungs- und Gesundheitsreform zu führen,⁶⁴⁹ die Anfang 1971 zu Übereinkünften zwischen den beiden Gegenparteien führen, und laut Albers, trotz einiger Zugeständnisse den ursprünglichen Gewerkschaftsforderungen entsprechen; doch schafft es nur der Gesetzesvorschlag zur Wohnungs- und Bodenreform ins Parlament, wo er im Herbst 1971 mit einigen Abänderungen nur aufgrund der Enthaltung der PCI (der rechte DC-Flügel stimmt gegen die Reform) verabschiedet wird. Die Gesundheitsreform wird trotz Gesetzesvorschlag von Seiten der Regierung nicht in der parlamentarischen Debatte diskutiert, sondern scheitert bereits im Vorfeld. Ab Ende 1971 stellt sich auch die Regierung tendenziell gegen die direkten Verhandlungen zu sozialen Themen.⁶⁵⁰ Auch die Mobilisierungsbereitschaft der Basis für die sozialen Strukturreformen ist Ende 1971 im Sinken begriffen und die Gewerkschaften versteifen sich mit der Regierung auf Themen, die zu keinem Fortschritt führen oder, beeinflusst durch die Wirtschaftskrise, rein wirtschaftspolitischer Natur sind. Zwar wird die soziale Reformstrategie der Gewerkschaften weitergeführt, Regini sieht aber ab diesem Zeitpunkt das erfolglose Ende und Scheitern der Reformstrategie.⁶⁵¹ Kreile merkt an, „daß [sic!] der gewerkschaftlichen Aktion differenzierte Instrumente und der lange Atem fehlten“, ⁶⁵² betont aber auch die positiven Ergebnisse, wie das Zustandekommen der Pensionsreform 1968 und das Gesetz zur Reform des Wohnungs- und Städtebaus 1971.⁶⁵³

Als Niederlage der Gewerkschaften kann auch das Ergebnis der vorgezogenen Parlamentswahlen 1972 gewertet werden, da sie nicht in der Lage sind die Wahlmuster zu ihrem Gunsten zu verändern und sich ihr politisches Gewicht im Vergleich zu den Parteien

⁶⁴⁷ Vgl. Giugni, Gino. (1970). Stato sindacale, pan sindacalismo, supplezza sindacale. S.37

⁶⁴⁸ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. Italy. (1998). The Dual Character of Industrial Relations. S.490

⁶⁴⁹ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.165f

⁶⁵⁰ Vgl. Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.166

⁶⁵¹ Vgl. Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. S.112

⁶⁵² Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen. S.36

⁶⁵³ Vgl. Ebd. S.36

verringert.⁶⁵⁴ Im Sommer 1972 bildet Andreotti (DC) eine Mitte-Rechts-Regierung mit der Beteiligung der DC, der PLI (Liberale Partei) und der PSDI (Sozialdemokratische Partei). Die neue Regierung „lehnte es schließlich auch programmatisch ab, die Gewerkschaften als Verhandlungspartner für verbindliche Zusagen im Bereich der Strukturreformen anzuerkennen.“⁶⁵⁵ Das Scheitern der Reformstrategie kann daher auch den politischen und ökonomischen externen Faktoren zugeschrieben werden. Das Wahlergebnis zeigt, dass ein Links-Ruck innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und eine hohe Militanz unter den ArbeiterInnen nicht unbedingt eine Erhöhung des Stimmenanteils der linken Parteien zur Folge hat und die Gewerkschaften Anfang der 70er Jahre nicht in der Lage sind ihre Stärke in der Markt-Arena, ihre Mobilisationsmacht, ihre Kapazität eine politische Agenda zu initiieren und ihre Fähigkeit direkt mit der Regierung zu verhandeln, in „political currency [umzusetzen] which could be used to obtain the desired measures from the political system.“⁶⁵⁶

Die Bildung der Mitte-Rechts-Regierung lässt die traditionellen Spannungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung wieder ansteigen, wie am Stillstand des Einheitsprozesses zu erkennen ist. Überdacht wird auch zu einem Teil die Dezentralisierung der Gewerkschaftsstruktur, die bis dahin integraler Teil der neuen Gewerkschaftsstrategie gewesen ist. Lange/Vanicelli sehen diese Revision vor dem Hintergrund des italienischen politischen Systems als unvermeidlich, “in which the unions found themselves unable to exercise the influence necessary to attain policies which they deemed essential to their overall success.“⁶⁵⁷

Die Debatte über die Veränderung der Gewerkschaftsstrategie beginnt zwar 1973, führt aber nicht sofort zu großen Veränderungen und bleibt vorerst innerhalb des Rahmens, der Prinzipien und der Ziele, die von der Föderation CGIL-CISL-UIL definiert worden sind.⁶⁵⁸

⁶⁵⁴ Vgl. Regalia, Ida / Regini, Marino. Italy. (1998). The Dual Character of Industrial Relations. S.490

⁶⁵⁵ Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. S.166

⁶⁵⁶ Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress. S.140

⁶⁵⁷ Ebd. S.140

⁶⁵⁸ Vgl. Ebd. S.140

10. Schlusswort

Ausgehend von der Forschungsfrage, die nach dem Strategiewandel der italienischen Gewerkschaften zwischen 1968 und 1975, seinem Inhalt, den gewerkschaftlichen Beweggründen und den Folgen für Gewerkschaft und Basis fragt, sollen im Folgenden die einzelnen Punkte überblicksmäßig dargestellt werden und eine zusammenfassende Antwort auf meine anfangs gestellten Annahmen gegeben werden.

10.1. Die Gewerkschaftserneuerung

Inhaltlich bedeutet der Gewerkschaftswandel ab Ende der 60er Jahre eine beinahe vollkommene Erneuerung ihrer inner- und übergewerkschaftlichen Strukturen und Organisationsformen, ihrer Forderungslinie und Aktionsarena und ihrer traditionellen Kampfmethoden.

Konkret bedeutet der Strategiewandel die tendenzielle Überwindung der ideologischen Spaltung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und ein verstärktes Einheitsbestreben Richtung organischer Gewerkschaftseinheit (*siehe Kapitel 6: Der Einheitsprozess*). Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft zur Autonomie von den politischen Parteien, erkennbar an der Inkompatibilitätsklausel 1969 und der autonomen Ausarbeitung ökonomischer Reformvorschläge, die ohne die Vermittlung der Parteien mit der Regierung verhandelt werden. Ein weiterer zentraler Punkt des Strategiewandels betrifft die Dezentralisierung der Organisationsstrukturen, inklusive des Tarifvertragssystems und der Entscheidungsmechanismen über Forderungsinhalte und Kampfmethoden. (*siehe Kapitel 7: Die neuen Organisationsstrukturen und Kapitel 8: Das neue (dezentrale) System der Verhandlungen*). Mit der Anerkennung der Delegierten und der Fabrikräte als gewerkschaftliche Basisstrukturen, dem Übertragung der tarifpolitischen Kompetenz und der Übernahme der Belegschaftsversammlung als betriebliche Entscheidungsinstanz wird der Betrieb zum dezentralen Ausgangspunkt der gewerkschaftlichen Entscheidungen und des Protests. Schließlich wird im Zuge der gewerkschaftlichen Erneuerung auch ihre Forderungslinie verändert (*siehe Kapitel 9: Die neuen Forderungen in Fabrik und Gesellschaft*), wodurch auf Betriebsebene mit den egalitären und arbeitsplatzbezogenen Forderungen zur Arbeitsorganisation, den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzumwelt das tayloristische Arbeitssystem angegriffen wird und die Forderungen bezüglich der politischen und gewerkschaftlichen Rechte im Betrieb ihre Bestätigung auch in der

Gesetzgebung durch das „Statuto dei lavoratori“ von 1970 finden. Auf „gesellschaftlicher“ Ebene gelingt es den Gewerkschaften durch das Konzept der Einheit von Fabrik und Gesellschaft eine theoretische Stütze für ihre Forderungen außerhalb des Arbeitsplatzes zu schaffen und durch die Thematisierung allgemeiner sozialer und wirtschaftspolitischer Forderungen, die Kampagne der Strukturreformen zu initiieren (*siehe Kapitel 9.5.: Die (soziale) Reformstrategie*). Maßgebliche Neuheiten sind dabei weniger die Forderungen selbst, sondern die Verhandlungsstrategie der Gewerkschaft, die in einer konfliktreichen Art und in politischen Verhandlungen mit der Regierung umgesetzt wird.

Laut Reginis gewerkschaftlichen „Dilemmas“ (*siehe Kapitel 2.2.1.: Die „Dilemmas“ der Gewerkschaften*) bedeutet dieser Strategiewandel bezüglich der gewerkschaftlichen Aktionssphäre, die Ausweitung ihrer Basis auf bisher nicht organisierte Schichten und die Tendenz, nicht nur die gesamte Klasse der lohnabhängigen Bevölkerung zu vertreten, sondern durch ihre generelle Forderungslinie auch auf die Bedürfnisse der gesamten Bevölkerung einzugehen. Bezüglich der Definition ihrer Gegenseite wählen die Gewerkschaften sowohl die Unternehmer in der Marktarena als auch die politischen Institutionen in der politischen Arena als ihre Verhandlungspartner. Bei der Wahl der Ziele versuchen die Gewerkschaften in der Anfangszeit die Bedürfnisse der neuen Basis zu befriedigen, während in einem zweiten Schritt organisationseigene Interessen und die Interessen der alten Basis in den Vordergrund treten und aufgrund der ökonomischen Krise defensive Lohnforderungen wieder aktuell werden. Die Aktionskriterien und Motivationsinstrumente für eine aktive Gewerkschaftsbasis liegen in der interessierten Periode eindeutig in den direkten Partizipationsmöglichkeiten, die durch die Dezentralisierung der Entscheidungsstrukturen umgesetzt werden. Bezüglich der Gegenseite wird bis Mitte der 70er Jahre der „Konflikt“ der „Partizipation“ vorgezogen, der dezentral geleitet und entschieden wird.

10.2. Gründe für den Strategiewandel

Die Frage nach den Gründen des Strategiewandels der Gewerkschaften ist nicht nur mit der Basisbewegung und dem neuen Subjekt der ArbeiterInnenklassen zu erklären, sondern wird auch von politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, den innergewerkschaftlichen Machtverhältnissen, der StudentInnenbewegung und anderen außergewerkschaftlichen Gruppen beeinflusst. Trotzdem kann die 1968 „spontan“ entstandene Basisbewegung als unmittelbarer Auslöser des Wandels gesehen werden, während das neue Subjekt der ArbeiterInnenklasse, die „Operai Comuni“, nach ihrer Integration in die

Gewerkschaftsbewegung, den Strategiewandel maßgeblich mitbestimmen. Der Einheitsprozess, die egalitären und arbeitsplatzbezogenen Forderungen im Betrieb, das dezentrale Delegiertensystem mit der damit verbundenen innergewerkschaftlichen Demokratieausweitung und die neuen artikulierten Kampfmethoden können zu einem großen Teil mit den Bedürfnissen und Interessen der neuen Akteure und der Basisbewegung erklärt werden.

Konkret können die Einheitsbestrebungen und die Überwindung der zwischengewerkschaftlichen Spannungen einerseits durch die personelle Erneuerung einiger Branchengewerkschaften Anfang der 60er Jahre erklärt werden, andererseits aber auch durch die neuen Gewerkschaftsakteure, die aufgrund ihrer geringen gewerkschaftlichen Erfahrung und ihre späte Integration in die Gewerkschaften, die negativen zwischengewerkschaftlichen Vorkommnisse der 50er Jahre nicht direkt miterlebt haben und in der Gewerkschaftseinheit eine Stärkung der gesamten Bewegung erkennen.

Ebenso liegen die betrieblichen Forderungen mit der Abschaffung der Ungleichheiten im Betrieb, der Überwindung des hierarchischen Qualifikationssystem und den Veränderungen der Arbeitsorganisation im Interesse der „Operai Comuni“, die in der betrieblichen Rangordnung auf unterster Ebene stehen und sich gegen das hierarchische System aussprechen, da sie in diesem keine Macht- und Kontrollfunktion besitzen.

Auch das Delegiertensystem und die damit verbundene Dezentralisierung des Tarifsystems, mit der Möglichkeit einer aktiven Beteiligung, ist mit der Situation der „Operai Comuni“ verbunden und mit der akuten Vertretungskrise der Gewerkschaften, die sich durch die Veränderungen der ArbeiterInnenklasse verstärkt hat, da sie der Masse der ArbeitnehmerInnen keine genügende Vertretung und Partizipation bieten konnten. Ein weiteres Zeichen der Gewerkschaftskrise sind die neuen Konfliktmethoden, die ebenso ihren Ursprung in der Basisbewegung haben und durch ihre artikuliert Art und die Nicht-Einhaltung der stabilisierten Regeln den Verlauf des Konflikts nachhaltig beeinflussen und wiederum in der geringen gewerkschaftlichen Erfahrung der neuen Akteure verwurzelt sind.

Wird der Strategiewandel über diese grundlegenden Erneuerungen der Jahre 1968-1970 hinaus, bis Mitte der 70er Jahre verfolgt, sind bereits ab 1972, in einem Klima der beginnenden Wirtschaftskrise, der politischen Veränderungen und der nachlassenden Basismobilisation, aber einer deutlich erstarkten und anerkannten Gewerkschaftsbewegung, erste Veränderungen der ursprünglichen Forderungen erkennbar. Sichtbar wird darin, dass die Gewerkschaften aus ihrer neuen Position heraus, die Basisforderungen, die sie in einer Situation der allgemeinen Schwäche aufgenommen hatten, ihren eigenen

organisationsinternen Bedürfnissen anpassen, indem sie diese zu ihrem Gunsten verändern, um dadurch die Kontrolle über die Bewegung wiederzuerlangen und ihre zentrale Machtposition auszuweiten. Beispiele dafür sind die Veränderungen bezüglich des Delegiertensystems, die Veränderungen der egalitären Forderungen und jene bezüglich der Arbeitsorganisation und die Kampagne der Strukturreformen. Die Veränderungen des Delegiertensystems betreffen vorrangig den Wahlmodus zur Bestimmung der Delegierten, der 1971 durch die Erweiterung des Wahlkollegiums, der Einführung einer Mehrheitsklausel und der Festlegung einer geregelten Vorbereitungszeit verändert wird und die aktive und zentrale Rolle der Gewerkschaften stärker hervorhebt. Auch die Forderungen im Betrieb werden in ihrer ursprünglichen Form modifiziert und erhalten durch zentral ausgearbeitete Konzepte einen komplexen und technischen Charakter. Dadurch werden die Forderungen für die allgemeine Basis schwer nachvollziehbar und kontrollierbar, während die alte Gewerkschaftsbasis mit ihrer technischen Kompetenz und die Zentralität der Gewerkschaftsorganisation wieder in den Vordergrund treten.

Markantestes Beispiel für die Tendenz der Re-Zentralisierung und der verstärkten Übernahme der Kontrolle über die Basisbewegung und Branchengewerkschaften, ist die Umsetzung der zentral ausgearbeiteten und umgesetzten Reformstrategie, dessen Motivation unter anderem eine Reaktion auf den innergewerkschaftlichen Machtverlust Richtung Peripherie darstellt. Durch diese Beispiele bestätigt sich die Annahme, dass die italienischen Gewerkschaften, gekennzeichnet durch ihre schwache Position dazu geneigt waren, sich gegenüber der Basisbewegung zu öffnen, um so ihre Vertretungskrise zu überwinden; während in einer starken und gefestigten Position, die durch die neuen Ressourcen (Basismobilisierung, Ausweitung ihrer Organisationsstärke, Anerkennung der Gewerkschaften, positive Resultate) erreicht wird, organisationseigene Interessen stärker zum Vorschein kommen und die Forderungen den eigenen Interessen angepasst werden.

10.3. Folgen der neuen Gewerkschaftsstrategie

Der Strategiewandel Anfang der 70er Jahre hat sowohl für die Gewerkschaften selbst als auch für ihre Basis und das italienische System der industriellen Beziehungen weitreichende Folgen. Regalia/Regini sprechen sogar vom größten Wendepunkt überhaupt in der bisherigen italienischen Gewerkschaftsgeschichte und den industriellen Beziehungen.⁶⁵⁹

⁶⁵⁹ Regalia, Ida / Regini, Marino. (1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. S.459

Die unmittelbaren Folgen der Erneuerung sind für die Gewerkschaften selbst durchaus positiv und betreffen einerseits den Übergang von einer schwachen Gewerkschaftsbewegung zu einer starken Organisation (mit der Veränderung der Machtverhältnisse zu ihrem Gunsten), die sich in der Überwindung der traditionellen strukturellen Schwächen zeigt und in der Bestätigung der Faktoren, die Regini als Ressourcen der Gewerkschaften definiert. Zum anderen betreffen die Folgen die neue Rolle der Gewerkschaft im Betrieb, in der Gesellschaft und im politischen System, die sie durch ihren Funktionswandel bzw. die Ausweitung ihrer Aufgaben auf den gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Bereich übernommen haben.

Die Überwindung der strukturellen Schwächen der Gewerkschaften betreffen, neben den externen Rahmenbedingungen die sich in den 60er Jahren verändert haben, zum einen die ideologische Trennung zwischen den drei Gewerkschaftsbünden, die durch den Einheitsprozess zumindest kurzfristig und teilweise überwunden werden konnte und auch im Autonomiebestreben von den Parteien Ausdruck findet; zum anderen wird durch die Dezentralisierung der Organisationsstrukturen, der Entscheidungsmechanismen und der Veränderung des Tarifvertragssystems das langjährige Problem der Vertretungskrise der Gewerkschaften und ihren fehlenden Strukturen auf dem Arbeitsplatz überwunden. Durch die neuen Vertretungsstrukturen und ihrer Tarifhoheit im Betrieb, wird sowohl das (Macht-)Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Unternehmensleitung und zwischen Gewerkschaft und Basis, zu Gunsten der traditionell Schwächeren, verändert, als auch die Machtposition der Belegschaft im Betrieb gestärkt, da die Delegierten sowohl VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen als auch jene der Gewerkschaften sind. Durch die Tendenz der Rezentralisierung werden diese Verhältnisse aber zum Teil maßgeblich auf Kosten der Basis wieder verändert.

Anhand Reginis Ressourcen der Gewerkschaften bzw. seiner Definition ihrer Stärke (*siehe Kapitel 2.2.2.: Die Ressourcen der Gewerkschaften*) kann die italienische Gewerkschaftsbewegung als Folge ihres Strategiewandels Anfang der 70er Jahre durchaus als starke Gewerkschaftsbewegung definiert werden, wie ich im Folgenden zusammenfassend darstelle:

(1). Die Fähigkeit der Mobilisation und Zustimmung der Basis zeigt sich an den Zahlen zur Streikstatistik, den Mitgliederzahlen und den Zahlen zur Verbreitung der gewerkschaftlichen Basisstrukturen, die in jenen Jahren alle im Steigen begriffen sind (*siehe Tabelle 1, Tabelle 2, Tabelle 5, Tabelle 6*). Die Fähigkeit der Kontrolle der Basisbewegung und ihrer Führung werden in den Veränderungen der ursprünglichen Organisationsstruktur (*siehe Kapitel 7.5.: Die Veränderung des Delegiertensystems durch die Gewerkschaften*), der ursprünglichen

Forderungslinie (siehe Kapitel 9.2.3.: *Die Veränderungen der egalitären Forderungen*; Kapitel 9.3.3.: *Die Arbeitsorganisation innerhalb der Gewerkschaftsstrategie*; Kapitel 9.5.1.1.: *Kontrolle und Macht der Konföderationen*) und den Kampfmethoden durch die Gewerkschaften deutlich; wenn die Basismobilisation ab Mitte der 70er auch drastisch fällt.

(2). Die Fähigkeit neue soziale Gruppen zu vertreten, sie zu mobilisieren und in ihre Organisation zu integrieren, beweisen die italienischen Gewerkschaften durch die Aufnahme des neuen kollektiven Subjektes der „Operai Comuni“ und der Basisbewegung und durch die Ausweitung ihrer Organisation auf zuvor nicht gewerkschaftlich organisierte Gebiete und Zonen (siehe Kapitel 7.4.: *Quantitative Ausbreitung und Bestätigung der Delegierten und CdF*). Dadurch erweitern die Gewerkschaften ihren Repräsentationsradius und vertreten Interessen, die über ihre traditionelle Basis hinausgehen. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch die Reformstrategie und die Vertretung genereller sozialer Interessen und Bedürfnisse, wodurch die Gewerkschaften versuchen auch außerhalb der Betriebe ihre Vertretungsrolle auszubauen.

(3). Die Anerkennung der Gewerkschaften als Vertretungsinstanz und Verhandlungspartnerin im Betrieb wird erstmals durch die Dezentralisierung des Organisations- und Tarifvertragssystems erreicht und wird Anfang der 70er durch die Gewerkschaften selbst, die Unternehmerseite und durch die Gesetzgebung bestätigt (siehe Kapitel 7.2.: *Die Anerkennung der Delegierten als gewerkschaftliche Strukturen*). Die Anerkennung als Verhandlungspartnerin der öffentlichen Institutionen erfolgt durch die politischen Verhandlungen der Reformstrategie (siehe Kapitel 9.5.5.: *Die Umsetzung der Reformstrategie*), in der sie als Vertreterin der öffentlichen Meinung auftritt und in das Aufgabenfeld der Parteien eindringt. Durch die Forderungsstrategie außerhalb des Betriebs erreichen die Gewerkschaften eine Ausweitung ihrer Funktion auf die Thematisierung gesamtgesellschaftlicher Probleme und durch die direkten Verhandlungen mit der Regierung eine neue Rolle im politisch-sozialen System, wenn die Verhandlungsdisponibilität auch von der jeweiligen Regierung abhängig ist.

Zeitweise wird die italienische Gewerkschaftsbewegung durch ihre neue Strategie zu einer wichtigen Protagonistin in der „Gesellschaft“ bzw. im politischen und sozialen System und erreicht vor allem im Betrieb eine nachhaltige und stabile Position als aktive und anerkannte Akteurin; stößt aber ab Mitte der 70er Jahre, aufgrund externer politischer und ökonomischer Veränderungen, zunehmend auf neue Schwierigkeiten, die zu erneuten Veränderungen innerhalb der Gewerkschaftsstrategie führen werden.

Literaturverzeichnis

- Accornero, Aris.(1992). La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura. Bologna. Società editrice. il Mulino.
- Albers, Detlev. (1974). Von der Einheit zum Kampf um die Einheit. Grundzüge der italienischen Gewerkschaftsbewegung 1943-1972. In: Das Argument. Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Europa. AS 2. Berlin.
- Albers, Detlev. (1974). Ursachen und Verlauf sozialer Konflikte dargestellt am Beispiel der italiensichen Streikbewegung 1968-1971. Dissertation an der Freien Universität Berlin.
- Albers, Detlev. (1978). Bruno Trentins Beitrag zur Gewerkschaftstheorie im Spätkapitalismus. In: Trentin, Bruno. Arbeiterdemokratie: Gewerkschaften, Streiks, Fabrikräte. Hamburg. VSA.
- Bechtle, Günter. (1982). Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld zwischen Betrieb und Gewerkschaft. Eine empirische Untersuchung in der italiensichen Stahlindustrie. Frankfurt/Main. Campus.
- Bellardi, Lauraalba. (1978). Le nuove forme di rappresentanza e i diritti sindacali. In: Bellardi/Groppi/Liso/Pisani (Hrsg.). Sindacati e contrattazione collettiva in Italia nel 1972-74. Milano. Franco Angeli Editore.
- Boni, Piero. (1979). Il sindacato nel '69 ha veramente cavalcato la tigre? In: Forbice, Aldo. L'autunno caldo 10 anni dopo. La rivista 1. Cosenza. Lerici.
- Bonifazi, Alberto/Salvarani, Gianni. (1976). Dalla parte dei lavoratori: Storia del movimento sindacale. Bd. 4: dall'autunno caldo verso l'unità organica. Milano. Franco Angeli Editori.

- CGIL. (1970). I congressi della CGIL. 8: Settimo Congresso nazionale della CGIL: Livorno 16-21 giugno 1969. Band 1. Roma. Editrice sindacale Italiana.
- Foa, Vittorio. (1975). Sindacati e lotte operaie. 1943-1973. Torino. Loescher.
- Gigliobianco, Alfredo/Salavati Michele. (1980). Il maggio francese e l'autunno caldo italiano: la risposta di due borhesie. Bologna. Il Mulino.
- Ginsborg, Paul. (1989). Storia d'Italia dal dopoguerra a oggi. Torino. Piccola Biblioteca Einaudi.
- Giugni, Gino. (1970). L'autunno caldo sindacale. In: Giugni, Gino. (1973). Il sindacato fra contratti e riforme. Bari. De Donato editore.
- Giugni, Gino. (1970). Stato sindacale, pan sindacalismo, supplenza sindacale. In: Giugni, Gino. (1973). Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973. Bari. De Donato Editore.
- Giugni, Gino. (1971). Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia. In: Giugni, Gino (1973). Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973. Bari. De Donato Editore.
- Giugni, Gino. (1972). Il sindacato: dalla politica delle riforme all'autunno rivendicativo. In: Giugni, Gino. (1973). Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973. Bari. De Donato Editore.
- Giugni, Gino (et al.). (1976). Gli anni della conflittualità permanente . Rapporto sulle relazioni industriali in Italia nel 1970-1971. Milano. Franco Angeli Editore.
- Giugni, Gino. (1979). Le relazioni industriali nel '69 e lo Statuto dei lavoratori. Interview. In: Forbice, Aldo (Hrsg.). L'autunno caldo 10 anni dopo. La rivista 1. Cosenza. Lerici.

- Guidi, Eugenio (et al.). (1972). Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1971. 3. Ausgabe. Milano. Franco Angeli Editore.
- Hoheisel, Sieglinde/Meyer, Helmut/Oelrichs, Angelika/Stocker, Rosa-Maria. (1978). Gewerkschaftspolitik in Italien - gesellschaftliche Rahmenbedingungen und „gewerkschaftliche Erneuerung. In: Olle, Werner (Hrsg.). Einführung in die internationale Gewerkschaftspolitik. Band II: Nationale Besonderheiten gewerkschaftlicher Politik in Frankreich, Italien, England, Schweden, USA, Lateinamerika. Berlin. Verlag Olle&Wolter.
- Horke, Gertraud. (1977). Soziologie der Gewerkschaften. Wien. Europaverlag.
- Horke, Gertraud. (1977). Gewerkschaft und Gesellschaftsordnung. In: Burghardt, A./Horke, G./Leuker, H./Traxler, F. Gewerkschaftstheorie. Aufsätze. Heft 15. Wien. Verlag Österreichische Gesellschaft für Wirtschaftssoziologie.
- Hyman, Richard. (2001). Understanding European trade unionism. Between Market, Class & Society. London/Thousand Oaks/New Delhi. Sage Publications Ltd.
- Jacobi, Otto. (1988). Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. Zur Neuorientierung der italienischen Gewerkschaften. In: Müller-Jentsch, Walther (Hg): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt/Main. Campus.
- Kendall, Walter. (1977). Gewerkschaften in Europa. Hamburg . Hoffmann und Campe.
- Koppel, Helga. (1972). Klassenkämpfe in Italien heute. Band 2 der Serie „Klassenkämpfe im kapitalistischen Europa. IMSF. Frankfurt/Main. Verlag Marxistische Blätter.
- Kreile, Michael. (1985). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien. (1968-1982). Frankfurt/Main. Campus.

- Lange, Peter / Vannicelli, Maurizio. (1982). Strategy under Stress: The Italian Union Movement and the Italian Crisis in Developmental Perspective. In: Lange, P. / Ross, G / Vannicelli, M. Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980. London. George Allen & Unwin.
- Lumely, Robert. (1998). Dal '68 agli anni di piombo. Studenti e operai nella crisi italiana. Firenze. Giunti Gruppo.
- Marianetti, Agostino. (1979). Interview in: Forbice, Aldo. L'autunno caldo 10 anni dopo. La rivista 1. Cosenza. Lerici.
- Müller-Jentsch, Walther. (1997). Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2.Auflage. Frankfurt/New York. Campus Verlag.
- Pedrazzoli, Marcello. (1979). Arbeitsrecht, Gewerkschaftspolitik und ökonomische Krise in Italien. (1968-1977). Die Illusion des Arbeitnehmerstatuts. IIVG Papers. rp/79-206. Berlin. IIVG.
- Pizzorno, Alessandro. (1978). Le due logiche dell'azione di classe. In: Pizzorno/Reyneri/Regini/Regalia: Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia. Bologna. Il Mulino.
- Regini, Marino. (1978). Come e perché cambiano. La logica dell'organizzazione sindacale e i comportamenti di base. In: Pizzorno/Reyneri/Regini/Regalia. Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia. Bologna. Il Mulino.
- Regini, Marino. (1980). Labour Unions, Industrial Action and Politics. In: Lange, P./Tarrow, S. (Hrsg). Italy in Transition. Conflict and Consensus. London. Frank Cass.
- Regini, Marino. (1981). I dilemmi del sindacato. Conflitto e partecipazione negli anni settanta e ottanta. Bologna. Il Mulino.

- Regalia, Ida. (1978). Rappresentanza operaia e sindacato: Il mutamento di un sistema di relazioni industriali. In: Pizzorno/Reyneri/Regini/Regalia: Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia. Bologna. Il Mulino.
- Regalia, Ida/Regini, Marino/Reyneri, Emilio. (1978). Labour Conflicts and Industrial Relations in Italy. In: Crouch/Pizzorno (Hrsg.). The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968. Volume 1: National Studies. London. Macmillan.
- Regalia, Ida / Regini, Marino.(1998). Italy: The Dual Character of Industrial Relations. In: Ferner, A./ Hyman, R.(Hsg.).Changing Industrial Relations in Europe. 2nd Edition. Oxford. Blackwell Publishers Ltd.
- Reyneri, Emilio. (1978). Il “maggio strisciante”. In: Pizzorno/Reyneri/Regini/Regalia: Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia. Bologna. Il Mulino.
- Romagnoli, Umberto/Treu, Tiziano. (1977). I sindacati in Italia: Storia di una strategia. (1945-1976). Bologna. Il Mulino.
- Steiert, Rudolf. (1983). Gewerkschaften in Italien. In: Rühle, Hans/Veen, Hans-Joachim (Hrsg.). Gewerkschaften in den Demokratien Westeuropas. Bd. 1: Frankreich, Italien, Spanien, Portugal, Griechenland. Paderborn. Schöningh.
- Tolomelli, Marcia. (2001). „Repressiv getrennt“ oder „organisch verbündet“. Studenten und Arbeiter 1968 in der Bundesrepublik Deutschland. und in Italien. Opladen. Leske und Budrich.
- Trentin, Bruno. (1978). Arbeiterdemokratie: Gewerkschaften, Streiks, Fabrikräte. Hamburg. VSA.
- Trentin, Bruno. (1978). Interview In: Forbice, Aldo. L'autunno caldo 10 anni dopo. La rivista 1. Cosenza. Lerici.

Trentin, Bruno. (1999). Autunno Caldo: Il secondo biennio rosso (1968-1969). Interview von Guido Liguori. Roma. Editori Riuniti.

Turone, Sergio. (1981). Storia del sindacato in Italia 1943-1980. Roma/Bari. Editore Laterza.

Valtulina, Eugenia. Chi era Giuseppe di Vittorio?

http://www.cgil.bg.it/sito_biblioteca/nostra_storia/giuseppe_di_vittorio.pdf

(Stand: 04.01.2010)

Zoll, Rainer. (1981). Partizipation oder Delegation. Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Italien und in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/Main. Europäische Verlagsanstalt.

Zusammenfassung

Die italienische Gewerkschaftsbewegung erlebt Anfang der 70er Jahre den bisher einschneidendsten Wandel ihrer Geschichte, der mit einer organisatorischen und strategischen Erneuerung einhergeht.

Bis in den 1960er Jahre sind die italienischen Gewerkschaften gekennzeichnet durch ungünstige politische und ökonomische Rahmenbedingungen (antigewerkschaftliche Repression, Marginalisierung und Isolierung der Gewerkschaften und ungünstige Position auf dem Arbeitsmarkt) und durch eine Reihe von innergewerkschaftlichen Merkmalen, die ihre Position zusätzlich schwächen (zentralistische Organisationsstruktur in Verbindung mit der fehlenden gewerkschaftlichen Präsenz auf dem Arbeitsplatz und einem zentralistischen Tarifvertragssystem ohne Basispartizipation; drei ideologisch und organisatorisch getrennte Richtungsgewerkschaften, die in einem starken Konkurrenzverhältnis stehen).

Die spontan entstandene Protestbewegung Ende der 60er Jahre und das neue Subjekt der ArbeiterInnenklasse, das sich in die Gewerkschaftsbewegung integriert, bilden den Anstoß für die Überwindung der traditionellen Schwächen und der Gewerkschaftskrise und bedeuten den Beginn des Erneuerungsprozesses ihrer Organisation und Strategie:

Durch die organische Einheitsbewegung und aufgrund der größeren Autonomie von den politischen Parteien gelingt es den drei Richtungsgewerkschaften ihre jahrzehntelangen Anfeindungen (zumindest kurzfristig) zu überwinden und eine gemeinsame Strategie zu entwickeln; mit der Dezentralisierung ihrer Organisations- und Verhandlungsstrukturen und der Anerkennung der Delegierten als offizielle Gewerkschaftsrepräsentanten auf Betriebsebene organisieren sich die Gewerkschaften zum ersten Mal sich auf dem Arbeitsplatz und verbessern ihre Beziehung zur Basis durch die neu geschaffenen Partizipationsmöglichkeiten; einher mit der verstärkten Basisbeteiligung und der Zentralität des Arbeitsplatzes entwickelt die Gewerkschaftsbewegung eine neue Forderungslinie in Fabrik und Gesellschaft, die sich in den egalitären, arbeitsplatzbezogenen Forderungen bezüglich der Arbeitsorganisation und den allgemeinen Forderungen nach sozialen Strukturreformen, die zu direkten Verhandlungen mit den öffentlichen Institutionen führen und die Einheit von Fabrik und Gesellschaft darstellen sollen, ausdrücken.

Durch diesen Strategiewandel, den gewerkschaftlichen Erfolgen, der großen Massenbeteiligung und den daraus resultierenden neuen Gewerkschaftsressourcen erreicht die Gewerkschaft eine neue Machtposition im Betrieb, im System der industriellen Beziehungen, im politischen und sozialen System und innerhalb der ArbeiterInnenbewegung selbst. Nicht

zu übersehen sind aber ab 1972 die Re-Zentralisierungstendenzen der Gewerkschaftsspitze, der Entzug von Partizipationsmöglichkeiten, der Stillstand der Einheitsbewegung und das stärkere Hervortreten organisationseigener Interessen, die den Beginn der Revision des vollzogenen Wandels bedeuten und den Konföderationen die Kontrolle und Führung der Basisbewegung sichern sollen.

Lebenslauf

Angaben zur Person

Vorname: Annemarie

Zuname: Volgger

Geburtsdatum: 26.09.1982

Staatsbürgerschaft: Italienisch

Email: anne12it@yahoo.de

Sprachkenntnisse: Deutsch (Muttersprache)

Italienisch (zweite Muttersprache)

Englisch (gute Kenntnisse)

Bildungsweg

1996 - 2001: Wissenschaftliches Realgymnasium „J. Ph. Fallmerayer“,
Brixen/Italien

2002 - 2010: Universität Wien
Bachelor Internationale Entwicklung

2006/2007: Università degli studi di Pavia / Italien
Politikwissenschaft

Seit 2002: Universität Wien
Diplomstudium Politikwissenschaft