

## **Die italienischen Gewerkschaften - eine Bestandsaufnahme von den 70er Jahren bis heute**

### **1. Widersprüche der italienischen Gewerkschaften in den 70er Jahren**

Die Erfahrungen der italienischen Gewerkschaft in den 70er Jahren sind für die Linke in anderen europäischen Ländern ein wichtiger Bezugspunkt, zuweilen ein Mythos gewesen. Dieser Mythos brach dann zusammen, ohne daß man sich die Gründe für die Niederlage der italienischen Gewerkschaftsbewegung beim Übergang in die 80er Jahre hinreichend verdeutlicht hätte. Es mag daher lohnenswert sein, zunächst noch einmal kurz die Entwicklung der 70er Jahre in ihrer Widersprüchlichkeit Revue passieren zu lassen.

Es steht außer Zweifel, daß die italienischen Gewerkschaften seit Ende der 60er Jahre eine außerordentliche Steigerung ihrer Bedeutung verzeichnen konnten, einen qualitativen Sprung, durch den die vormals eher schwachen Gewerkschaften zu den stärksten Europas avancierten. Der eklatanteste Ausdruck dieses Bedeutungszuwachses dürfte ihre innerbetriebliche Verhandlungsmacht und daraus resultierend der hohe Grad an Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch die Arbeiter sein. Doch es kommen weitere, überaus bedeutsame Aspekte hinzu:

- Der Grad an gewerkschaftlicher Organisierung nimmt erheblich zu, nicht nur wegen der steigenden Anzahl eingeschriebener Mitglieder in den großen und mittleren Betrieben, sondern auch weil die Präsenz der Gewerkschaft sich auf viele kleine Betriebe zu erstrecken beginnt (die damals wie heute den überwiegenden Anteil des italienischen Produktionssektors ausmachen).
- Die gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen erfahren einen grundlegenden Wandel: es entstehen die Betriebsräte, die (im Gegensatz zum deutschen Modell) zugleich gewerkschaftliche Basisstrukturen und Repräsentationsorgane der Arbeiter sind, die von allen, ob Mitglieder oder nicht, gewählt werden.
- Die Einheit der Gewerkschaften kommt einen großen Schritt voran: sowohl die Basisstrukturen an den Arbeitsplätzen als auch die Verbandsstrukturen der Industriegewerkschaften werden vereinheitlicht; man spricht

sogar von einer organischen Einheit der gesamten gewerkschaftlichen Bewegung, auch wenn dieser Prozeß später auf halbem Wege stehenbleiben wird (wobei man eine enge Aktionseinheit auf allen Ebenen beibehalten wird). So bedingen sich die wachsende Einheit der Gewerkschaften und ihre steigende Mitglie­derzahl wechselseitig.

- Die gewerkschaftliche Bewegung kann einen wachsenden politischen Einfluß verbuchen, sowohl direkt, durch Kämpfe mit sozialreformerischen und wirtschaftspolitischen Zielen, als auch indirekt, insofern die Erfahrung dieser Kämpfe zum Erstarken der Linken bei den Wahlen um die Mitte der 70er Jahre beiträgt.

All das führte Krisenelemente in die soziale und ökonomische Ordnung Italiens ein, vor allem auf Unternehmensebene, aber auch im allgemeinen sozialen und politischen Kontext.

Die Krise des kapitalistischen Unternehmertums Italiens erwies sich als umso akuter, als ein beträchtlicher Teil seiner Wettbewerbsfähigkeit auf einem - durch die bis zu jenem Zeitpunkt schwache gewerkschaftliche Vertretung in den Betrieben bedingtes - überdurchschnittlichen Ausbeu­tungsniveau der Arbeitskraft beruhte. Ausdruck davon war zum einen ein niedriges Lohnniveau und zum anderen eine Kontrolle der Arbeitsbedin­gungen durch die Unternehmensführung, die es jederzeit erlaubte, Arbeitsrhythmen zu beschleunigen, um auf diese Weise bei vergleichbaren Investi­tionen höhere Erträge als ausländische Konkurrenten zu erzielen.

Auf gesamtpolitischer Ebene hat die Gewerkschaftsbewegung zur Krise der christdemokratisch geführten Mitte-Links-Regierung beigetragen: Sowohl durch die direkten Auswirkungen ihres Kampfes (die inflationstreibende Tarifynamik; Reformen wie die des nationalen Gesundheitswesens) als auch durch indirekte Wirkungen wie die bereits erwähnte Beeinflussung des Wahlverhaltens.

Grob schematisch lassen sich zwei einander entgegengesetzte Strategien unterscheiden, mit denen die italienischen Gewerkschaften auf die durch ihre eigenen Erfolge entstandenen neuen Probleme reagierten.

Die erste Strategie wurde von den Industriegewerkschaften, insbesondere von der FLM, dem Verband der metallverarbeitenden Industrie, verfolgt. Man kann sie als *Kontrollstrategie* bezeichnen: Die durch neue betriebliche Strukturen ermöglichte Kontrolle »von unten« sollte sich schrittweise bis zu den Optionen der Firmenpolitik erstrecken, um - über eine gewerk­schaftliche Koordination von Betrieben und Sektoren - auf die Sektoren­politik selbst und mithin auf das »Entwicklungsmodell« Einfluß zu nehmen. Diese überaus ambitionierte strategische Perspektive wies indes zwei grundsätzliche Schwächen auf: Erstens war sie durch einen »Pan-Syndika-

lismus« gekennzeichnet, der dazu tendierte, das Verfahren vertragsmäßiger Vereinbarungen bis ins Extreme zu treiben - und dabei die Rolle der Institutionen und der politischen Vermittlung zu unterschätzen. Zweitens beinhaltet dieser »Pan-Kontraktualismus« ein Mißtrauen gegenüber jeder Form gesetzlicher Institutionalisierung oder Regelung gewerkschaftlicher Tätigkeiten, von daher die Ablehnung institutioneller Formen der Partizipation an der Unternehmensführung. Die »Kontrolle« der Arbeiter und der Gewerkschaften sollte ausschließlich auf dem Wege von Streit und Verhandlung und nicht durch die Teilhabe an institutionalisierten Führungsorganen ausgeübt werden.

Die zweite Strategie war hingegen vor allem Ausdruck der *allgemeinen Verbände* der Gewerkschaft und findet ihre ausgereifteste Fassung auf der Anfang 1978 in Rom gehaltenen »Eur-Konferenz«. Diese Strategie implizierte, die gewerkschaftlichen Aktivitäten, insbesondere auf Tarifebene, in den Betrieben zu mäßigen, um den Druck der Gewerkschaften auf die Wirtschaftspolitik und die Notwendigkeit struktureller Reformen zu verlagern. Grundlage dieser Option war ein geschärftes Bewußtsein für die von den gewerkschaftlichen Aktivitäten selbst hervorgerufenen Widersprüche, die sich gegen die Gewerkschaft selbst zu wenden drohen, falls nicht eine umfassendere, *politische* Lösung der Probleme gefunden wird; denn daß die Kosten der von der Arbeiterschaft in Gang gebrachten sozialen Transformation auf die Unternehmen zurückfallen, ist ein Umstand, der die gesamte industrielle Struktur in eine Krise zu stürzen droht.

Doch es gelang nicht, diese Position in die Praxis umzusetzen: auf der einen Seite erschöpfte sie sich in dem Versuch, die gewerkschaftlichen Aktivitäten in den Betrieben zu bremsen, auf der anderen Seite begnügte sie sich mit einem »Auftrag« an die (von der PCI auch ohne direkte Regierungsbeteiligung gestützte) »Regierung der nationalen Einheit«, die jedoch die von der Gewerkschaft geforderten Reformmaßnahmen nicht verwirklichten, auch wenn sie eine Konjunkturpolitik zur Sicherung der Arbeitsplätze entwickelten. Es gelang nicht, die neue Verhandlungsmacht in eine stabile Ordnung industrieller Beziehungen umzusetzen, die die anstehenden Probleme ohne den obligatorischen Rekurs auf einen offenen Konflikt zu lösen imstande gewesen wäre. Hierzu trug sowohl die Haltung der Unternehmerschaft bei, die an einer gewerkschaftsfreundlichen Konsolidierung der Rahmenbedingungen kein Interesse zeigte, als auch die bereits erwähnte Abneigung eines großen Teils der Gewerkschaften gegenüber jedweder Form der »Institutionalisierung«.

So begann der breite Konsens an der gewerkschaftlichen Basis abzubreckeln. Angestellte und selbst Facharbeiter nahmen von einer Gewerkschaft Abstand, deren Politik weiterhin auf die Probleme des »einfachen Arbei-

ters«, also der unqualifizierten Arbeitskraft tayloristischer Massenproduktion konzentriert blieb. Doch selbst letzterer Typus des Arbeiters spürte inzwischen die Last eines permanenten Konfliktkurses, der sich nicht nur in realen Lohninbußen, sondern auch in einem Gefühl der Instabilität und Unsicherheit niederschlug.

Hinzu kam, als erstes Element einer Antwort seitens der Unternehmerschaft, die Koppelung von technologischer Innovation und organisatorischer Restrukturierung, die - ohne das tayloristische Modell zu tangieren, das noch auf Jahre hinaus maßgebend sein wird - die Beschäftigungsniveaus angriffen und den Spielraum gewerkschaftlicher Arbeit grundlegend modifizierten, indem sie nicht zuletzt deren Möglichkeiten, auf die Arbeitsbedingungen Einfluß zu üben, einschränkten.

Das also sind die Voraussetzungen einer »Wende« in der Situation der Gewerkschaften, wie sie im Herbst 1980 ihren emblematischen Ausdruck im Kampf gegen den Personalabbau bei der FIAT finden und als schwere Niederlage der gewerkschaftlichen Bewegung in die Geschichte eingehen sollte.

## 2. Die 80er Jahre: Rückzug und gewerkschaftliche Spaltung

Die italienischen Gewerkschaften zogen keine kritische Bilanz ihrer Erfahrungen der 70er Jahre, oder zogen sie jedenfalls nicht umfassend genug, um alle ihre Komponenten zu berücksichtigen und zu gemeinsamen Schlußfolgerungen zu gelangen.

Die entschiedenste Position wurde von der CISL bezogen, der Gewerkschaft katholischer Herkunft, in deren Reihen - besonders unter den Beschäftigten der metallverarbeitenden Industrie - während der 70er Jahren die radikalsten Stimmen laut wurden. Die »Lektion«, die die CISL aus der Niederlage zog, drückte sich in einer *Wende zur Mäßigung* aus, die sie zur »Kollaboration« mit der Gegenseite, also einer Haltung, wie sie sie ursprünglich in den 50er Jahren innehatte, zurückführte.

Komplexer und widersprüchlicher war die Situation der CGIL. Immerhin ging von ihr der einzige Versuch aus, die zurückliegende Entwicklung kritisch aufzuarbeiten, der im wesentlichen darin bestand, das Thema der *Mitbestimmung* (wenngleich mit teilweise anderen Akzenten als beim deutschen Modell) »wiederzugewinnen«. Man wurde sich darüber klar, daß man, um die Ergebnisse gesellschaftlicher Aktivitäten auf Unternehmensebene zu festigen, auf eine neue »institutionelle Ordnung« der industriellen Beziehungen zielen muß, die Möglichkeiten der Teilhabe an den Entscheidungen des Unternehmens eröffnen, insbesondere an solchen, die die Koppelung von technologischer Innovation und Arbeitsorganisation

betreffen. Diese Position fand Mitte der 80er Jahre ihren Niederschlag in einem wichtigen »Verfahrensabkommen« mit den Industrien, an denen der Staat beteiligt ist. Doch das Abkommen fand nur geringe praktische Anwendung, und die Haltung, die sich in ihm ausdrückte, war zumindest vorerst nur von marginaler Bedeutung für die Arbeit der Gewerkschaft und die Debatten der CGIL selbst. So standen sich in der CGIL zwei Positionen gegenüber: Eine Position, die eine ähnliche Wende zur Mäßigung wie die CISL, wenngleich nicht so entschieden, befürwortete; und eine andere, die zum »nostalgischen Widerstand« im Sinne der 70er-Jahre-Strategien aufforderte (und die implizit davon ausging, daß die Niederlage hauptsächlich auf die »Zugeständnisse« der Unternehmensleitungen und nicht so sehr auf die immanenten Widersprüche der gewerkschaftlichen Linie zurückzuführen sei).

Konkret setzte sich das alles in eine defensive Gewerkschaftspolitik des »kontrollierten Rückzugs« um - nicht zuletzt auch wegen des enormen objektiven Drucks der ökonomischen Situation und der betrieblichen Umstrukturierungen.

Das letzte harte Aufeinandertreffen von »Moderaten« und »Widerständlern« fand 1984 statt. Die Craxi-Regierung stellte eine drastische Novellierung der »scala mobile« (also des automatischen Inflationsausgleichs durch Lohnleitklauseln) vor. CISL, UIL und die sozialistische Fraktion der CGIL waren einverstanden; doch die Mehrheit der CGIL war dagegen. Eine Welle von Streiks war die Folge, mit einer seit Jahren nicht mehr beobachteten hohen Beteiligung zumal der jüngeren Jahrgänge. Es war das Zeichen einer großen sozialen Schubkraft, doch der Kampf führte zu keinen Ergebnissen, die Novellierung der »scala mobile« wurde als Regierungsbeschluß statt als Abkommen mit den Gewerkschaften verabschiedet, und der Versuch der PCI, das Dekret durch einen Volksentscheid wieder aufzuheben, scheiterte, da die Mehrheit der Wähler (auch und vor allem in den Industrieregionen) sich gegen seine Aufhebung entschied.

Das auffälligste Ergebnis dieser Auseinandersetzungen ist die Vertiefung der innergewerkschaftlichen Spaltung, die sich schon seit Jahren anbahnte. Nun wurden offiziell auch jene einheitlichen Strukturen der Industriegewerkschaften aufgelöst, die bis dahin, wenngleich mit Mühe, überlebt hatten. Dennoch kam es weder zu einer totalen Spaltung noch zu einem völligen Zusammenbruch der gewerkschaftlichen Bewegung. Es gab keine Neuaufgabe jener Konflikte, die die 50er Jahre gekennzeichnet hatten: die »separaten Abkommen« der CISL und UIL (ohne die CGIL) blieben eine Ausnahme. Demgegenüber fehlte es nicht an gemeinsamen Kämpfen - sei es für die Erneuerung der nationalen Arbeitsverträge, sei es gegen Maßnahmen der Regierung, - die sich einer massenhaften Beteiligung der Be-

troffenen erfreuten, und die sogar Ergebnisse, wengleich vorwiegend defensiven Charakters, zeitigten. Hingegen stagnierten die gewerkschaftlichen Verhandlungsaktivitäten innerhalb der Betriebe: In den Fabriken, und besonders in den Großbetrieben herrschte ein Klima autoritärer Stagnation vor.

Alles in allem markieren diese Jahre dennoch keine »Niederlage«, sondern das, was ich bereits einen »kontrollierten Rückzug« nannte: Man nahm einiges von dem zurück, was man in den 70er Jahren erreicht hatte, aber man kehrte deshalb nicht zur »Situation vorher« zurück. Es blieb eine gewisses Maß an gewerkschaftlicher Wahrung von Arbeitnehmerinteressen erhalten, sowohl auf Tarifebene als auch bezüglich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie der Aushandlung sozialverträglicher Lösungen für den notwendigen Personalabbau.

Einer tiefgreifenden Betrachtung jedoch können Elemente einer *strukturellen* Schwächung der Gewerkschaften nicht entgehen. Die Veränderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten reduzierten das Gewicht jener Sektoren, in denen die Gewerkschaften traditionell stark vertreten war, also der Industrie gegenüber dem Dienstleistungssektor, der großen Unternehmen gegenüber den kleinen, der Arbeiter gegenüber den Angestellten. Die jungen Arbeiter, die in den letzten Jahren des Jahrzehnts nach langer Einstellungspause wieder in die Fabriken kamen, nahmen zwar an den Kämpfen teil, jedoch ohne sich gewerkschaftlich zu engagieren. Deutlichstes Zeichen dieser Entwicklung ist, daß die Zahl der eingeschriebenen Mitglieder unter den Pensionären größer ist als unter den Aktiven.

Hinzu kam die Krise der Betriebs- und Delegiertenräte, also jener Repräsentations- und zugleich Verhandlungsorgane, die entscheidend zur massenhaften Verankerung der Gewerkschaft in den Betrieben beigetragen hatten. Formal haben sie zwar überlebt, doch die Spaltung innerhalb der Gewerkschaft verhinderte eine gegenseitige Abstimmung.

Es kam zu einer Zersetzung des Verhältnisses zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmern, die großen Spielraum für eine Bürokratisierung der Organisation ließ.

### **3. Die 90er Jahre: Veränderungen in den Unternehmen und neue Herausforderungen für die Gewerkschaften**

Der erste Faktor, der die relative »Stagnation« der gewerkschaftlichen Entwicklung auflöste und sie mit neuen Problemen und Perspektiven konfrontierte, war die *Krise* des fordistisch-tayloristischen Modells, die gegen Ende der 80er Jahre schrittweise die italienischen Unternehmen erfaßte und einen Prozeß organisatorischer Veränderungen auslöste. Diese betra

fen anfangs nur Teilbereiche und sind von unterschiedlicher Tragweite: Von der simplen »propagandistischen Nachahmung« japanischer Modelle (z. B. sind die Qualitätszirkel in vielen Betrieben nichts als symbolische Instrumente zur Konsensbildung) bis hin zur Umwandlung ganzer Produktionsbereiche nach japanischer Art. Im Laufe der 90er Jahre setzte sich diese Tendenz als »lean production« dann allgemein durch (wenngleich in von Betrieb zu Betrieb jeweils unterschiedlichen Versionen).

Vieles deutete zu Beginn der 80er Jahre auf eine Revitalisierung des tayloristischen Modells: Das erneute Erstarken autoritärer Verfügung über die Arbeitskraft ebenso wie die neuen Technologien, die eine Verbindung von Automation und Flexibilität in Aussicht stellten, die den Anteil menschlicher Arbeit (qualitativ und quantitativ) reduzieren würde. Im Laufe des abgelaufenen Jahrzehnts sollte sich diese Annahme aber als Illusion erweisen. Bezeichnend hierfür ist die Geschichte von FIAT. Anfang der 80er Jahre wurde in den Fabriken das System eines »harten Taylorismus« wieder hergestellt und zugleich auf einen noch nie dagewesenen Grad der Automatisierung von Produktionsabläufen gesetzt, der den der Konkurrenten noch überstieg. Doch ausgerechnet in jenen Werken, in denen diese Tendenz am weitesten vorangetrieben wurde, häuften sich die Probleme und Widersprüche. Der im Rahmen einer tayloristischen Organisationsstruktur automatisierte Produktionsprozess erwies sich als unflexibel und störanfällig zugleich - mit schwerwiegenden Konsequenzen für die Qualität der Produkte. Und ausgerechnet in diesen Anlagen sah sich FIAT gezwungen, sein Organisationsmodell teilweise zu revidieren und einen Prozeß in Gang zu setzen, der gegen Anfang der 90er Jahre schließlich zum Modell der »Integrierten Fabrik« führen sollte, was, zumindest theoretisch, eine Überwindung der traditionellen tayloristischen Schemata bedeutet.

Zentrales Element der verschiedenen Versionen der neueren Organisationsmodelle ist die wiederentdeckte Rolle der menschlichen Arbeit. Nur mit der aktiven Mitwirkung der Arbeiter lassen sich die von den neuen Konkurrenzbedingungen erforderten Produktivitäts-, Flexibilitäts- und Qualitätsniveaus erreichen. Und die aktive Mitwirkung der Arbeiter ermöglicht eine Nutzung der neuen Automationsanlagen. Der Arbeiter muß aktives Subjekt dieses »Kooperationsgeflechts« (im Marxschen Sinne), das die Fabrik darstellt, und insbesondere des betrieblichen Informationssystems werden. Er muß, mit anderen Worten, Quelle und nicht bloß Adressat von Informationen werden. Und diese aktive Rolle ist von allen Mitarbeitern gefragt, gleichviel ob sie komplexe und hochqualifizierte oder nur simple Aufgaben erfüllen; denn regulierende Kleinsteingriffe und Kleinstinformationen sind in ihrer Summe für den Gesamt Ablauf ebenso wichtig wie die komplexen Handhabungen automatischer Anlagen seitens eigens dafür

ausgebildeter Techniker.

Damit kehrt die Frage nach der Beteiligung der Beschäftigten auf die Tagesordnung der Betriebspolitik zurück, und zwar hinsichtlich ihrer Form, der Motivation und der Arbeitsorganisation. Und hieran knüpft sich wiederum sofort die Frage nach der Rolle der Gewerkschaften.

Natürlich kann jeder Betrieb Beteiligungsmodelle auf der Grundlage direkter Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigte unter Umgehung der Gewerkschaft erwägen, und in den 80er Jahren hat es manche Versuche in diese Richtung gegeben. Doch letztendlich überwiegt die Tendenz, die Gewerkschaften als unerläßlichen Gesprächspartner in Sachen »Partizipationspolitik« miteinzubeziehen, auch wenn der Umfang der Probleme und die Verhandlungsspielräume je nach Unternehmen stark variieren.

Die Gewerkschaften sahen sich so mit neuen Problemen und neuen Aktionsfeldern in den Betrieben konfrontiert, ein in gewisser Weise paradoxes come-back, wenn man bedenkt, daß dies wesentlich auf Initiative der Unternehmen selbst zustandekam - mit allen Risiken der Instrumentalisierung, die das beinhaltet. Und mit all den hausgemachten Schwächen der Gewerkschaft der 80er Jahre: in erster Linie die bereits erwähnte Krise und Stagnation eben jener innerbetrieblichen Organisationsstrukturen, die doch die Hauptrolle in den neuen »partizipativen« Verhältnissen spielen sollten. In zweiter Linie die verschiedenen Ansätze zur Problemlösung innerhalb der Gewerkschaft, die ihre oben angesprochene Uneinheitlichkeit widerspiegeln. Die CISL neigt dazu, im Einklang mit ihrem »kollaborativen« Ansatz (und mit dem vieler Betriebe) die Partizipation dem Konflikt und selbst der Verhandlungslösung vorzuziehen. Die CGIL ist für das Problem vergleichsweise besser gerüstet, nicht zuletzt dank der kritischen Selbstreflexion der 80er Jahre, die zum Entwurf einer Strategie der Mitbestimmung geführt hatte. Doch dieser Ansatz wird nicht von der ganzen CGIL geteilt, sondern sowohl von »rechts«, also von CISL-nahen Positionen angegriffen, als auch von »links«, d. h. im Namen einer ideologischen Ablehnung jeder Art von Beteiligungsmodellen, die als ein Mittel der Integration und der Unterwerfung der Arbeiterklasse angesehen werden.

Das Zusammenspiel dieser Faktoren erklärt, warum die von den organisatorischen Veränderungen der Betriebe eröffneten neuen gewerkschaftlichen Aktionsfelder nicht nennenswert genutzt werden, wenngleich die Zahl der diesbezüglich abgeschlossenen Verträge allmählich zunimmt. Es gibt Vereinbarungen, in denen die Partizipationsfrage an Verhandlungen über Verbesserungen der Arbeitsplatzbedingungen gekoppelt wird (die vorwiegend in technologisch avancierten und gelegentlich an multinationale Konzerne gebundene mittelgroßen Betriebe realisiert wurden); und es

gibt Vereinbarungen vorwiegend »verfahrenstechnischen« Charakters zur Berufung von Kommissionen über viele der anfallenden Probleme. Die von den Firmenleitungen angebotenen Verhandlungs- und Beteiligungsspielräume umfassen die gesamte Skala von höchst restriktiven (wie z. B. im Falle FIAT) bis zu großzügig-differenzierten (so im Falle der Zanussi).

#### **4. Die neuesten Entwicklungen in der Gewerkschaftsbewegung**

Auch jenseits der »strukturellen« Veränderungen in den Betrieben erlebt die Situation der Gewerkschaften in den 90er Jahren eine Belebung, die politisch höchst widersprüchlichen Ereignissen zu verdanken ist. Da sind zu Beginn der Dekade die großen Massenstreiks für die Erneuerung der Berufsgruppenverträge, an denen sich auch sehr junge Arbeiter an vorderster Front beteiligten: Indiz eines neuen »Kampfpotentials«, das sich einige Jahre später mit größerer Vehemenz äußern wird. Gleichwohl bieten die neuen Verträge keine grundlegenden Innovationen, die Frage individueller betrieblicher Vertragsabschlüsse bleibt ungelöst. Die offizielle Linie der Arbeitgeber zielt hier auf flächendeckend gültige Abschlüsse, auch wenn de facto später viele Betriebe - allen voran jene, die Partizipationsmodelle entwickeln - einzeln nachverhandeln. Die Gesamtsituation bleibt indes - ähnlich wie zu Beginn der 80er Jahre - durch nationale Abkommen weitgehend defensiven Charakters sowie durch einen quantitativ wie (oftmals auch) qualitativ »reduzierten« Spielraum betrieblicher Verhandlungen gekennzeichnet.

Die bedeutsamsten Ereignisse nach der Vertragserneuerung bilden zwei Abkommen zwischen den Gewerkschaften und der Regierung mit sehr unterschiedlicher politischer Signalwirkung. Das erste, das am 31. Juli 1992 mit der Regierung des Sozialisten Amato geschlossen wurde, beinhaltet fast ausschließlich »Zugeständnisse« der Gewerkschaften, namentlich der endgültige und völlige Verzicht auf die »scala mobile« sowie die vorübergehende Blockierung betrieblicher Verhandlungen, ohne daß sich die Regierung zu konkreten Gegenleistung dafür verpflichtet hätte. Diese Vereinbarung sorgte für erhebliche Meinungsverschiedenheiten innerhalb der CGIL und untergrub ein weiteres Mal die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitern, die, sofern sie eingeschriebene Mitglieder sind, ihren Widerspruch zu dem eingeschlagenen Kurs anmeldeten.

Das zweite Abkommen, das am 23. Juli 1993 mit der Regierung Ciampi zustandekam, erzielte zwar auch keine konkreten Verbesserungen, insofern es hauptsächlich die Neuregelung der gewerblichen Beziehungen vorsieht

(abgesehen von einigen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Verpflichtungen der Regierung, die jedoch nie in die Tat umgesetzt wurden, nicht zuletzt deshalb, weil die darauffolgende Regierung sich nicht an sie gebunden fühlte). Doch auf eben diesem Feld der »Regelungen« führt es einige äußerst wichtige neue Elemente ein:

- Das Regelwerk zur Aushandlung nationaler Tarifverträge (im Rahmen der Berufsgruppenverträge) soll auch ohne den Mechanismus der »scala mobile« einen - wenn auch verspäteten - Inflationsausgleich garantieren.
- Es werden ausdrücklich zwei Verhandlungsebenen anerkannt: die nationale und die betriebliche (oder lokale, je nach Produktionsstruktur), mit der Möglichkeit, auch auf betrieblicher Ebene Tarifierhöhungen auszuhandeln, und zwar auch über die national festgelegten Niveaus hinaus, sofern dies mit den Parametern besonderer betrieblicher Bedingungen vereinbar ist.
- Schließlich werden einheitliche gewerkschaftliche Vertretungen (zu welchem Zwecke nach langjährigen fruchtlosen Verhandlungen eine Einigung der drei Gewerkschaften erfolgte) als legitime Subjekte betrieblicher Verhandlungen anerkannt, wodurch endlich der Weg für die Wahl entsprechender Vertreter frei wurde.

All das trug dazu bei, die Voraussetzungen für eine Renaissance gewerkschaftlicher Präsenz in den Betrieben und für eine neue Gemeinsamkeit zwischen den Gewerkschaften selbst zu schaffen. Und genau in diesen Kontext fiel der große gewerkschaftliche Kampf gegen das Haushaltsgesetz der Regierung Berlusconi, die unter anderem einen Angriff auf das gegenwärtige öffentliche Rentenversicherungssystem für Lohnabhängige vorsahen.

Ausnahmsweise war die Antwort der Gewerkschaften einheitlich und unmißverständlich, zumal die Gesetzesänderungen nicht nur die Pensionen, sondern auch beschäftigungs- und andere sozialpolitische Aspekte betrafen (Investitionen im Süden, »Solidaritätsabkommen«, usw.). Das Echo der Arbeiterschaft auf die Kampfaufrufe der Gewerkschaft war überwältigend. Über einen Zeitraum von zwei Monaten entwickelte sich eine nicht abbreiende Kette von Streiks, von der Lahmlegung kleiner Betrieben bis zu Generalstreiks, die wiederum begleitet wurden durch Straßendemonstrationen auf lokaler Ebene bis hin zur großen Protestveranstaltung in Rom, wo sich anderthalb Millionen Werktätige aus dem ganzen Lande einfanden. An diesem Kampf beteiligten sich auch traditionell »gewerkschaftsferne« Sektoren, worin ein in den letzten Jahren - durch reale Lohneinbußen, Arbeitsplatzverlust und zunehmende Ausbeutung in den Fabriken - akkumuliertes Konfliktpotential zum Ausdruck kam. Nicht zuletzt stärkte auch der konjunkturelle Aufschwung das Selbstbewußtsein der Werktätigen, wenn-

gleich sie keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation zeitigte.

Anders als bei anderen Zusammenkünften mit der Regierung, nahmen die Gewerkschaften hier eine kohärente und für ihre Mitglieder wie für die gesamte Arbeiterschaft transparente Haltung ein. Es gelang ihnen bei diesem Streit ihre Position durchzusetzen und die Rücknahme der geplanten Rentenreform sowie die Annahme eigener beschäftigungs- und sozialpolitischer Vorschläge zu erwirken. Dennoch müssen zwei Dinge festgestellt werden, damit dieser Sieg nicht überbewertet wird: Erstens zielte die gewerkschaftliche Initiative nur auf einen Teil der aktuellen wirtschaftspolitischen Probleme, namentlich auf den, der unmittelbar von dem geplanten Gesetz betroffen wurde. Zweitens ist das Rentenproblem damit nicht gelöst, zumal auch die Gewerkschaften die Notwendigkeit einer grundlegenden Reform betonen, die in ihren Augen jedoch das Rentensystem selbst erfassen muß und nicht einfach durch einschneidende Kürzungen der Bezüge erledigt werden kann; die Auseinandersetzung ist also vorerst nur verschoben.

Doch unabhängig von den besonderen Inhalten dieser Vereinbarungen gilt es, die Wiederherstellung der - im vergangenen Jahrzehnt zunehmend verschlissenen - Beziehung zwischen den Massen und der Gewerkschaft als das wichtigste politische Datum der jüngsten Zeit festzuhalten. Diese Wiederherstellung war Ausgangspunkt des Kampfes, insofern die Werktätigen (einschließlich jener, die für Berlusconi gestimmt hatten) sich an die Gewerkschaften als dem einzigen Instrument zur Vertretung ihrer Interessen gewandt haben; und sie war zugleich Endpunkt des Kampfes, nämlich Resultat von Verhandlungen, die dieses Mal die Erwartungen der Arbeitnehmer nicht enttäuscht haben.

Von keineswegs zweitrangiger Bedeutung ist schließlich das einheitliche Vorgehen der Gewerkschaften, ohne das die Resonanz in der arbeitenden Bevölkerung lange nicht das erlebte Ausmaß angenommen hätte. Natürlich tauchen auch bei diesen Verhandlungen Widersprüche auf, Tendenzen, sich mit zweideutigen Kompromissen zufrieden zu geben. Doch am Ende hielt man - nicht zuletzt dank der beachtlichen Führungskraft der CGIL - zusammen. Aus der Konfrontation mit der Regierung geht die Gewerkschaft mithin erheblich gestärkt und mit einem Vertrauenskredit ihrer Anhänger hervor.

## **5. Probleme und Perspektiven**

Die italienischen Gewerkschaften werden sich sehr bald zwei »Bewährungsproben« ausgesetzt sehen, bei denen sie ihre Fähigkeit, das inzwi-

schen akkumulierte »Vertrauenkapital« zu nutzen, unter Beweis stellen müssen. Die erste Bewährungsprobe ist altbekannt, nämlich einmal mehr das Verhältnis der Gewerkschaften zur Regierung. Dabei wird es nicht nur wieder um die Rentenversicherungsreform gehen, sondern auch um weitere Finanzmaßnahmen zur Sanierung der maroden Staatskassen; um beschäftigungspolitische Initiativen zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit; und schließlich um eine ganze Reihe von Problemen der sozialstaatlichen Infrastruktur (wie z. B. im Gesundheitswesen), die in letzter Zeit Gegenstand permanenter Versuche der Verschlankung und des Abbaus geworden ist. Zwar ist die Berlusconi-Regierung gestürzt, aber nichts deutet darauf hin, daß sich die Ziele der ihr nachfolgenden Regierung in diesen Punkten den Forderungen der Gewerkschaft angenähert hätten. Und das nicht nur wegen der noch unausgereiften Konzeption der neuen Regierungsmannschaft, sondern weil sich die Linke selbst alles andere als einzig in der Verteidigung des Sozialstaats präsentiert. Es ist kein Zufall, daß während des Kampfes gegen die Erlasse der Regierung Berlusconi die Gewerkschaften - so geschwächt sie auch waren - sich nach wie vor als das einzige »wirkungsmächtige Subjekt der Linken« herausstellte. Was würde passieren, wenn eine von den Linksparteien gestützte neue Regierung ähnliche Maßnahmen beschließen würde? Der Vorsitzende der CGIL, Cofferati, hat für diesen Fall bereits mit dem energischen Widerstand der Gewerkschaft gedroht. Aber das könnte sich diesmal als komplizierter erweisen.

Die zweite Bewährungsprobe ist die neue Verhandlungsrunde in den Betrieben, die in vielen industriellen Sektoren bevorsteht. Hier wird man die Kompetenz der Gewerkschaften an ihrer Fähigkeit messen, die Probleme der »lean production« und der veränderten Organisationsstrukturen anzugehen. Für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten beinhalten die neuen Organisationsmodelle ebensoviele Chancen wie Risiken: Auf der einen Seite die Möglichkeit einer aktiveren und intelligenteren Beteiligung am Produktionsprozeß; auf der anderen Seite die Gefahr einer Arbeitsintensivierung mit einer Zunahme belastender Arbeitsrhythmen und von Streß und Verantwortung, die nicht in gleicher Weise durch eine Zunahme an Autonomie begleitet werden. In dieser Situation ist es bezeichnend, daß viele bereits abgeschlossene »Beteiligungsabkommen« (aber nicht alle) vor allem dem Risikoaspekt der neuen Arbeitsplatzregelungen Rechnung tragen, indem man neue Schichtsysteme und Arbeitszeitbemessungsgrundlagen aushandelt, während es viel seltener vorkommt, daß man die neuen Chancen berücksichtigt und etwa die berufliche Einordnung einer Revision unterzieht, um den qualitativ höheren Charakter der von den Beschäftigten geforderten Leistung entsprechend anzuerkennen. Doch immerhin gibt es

innerhalb der Gewerkschaften eine lebhaftere Diskussion um diese Problematik und so kann man für die nächste Verhandlungsrunde durchaus innovative Impulse erwarten.

Der Ausgang dieser »Bewährungsproben« wird indes wesentlich von der Realisierung einer neuen Perspektive abhängen, die sich im Verhältnis der drei Gewerkschaften untereinander anzubahnen scheint. Man spricht wieder von der *gewerkschaftlichen Einheit* - als eines sogar kurzfristig erreichbaren Ziels.

Auf den ersten Blick mag diese Vision als antiquiert oder gar demagogisch erscheinen, bedenkt man die bereits erwähnten tiefen politischen Risse zwischen den einzelnen Kontrahenten, nicht zuletzt die Positionskämpfe in Sachen betrieblicher »Partizipation«. Hinzu kommt, daß die Konzeption von Gewerkschaft selbst umstritten ist und die Spaltung vertieft: Die CISL bevorzugt eine »Mitgliedergewerkschaft« und mißtraut daher dem Gewicht, das die CGIL den demokratischen Austausch mit allen Arbeitskräften, ob eingeschrieben oder nicht (z. B. in der Frage der Forderungskataloge oder die Bewertung von Abkommen), beimißt.

Dennoch wäre es falsch, aus diesen zweifellos vorhandenen Streitpunkten auf einen »Widerstand« gegenüber der Möglichkeit eines einheitlichen Vorgehens zu schließen - so als ob das Festhalten an der Trennung eine »linke« Position stärken würde. Denn zunächst muß eine einheitliche Gewerkschaftsbewegung nicht gleichbedeutend sein mit einer »monolithischen« Gewerkschaft. Abweichende Positionen wie die »kollaborative« oder die, die sich vor allem auf »eingeschriebenen Mitglieder« bezieht, sind ja in der Geschichte der Gewerkschaften nichts Neues und werden sich auch weiterhin gegen andere, widerstreitende Meinungen behaupten müssen. Es handelt sich also darum zu prüfen, ob diese Positionen besser innerhalb einer einheitlichen Gewerkschaft ausgetragen werden können, oder wenn sie sich jeweils in einer eigenen Organisation »verkörpern«. Die erste Lösung muß aus verschiedenen Gründen als die »fortgeschrittenere« bezeichnet werden. Zunächst einmal koinzidieren die verschiedenen Positionen nicht mit den Verbandsetiketten: »kollaborative« Positionen gibt es auch in der CGIL, so wie es in der CISL auch »klassenkämpferische« gibt, wenngleich sie jeweils Mühe haben, sich dort Ausdruck zu verschaffen. Eine Einheitsgewerkschaft kann hier das Terrain für eine freiere, von »Verbandspatriotismus« befreite Auseinandersetzung zwischen politischen Positionen bereiten.

Aber vor allem ist die Einheit der Gewerkschaften notwendige Bedingung für das Verhältnis zu den Arbeitnehmern. Die große Massenbeteiligung am Kampf gegen die Regierungsdekrete war nur möglich geworden, weil die gewerkschaftliche Verhandlungsführung einheitlich aufgetreten ist; und

nur innerhalb einer einheitlichen Organisation kann ihr die »Konsolidierung« dieser neuen Massenverankerung gelingen.

Gewerkschaftliche Einheit und politische Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaft können und sollten sich deshalb verbinden. Wie wir gesehen haben, betrifft der politische Kampf grundsätzliche Fragen der Klassenautonomie der Gewerkschaften: ihre Fähigkeit, den Arbeitsplatz und die Errungenschaften des »Sozialstaates« mehr oder weniger zu schützen; ihre Fähigkeit, eine mehr oder weniger wirksame Verteidigungsstrategie für die von der »lean production« bedrohten Arbeitsbedingungen aufzubauen. Anders als in den 80er Jahren erfolgt die Diskussion dieser Themen in einer italienischen Gewerkschaftsbewegung die, ausgehend von den jüngsten Kampferfahrungen, dabei ist, eine Stärke und eine Schlagkraft zu erlangen, wie man sie seit langem nicht mehr erlebt hat. Sie könnte daher aufs Neue ein wichtiges »Laboratorium« für Erfahrungen werden, die der gesamten europäischen Gewerkschaftsbewegung und indirekt auch der europäischen Linken von Nutzen sein könnten.

Aus dem Italienischen übersetzt von Daniele dell'Agli

# SPW

**Zeitschrift  
für  
Sozialistische  
Politik  
und  
Wirtschaft**

Ich bestelle ein kostenloses spw-  
Probeheft.

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

\_\_\_\_\_  
Straße, Nr.

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift

Bitte diesen Coupon einsenden an:  
spw-Verlag, Schanzenstraße 31  
51063 Köln

**Themen  
1995**  
DAS FORUM FÜR DIE  
SOZIALDEMOKRATISCHE LINKE

**Neue Länder • Kapitalismustheorie  
Europäische Linke • Bildungspolitik  
Staat und Demokratie • Mittelmeer  
Sozialökologischer Umbau  
Geld und Macht  
Verkehr und Mobilität**