
Das Interview

Aspekte autonomer Tarifpolitik in Italien:
Bruno Trentin und Ferdinando Chiaromonte - Teil 2

*Wir setzen das Interview fort, dessen erster Teil in Heft 9/79, S. 576 ff. erschien.
Die Interviewer sind Gerlinde Dörr und Roland Klautke vom Internationalen
Institut für Vergleichende Gesellschaftsforschung am Wissenschaftszentrum Berlin.*

Frage: Wenn eine Gewerkschaft ihre Handlungsstrategie verändert oder mit ihren Forderungen neue Verhandlungsgegenstände und Durchsetzungsformen thematisiert, entsteht gleichzeitig das Problem des Autonomiegrades gewerkschaftlicher Politik. Für eine kommunistisch orientierte Gewerkschaft, wie die CGIL, stellt sich diese Frage hinsichtlich ihres Verhältnisses zur Kommunistischen Partei Italiens, die im Rahmen ihrer Strategie des „historischen Kompromisses“ eine Position in der Regierung anstrebt sowie nach einer möglichen Einflußnahme der Partei auf die gewerkschaftliche Forderungsbewegung. Gibt es Ihrer Meinung nach eine, über die normale Wechselbeziehung hinausgehende forderungspolitische Einschränkung der Gewerkschaft von seiten der Partei oder eine von der Gewerkschaft selbst ausgehende Orientierung ihrer Forderungen an den jeweiligen politischen Vorstellungen der Partei?

Bruno Trentin: Es existiert eigentlich immer ein mehr oder weniger starker Einfluß der Parteien auf die Orientierung der Gewerkschaftsmitglieder, der je nach Entwicklung der innergewerkschaftlichen Demokratie und entsprechend der Fähigkeit der Gewerkschaft, eigene Antworten auf die anstehenden Probleme zu geben, bedeutend oder unbedeutend ist.*

Ich gehe davon aus, daß man es ohne unglaublich zu werden nicht ausschließen kann, daß diese oder jene Partei die Orientierung von Teilen einer Gewerkschaft oder das Verhältnis der Gewerkschaften untereinander beeinflusst hätte. * Wie ich aber meine, ist dies immer oder besonders ein Anzeichen für grundlegende Pro-

* In Italien gibt es drei Richtungsgewerkschaften, die sozialdemokratisch orientierte UIL, die christlich orientierte CISL und die kommunistisch orientierte CGIL. Alle drei Gewerkschaften haben nach dem Industriegewerkschaftsprinzip gegliederte Einzelverbände und arbeiten auf verschiedenen Ebenen interföderativ zusammen. Speziell im Metallbereich ist diese Zusammenarbeit zwischen den drei Einzelverbänden der Richtungsgewerkschaften auf allen Organisationsebenen so weit entwickelt, daß ein gemeinsamer Dachverband (FLM) gegründet wurde. Bruno Trentin, der 1962 zum Generalsekretär der FIOM (kommunistisch orientierte Gewerkschaft im Metallbereich) gewählt wurde und bis 1977 Generalsekretär des Einheitsverbandes der Metallarbeiter (FLM) war, hatte einen großen Anteil an diesem Vereinheitlichungsprozeß.

bleme, so vielleicht für eine Schwäche der innergewerkschaftlichen Demokratie, ihrer Kapazität zu arbeiten oder auch eine Schwäche der gewerkschaftlichen Autonomie. Diese Autonomie wird der Gewerkschaft aber nicht einfach gegeben und kann ihr deshalb auch nicht ebenso leicht wieder genommen werden. Man kann natürlich die Partei kritisieren, die in die gewerkschaftliche Autonomie eingreift, man kann und muß jedoch immer die Gewerkschaft kritisieren, die es nicht wagt, ihre Autonomie auszudrücken. Natürlich beruhen diese Einflüsse auf bestimmten Einstellungen und oftmals auch auf Irrtümern dieser oder jener Partei, die jedoch leicht zurückgewiesen werden können, wenn die Gewerkschaft eine Eigenständigkeit und eine reale innergewerkschaftliche Demokratie besitzt, die sie befähigen, sich selbst zu verteidigen. Wenn jedoch die politische Kultur des innergewerkschaftlichen Lebens und die gewerkschaftliche Demokratie verarmen, und die Fähigkeit der Fabrikräte, auf neu entstandene Probleme zu antworten, leidet, existiert in der Tat eine reale Gefahr, insbesondere wenn die Basisstrukturen in gewisser Weise stärker als vom Prozeß der Meinungsbildung innerhalb der Gewerkschaft von außerhalb stehenden politischen Kräften beeinflußt werden. In derartigen Fällen weise ich immer darauf hin, daß dieses Übel nicht in den politischen Parteien, sondern vor allem innerhalb der Gewerkschaft selbst, in den Fabrikräten und ihrer Beziehung zu den Arbeitern liegt, was seinerseits erst bestimmte Einflüsse ermöglicht. Damit will ich jedoch nicht sagen, daß eine Veränderung der Prioritäten in den gewerkschaftlichen Forderungen so gesehen auf den Einfluß dieser oder jener Interpretation des historischen Kompromisses zurückzuführen ist. Man könnte fast sagen, das Gegenteil sei der Fall, obwohl in bestimmten Perioden gewisse Interpretationen des historischen Kompromisses eine einschränkende Wirkung haben können und so etwa als ein allgemeines Druckmittel, als Maßhalteappell wirken. Man kann allerdings auch arglistig sein und einen politischen Einfluß von Kräften sehen wollen, die sich auf den historischen Kompromiß berufen und damit allgemein die gewerkschaftliche Forderungspolitik abdämpfen wollen.

Mir scheint statt dessen, daß die Prioritätenveränderung in der Forderungspolitik das Resultat einer autonomen Entwicklung der Gewerkschaft ist auch wenn sie noch unabgeschlossen ist und noch nicht alle Forderungen miteinander abgestimmt sind. Die Verschiebung der Forderungsprioritäten bezieht sich, schematisch gesagt, auf die Kontrolle der Wirtschaftspolitik, um damit das Beschäftigungsniveau nicht nur zu verteidigen oder es wiederzubeleben, sondern um es zu erhöhen. Gleichzeitig ist es dabei das gewerkschaftliche Interesse, die Versäumnisse vieler Jahre in bezug auf die Probleme der Arbeitsorganisation und der Qualität der Arbeit wettzumachen.

Unter diesem Gesichtspunkt betrachtet, gab es eine Verschiebung, die durch die Gewerkschaft selbst herbeigeführt wurde, und die es ihr ermöglichte, eine stärker politische Rolle zu entwickeln, um so, wenn man es so ausdrücken möchte, mit den politischen Parteien der Linken stärker konkurrieren zu können. Das grundsätzliche

Problem ist dabei eigentlich folgendes: Wenn die Gewerkschaft heute immer noch eine Organisation der Beschäftigten der großen und mittleren Fabriken ist, muß sie sich von Grund auf verändern, um nicht nur Verbündeter, sondern wirklicher Repräsentant der gesamten Arbeiterklasse zu werden, die heute durch Schwarzarbeit, Gelegenheitsarbeiten, Heimarbeit, durch eine verdeckte zweite Ökonomie und durch Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit der Jugend gespalten ist. Die Gewerkschaft muß in der gegenwärtigen Situation aufhören, nur eine Assoziation der gesichert Beschäftigten zu sein, um zu einer breiten Forderungsbewegung zu werden, die alle diese unterschiedlichen Interessen zusammenfaßt und vereinigt. Damit entwickelt die Gewerkschaft aber eine stärker politische Struktur als in der Vergangenheit. Diese politische Entwicklung der Gewerkschaften scheint mir aber eher mit der objektiven Struktur der italienischen Gesellschaft zu korrespondieren als mit von außen herangetragenem Interventionen politischer Gruppen oder Parteien.

Ferdinando Chiaromonte: Aber in diesem Zusammenhang sind nicht nur die objektiven Momente ausschlaggebend. Es besteht außerdem eine Dialektik zwischen den Organisationen, und schließlich gehört der Versuch, von Teilen der Gewerkschaft auf die Parteien oder von Teilen der Parteien auf die Gewerkschaft Einfluß zu nehmen, zu den normalen politischen Spielregeln. Gerade hinsichtlich der Probleme, die von Bruno angesprochen wurden, möchte ich noch einige - vielleicht theoretische — Anmerkungen machen, die etwas darüber hinausgehen. In dem Moment, in dem die Gewerkschaft bei einer Entscheidung über ihre Forderungspolitik in einen Bereich vordringt, der traditionell den politischen Parteien zugeordnet ist, verändert das Problem der gewerkschaftlichen Autonomie seine Dimensionen; und gerade in Italien kann man, so glaube ich, vielleicht mehr als in anderen Ländern, von einer solchen Ausweitung der Forderungspolitik der Gewerkschaften sprechen. Die Dimension der Autonomie der Gewerkschaften verändert sich dabei insbesondere für die Teile der Arbeiterklasse, die sich auf eine bestimmte Interpretation des Marxismus beziehen und von einer besonderen Arbeitsteilung zwischen Partei und Gewerkschaft ausgehen. Diese Position berücksichtigt jedoch die Dynamik im Verhältnis von Gewerkschaft und Partei nur unzureichend, so daß hier ein Problem entsteht, wenn die Partei die wesentlichen politischen Zielsetzungen vorzugeben beansprucht, und die Gewerkschaft dazu eine unterschiedliche Position einnimmt. Dies ist, so glaube ich, eines der noch ungelösten Probleme, für die man gegenwärtig Lösungen sucht.

Gewerkschaftliche Autonomie darf nicht mehr nur bedeuten, sich allein mit korporativ-ökonomischen Forderungen zu befassen, die lediglich die Interessen der beschäftigten Teile der Arbeiterklasse zum Inhalt haben, womit man den Parteien das andere, mehr traditionelle Aktionsfeld der Politik überlassen würde. Gewerkschaftliche Autonomie bedeutet vielmehr sowohl die vorurteilsfreie Beschäftigung mit ökonomischen und „korporativen“ Problemen als auch die gleichzeitige Berücksichtigung der anderen Fragen, von denen Bruno Trentin bereits gesprochen hat.

Wenn also die kommunistische Partei formal oder faktisch eine offensichtliche Regierungsposition einnimmt, könnte auch eine kritische Situation entstehen.

Frage: In der gewerkschaftlichen Diskussion in der Bundesrepublik wurden bisher die Forderungen zur Arbeitszeitverkürzung vorrangig unter beschäftigungspolitischen Aspekten thematisiert. Gegenwärtig diskutiert man auch eine Konzeption zur Arbeitszeitverkürzungspolitik, die stärker den Aspekt der Arbeitszeitintensivierung im Hinblick auf die Reduktion der Arbeitsbelastungen berücksichtigt. Die aus gewerkschaftlicher Sicht wesentlichen Ebenen betreffen dabei die technologischen Innovationen, die Arbeitsorganisation, Qualifikation und die Arbeitsbelastung. Neben den in Ansätzen (wie im Lohnrahmentarifvertrag II Nordwürttemberg/Nordbaden) bereits praktizierten gewerkschaftlichen Strategien geht es im wesentlichen darum, gegenüber der Arbeitsintensivierung Maßnahmen zur „Entdichtung“ der Zeit zu entwickeln (z. B. durch erweiterte Pausenregelungen, Pausenblöcke, Arbeitsmindestinhalte, Maschinenbesetzungsnormen, Zeitpuffer etc.), die sich auf die Arbeitsorganisation und die technologische Innovation beziehen, zumal gerade die neuen Technologien immer mehr arbeitsorganisatorische Elemente und Zeitstrukturen beinhalten. Bei größeren technologischen Innovationen wird es zunehmend wichtiger, mit diesen Forderungen bereits auf die Planungsphase Einfluß zu nehmen, um in die Belastungsentwicklung im Produktions- bzw. Arbeitsprozeß präventiv einzugreifen und sie unter gewerkschaftliche Kontrolle zu bringen. Wie sehen Sie dieses Problem, und welche Überlegungen gibt es bei Ihnen in Italien, das Arbeitsvermögen und die Gesundheit des Arbeiters, die heute weniger durch extensive Formen der betrieblichen Arbeitszeit, sondern insbesondere durch intensive Formen bedroht sind, zu erhalten und zu sichern?

Ferdinando Chiaromonte: Man kann davon ausgehen, daß die italienische Gewerkschaft, wie andere Gewerkschaften auch, sich nie gegen technische Erneuerungen gewandt hat, sondern sie immer als progressives Moment angesehen hat. Insbesondere seit einigen Jahren ist diese Sichtweise jedoch differenziert worden; vielleicht kann man heute davon sprechen, daß die italienische Gewerkschaft technologische Innovationen befürwortet, wenn sie positive Veränderungen und Entwicklungen nach sich ziehen. Das bedeutet jedoch nicht notwendigerweise, daß jede einzelne neue Technologie in ihrer konkreten Form als einzelne Maschine, als einzelner Automatisierungsprozeß oder jede einzelne Produktionstechnologie akzeptiert oder begrüßt wird.

Dies bedeutet für uns, daß trotz aller Umsetzungsschwierigkeiten, die sich auf diesem Gebiet ergeben, man sich heute das Problem in einer anderen Form stellen muß, indem man die gewerkschaftliche Intervention nicht nur auf die Auswirkungen neuer Technologien ausrichtet, sondern sie bereits in die Phase der Konstruktion und Ausführung integriert. Dies war ein Prozeß, der seit Beginn der 70er Jahre ziemlich weit fortgeschritten ist und in dem die Probleme der gesamten Arbeitsumge-

bung, wie Arbeitsbelastungen und -risiken, Sicherheitsprobleme und gesundheits-schädigende Arbeitssituationen berücksichtigt wurden.

Auf diesem Gebiet wurden eine Reihe wichtiger Erfahrungen bezüglich auch präventiver Eingriffe von Seiten der Gewerkschaft gemacht. Zahlreiche Untersuchungen, die genau auf diese Probleme zielten, wurden von den Arbeitern auf der Ebene der Fabrikräte durchgeführt, wobei auch Formen der Zusammenarbeit von Arbeitern und Technikern* entwickelt wurden. Die besondere Schwierigkeit, die sich heute stellt, liegt in dem Versuch, diese Ergebnisse anzuwenden und sie nicht nur hinsichtlich der Probleme der Belastungen und Beanspruchungen, die einen wichtigen Teilbereich darstellen, sondern auch auf den übergeordneten Bereich der Probleme der Arbeitsorganisation auszuweiten. Es geht dabei insbesondere um eine qualitativ erweiterte Eingriffsmöglichkeit in die Gesamtheit der Organisation des Produktions- und Arbeitsprozesses, um schließlich in einem erneuten Versuch auf technologische Innovationen bereits in der Planungsphase Einfluß zu nehmen. Wenn man sich die letzten nationalen Tarifvertragsentwürfe für den Metall- und den Chemiebereich ansieht, die auf Erfahrungen in einigen Fabriken beruhen, findet man derartige Forderungen im ersten Teil der Verhandlungsplattform.

Diese Forderungen zur gewerkschaftlichen Kontrolle der Strategien und Investitionsvorhaben der Unternehmen richten sich nicht allein auf Eingriffsmöglichkeiten, die nur im nachhinein, beispielsweise erst nach der Einführung einer neuen Maschine, eine Bewertung der Belastungen, der Arbeitsrisiken oder der Auswirkungen auf die Beschäftigung zulassen. Weil zu viele Bedingungen in einem solchen Stadium bereits festgelegt sind, zielen unsere Kontrollforderungen vielmehr genau darauf, uns Kenntnisse über Planungen und Projektierungen der Unternehmen zu verschaffen, um damit für die Gewerkschaft eine primärpräventive Interventionsmöglichkeit zu erhalten. In diesem Zusammenhang gibt es darüber hinaus auch ein Problem, das uns als Gewerkschaft selbst betrifft. Innerhalb der Gewerkschaft sind Arbeiter, Techniker und Angestellte gemeinsam organisiert, wobei sich jedoch die Techniker im Rahmen des Veränderungs- und Erneuerungsprozesses der Produktion eine gewichtige Rolle angeeignet haben. Für uns als Gewerkschaft, insbesondere für unsere Forderungspolitik, stellt sich dabei im Innern der Organisation das Problem, eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Arbeitern und den Technikern innerhalb der Gewerkschaft herzustellen. Dies scheint mir ein wichtiges Problem zu sein, weil es bereits Gruppen von gewerkschaftlich organisierten Technikern gibt, die alternative Möglichkeiten aufzeigen und die Planungskriterien entwickeln, die nicht einen unternehmensorientierten Effizienzmaßstab zum zentralen Bezugspunkt haben, sondern Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeiterkontrolle.

* Der Begriff „Techniker“ wird hier wie im folgenden mit derselben Bedeutung verwandt, die er in der italienischen gewerkschaftlichen Diskussion erhalten hat; er bezeichnet nicht nur Intellektuelle mit technisch-wissenschaftlicher, sondern auch solche mit medizinischer, psychologischer und sozialwissenschaftlicher Qualifikation.

Hier wird jedoch ein Problem angesprochen, das sich, so meine ich, zusammenfassend folgendermaßen darstellen läßt: Die Gewerkschaft, und insbesondere die CGIL, darf sich gerade gegenwärtig nicht weigern, sich dem Problem der Produktivität und Effektivität zu stellen. Das darf aber wiederum nicht heißen, daß die Gewerkschaft eine Produktivität und Effizienz anstrebt, wie sie von Seiten der Unternehmer in ihrem Interesse definiert wird. Gleichzeitig wäre es aber auch ein Fehler, wenn wir dieses Problem ausblenden würden, insbesondere unter Krisenbedingungen, denn dies brächte die Gewerkschaften gegenüber den Unternehmern mit Sicherheit in eine Defensivposition.

Bruno Trentin: Hinsichtlich der Integration von Zeit in die Maschinerie haben wir vielleicht eine etwas andere Akzentsetzung. Man kann die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien unter verschiedenen Aspekten, auch unter dem Zeitaspekt, untersuchen, wobei sich alle Faktoren auf den Komplex „Organisation der Arbeit“ zurückführen lassen. Es ist aber relativ leicht, in der Theorie den Anwendungsbereich und die Anwendungsmöglichkeiten der Technologie zu bestimmen; die harten ökonomischen Probleme stellen sich dann jedoch bei der konkreten Einführung neuer Produktionsverfahren in Form der Auseinandersetzung um die Arbeitszeit, um längere oder erweiterte, vielleicht auch um kürzere Taktzeiten.

Wir haben auf diesem Gebiet bisher in zwei Richtungen gearbeitet, die etwas von den Überlegungen zur Integration von Zeit in die Technologie abweichen. Eine Konzeption bezieht sich allgemein darauf, die Technologie mit bestimmten Gesundheitsbedürfnissen vereinbar zu machen. Die andere Konzeption bezieht sich auf eine Technologie, die für eine qualitativ veränderte Arbeitsorganisation funktional und anpassungsfähig ist und die in ihrem Anwendungsbereich eine größere Flexibilität besitzt. Ich würde dabei einen stärkeren Akzent auf eine Technologieveränderung nach Flexibilitäts Gesichtspunkten als auf die Integration von Zeit in die Maschinerie legen.

Auf diesem Gebiet stellen sich noch eine ganze Reihe von Aufgaben, obwohl es bereits in einigen Sektoren, insbesondere in der Stahlindustrie und der chemischen Industrie, fortschrittliche Lösungen und Projekte gibt. Diese Projekte beziehen nicht nur die innerbetriebliche Arbeitssituation und die Arbeitsumwelt mit ein, sondern berücksichtigen, von der Fabrik ausgehend, auch außerbetriebliche Aspekte der Region, wie beispielsweise Probleme der Ökologie oder Probleme der Gesundheitsversorgung.

Im Gegensatz zur Roboterisierung gesundheitsgefährdender Arbeitsplätze ist es jedoch ein viel schwierigeres Problem, eine qualitativ veränderte Technologie zu gestalten, die mit menschlicher Arbeit in Verbindung steht, denn eine solche Technologie müßte Elemente der Planung und Leitung des Produktionsprozesses durch die Arbeiter beinhalten. Das einfachste Beispiel für eine Alternative zum Montageband

ist die Organisation der Arbeit durch Produktionsinseln oder wenigsten durch eine Segmentierung des Bandes, die eine Gruppenarbeit ermöglicht und die zwischen den einzelnen Bandbereichen entsprechende Pufferzonen vorsieht; dies ist eine Möglichkeit, den Produktionsprozeß elastischer zu gestalten. Diese Formen beziehen sich natürlich nicht so sehr auf die Technologie und sind deshalb auch aus ganz einsichtigen Gründen viel leichter umsetzbar, zumal die dabei entstehenden Investitionskosten nicht übermäßig hoch sind. Wichtige Schritte sind in dieser Richtung, so meine ich, in einigen Sektoren der Elektroindustrie gemacht worden, wo beispielsweise bei Olivetti die alte Fließproduktion überwunden wurde.

Es ist jedoch viel schwieriger, sich einen Eingriff in den Mechanismus dieser Technologie vorzustellen, insbesondere wenn man an die Montage von großen Einheiten, wie es beispielsweise Automobile oder Lastkraftwagen sind, denkt. Auch wenn dies theoretisch absolut nicht unmöglich ist und auch wenn es von der Technologie her keine unüberwindbaren Hindernisse gibt, entstehen dabei jedoch Kostenprobleme, sei es einmal wegen der gegenüber traditionellen Produktionsformen generell höheren Anfangsinvestitionen oder sei es wegen der erhöhten Amortisationskosten und der zeitlichen Auslastung der Anlagen.

Von Seiten der Gewerkschaft haben wir mit Verhandlungen und Verträgen einige Erfahrungen gemacht, die die Arbeitsorganisation selbst modifiziert haben und die die Zusammenlegung von bestimmten Arbeitsvollzügen betrafen. Dabei wurden zwar vorerst die Arbeitsplätze selbst nicht angereichert, jedoch wurde eine Flexibilität hinsichtlich der Taktzeiten erreicht, wodurch die Arbeiter mit Hilfe von Montageinseln von den streng vorgegebenen Rhythmen am Band befreit wurden. Dieses Experiment in der Motorenmontage von Fiat funktioniert sehr gut, wenn man bedenkt, daß es bereits einen qualitativen Schritt bedeutet, wenn der Arbeiter nicht mehr ganz und gar an die vom Fließband vorgegebenen Taktzeiten gebunden ist und er an der Montageinsel innerhalb einer bestimmten Zeit den Arbeitsrhythmus selbst bestimmt. Allerdings sind jedoch die Investitionen für eine solche Produktionsform drei- bis viermal so hoch wie für ein traditionelles Montageband. Gerade aber die Kostenfrage stellt für die gewerkschaftliche Strategie in diesem Bereich ein wesentliches Problem dar. Die Kontrolle über die Technologie, die Modifikation von Taktzeiten und die Wiederezusammenfassung von Arbeitsaufgaben sind, wenigstens in den meisten Fällen, untrennbar mit den noch viel generelleren Überlegungen über die Produktion und die Produkte selbst sowie über die soziale Organisation der Gesellschaft verbunden.

Frage: In der deutschen Eisen- und Stahlindustrie führte die IG Metall einen großen Arbeitskampf, um einen Einstieg in die 35-Stunden-Woche durchzusetzen. Das gesteckte Ziel konnte nicht erreicht werden. Kennen Sie diesen Tarifabschluß und wie schätzen Sie dieses Ergebnis ein?

Bruno Trentin: Wir haben über diesen Tarifabschluß eigentlich kein Urteil abzugeben. Ich möchte jedoch dazu bemerken, ohne dabei eine Bewertung vorzunehmen, daß er für die deutsche Stahlindustrie zwar nicht die eigentlich angestrebte Form der Arbeitszeitverkürzung, so aber doch für die Arbeiter eine Verlängerung des Urlaubs erreicht hat, was ebenfalls eine wichtige Forderung ist. Allerdings unterscheiden wir in Italien zwischen einer Verkürzung der Jahresarbeitszeit, die eine Verlängerung des Urlaubs ja eigentlich darstellt, und einer Arbeitszeitverkürzung, die sich auf eine Verminderung der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden bezieht. Nach unserer Einschätzung ermöglicht erst die letztere Strategie einen wirk-samen Eingriff in die Arbeitsorganisation, und über diese Form der Arbeitszeitverkürzung läßt sich dann auch die Beschäftigungsproblematik etwas besser kontrollieren. Ich möchte aber in diesem Zusammenhang noch einmal auf die italienische Situation eingehen. Bei einer Strategie zur Arbeitszeitverkürzung haben wir immer einen wesentlichen Akzent auf die Kontrolle der Überstunden gelegt, um damit die tatsächlich wöchentlich und monatlich geleistete Arbeitszeit überwachen zu können. Wie ich vorher schon erwähnte, könnte nämlich ein Vertrag über eine jährliche Reduktion der Arbeitszeit, also eine Urlaubsregelung, ohne Kontrolle der Überstunden für das gewerkschaftliche Ziel auch ein Schritt nach hinten sein.

Frage: Ein anderes Beispiel qualitativer Tarifpolitik in der Bundesrepublik stellt der Absicherungsvertrag in der IG Metall in Nordbaden/Nordwürttemberg dar. Die Lohngruppenabsicherung sollte vorrangig die Wahrung des finanziellen Besitzstandes gewährleisten und als Instrument zur Abwehr von Dequalifizierung der Arbeiter dienen. Auch hier konnte vorerst nur eine Zwischenlösung erreicht werden. Welche Probleme sehen in diesem Zusammenhang die italienischen Gewerkschaften?

Ferdinando Chiaromonte: Ich kenne die genauen Modalitäten dieses Vertrages zuwenig, um eine präzise Einschätzung abgeben zu können, würde aber meinen, daß eine solche Forderung nicht von den Auswirkungen von Innovations- und Rationalisierungsprozessen auf die Qualifikationsentwicklung und von der Verteidigung der Qualifikation des Arbeiters isoliert werden darf. Wir als Gewerkschaften versuchen in diesen Umstrukturierungsprozeß so einzugreifen, daß das Qualifikationsniveau zumindest verteidigt oder sogar erhöht werden kann. In diesem Zusammenhang sind wir dabei - Ansätze gibt es in einigen nationalen Tarifverträgen -, neue Berufsprofile zu entwickeln, die die Veränderungen im Produktionsprozeß berücksichtigen und sich kaum noch an den alten Berufsbildern orientieren. Dabei werden eine Reihe von Aspekten berücksichtigt, die in bestimmten Produktionssektoren für ein bestimmtes Qualifikationsniveau charakteristisch sind, um sie in die Neudefinition der jeweiligen Berufsprofile eingehen zu lassen.

Bruno Trentin: Wie bereits Ferdinando sagte, beziehen wir uns stärker auf das Problem der Requalifizierung der Arbeitskraft als auf die Frage der Lohnabsiche-

rung, zumal in einer ganzen Reihe von Sektoren der Lohn des Arbeiters auch bei Umstrukturierungsprozessen gesichert ist. Beim Problem der Requalifizierung müssen meiner Einschätzung nach zwei Aspekte berücksichtigt werden. Das Problem der Gefährdung der Qualifikation der Arbeiter entsteht einmal als Folge von Umstellungs- und Rationalisierungsmaßnahmen in einem Betrieb für die dort beschäftigten Arbeiter. Das gleiche Problem stellt sich jedoch für die Arbeiter anders, die auf Grund dieser Prozesse ihren Arbeitsplatz verlieren und in anderen Bereichen wieder eingestellt werden müssen.

Im Fall der innerbetrieblichen Umstellungen werden bei uns stärker die dabei entstehenden, meist dequalifizierten Tätigkeiten und die Verteidigung der Qualifikation der Arbeiter thematisiert, weil, wie ich erwähnte, in vielen Sektoren der gehaltmäßige Besitzstand und die daraus entstehenden Ansprüche der Arbeiter abgesichert sind. Beispiele dafür finden wir in der Stahlindustrie insbesondere bei älteren Arbeitern, wo der Lohn erhalten bleibt, aber stark dequalifizierte Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, so daß man hinsichtlich der Qualifikation nur von einem formalen Schutz sprechen kann. In solchen Fällen versuchen wir, die interne Mobilität in einem Unternehmen zum Verhandlungsgegenstand zu machen, wozu wir übrigens auch das formale Recht haben, so daß in einem Betrieb keine Umsetzungen vorgenommen werden können, ohne daß dies vorher mit der Gewerkschaft abgestimmt wird. Und in diesem Zusammenhang stellt sich vor allem das Problem der Verteidigung der Qualifikation und auch das Problem der Requalifizierung des Arbeiters selbst.

Ein anderes Problem entsteht, wenn eine Fabrik geschlossen wird oder wenn eine große Anzahl von Mitarbeitern entlassen werden soll. Hier versuchen wir, eine Wiederbeschäftigung dieser Arbeiter mit einer wenigstens dem früheren Qualifikationsniveau entsprechenden Tätigkeit in der Region zu erreichen, obwohl dazu oftmals eine Requalifikation der Arbeiter notwendig ist. Bei Verhandlungen und Verträgen zu diesem Bereich stoßen wir jedoch auf große Widerstände von Seiten der Unternehmer. Dabei deckt sich die Verteidigung der Qualifikation der Arbeiter immer mehr mit den Forderungen der jungen Arbeiter und Studenten, die eine Erweiterung ihrer beruflichen Qualifikation anstreben, um so bessere Arbeitsplätze zu finden. Diese Problematik darf übrigens nicht isoliert von einer allgemeineren Frage betrachtet werden, die generell die Beziehung von Schule und Arbeit thematisiert. Beispielsweise könnte mit einer Verlängerung der Schulzeit die Möglichkeit geschaffen werden, eine Form von polytechnischer Bildung und Ausbildung zu erreichen, um den Jugendlichen eine Gelegenheit zu geben, den Produktionsbereich direkt kennenzulernen sowie es umgekehrt den Arbeitern in der Fabrik zu ermöglichen, die Schule für ihre Bedürfnisse zu öffnen. In diesem Zusammenhang sind wir gerade dabei, derartige Bildungsmöglichkeiten zu schaffen, die wieder eine Wechselbeziehung zwischen Schule und Fabrik entfalten sollen.