

„Die Ära der Kaninchen ist zu Ende“ – Arbeitsverhältnisse und Arbeitskämpfe bei FIAT-Mirafiori 1962–1973

Dietmar Lange

Im Folgenden will ich die Ergebnisse meiner Dissertation zum Thema „Arbeitsverhältnisse und Arbeitskämpfe bei FIAT-Mirafiori 1962-1973“ vorstellen. Die Arbeit wurde am Fachbereich Geschichtswissenschaften des Friedrich-Meinecke-Instituts der Freien Universität Berlin von Prof. Dr. Wolfgang Wippermann betreut. Ich will zunächst jedoch kurz erläutern, wie ich auf das Thema gekommen bin, da dadurch auch einige meiner Forschungsinteressen klar werden. Zunächst habe ich mich mit der Rätebewegung nach dem Ersten Weltkrieg befasst. Dabei hat mich auch die Debatte um die Räte in linksgewerkschaftlichen Kreisen in den 1960er und 1970er Jahren interessiert. Diese wurde im Rahmen von Experimenten einer betriebsnahen Tarifpolitik geführt. Sie sollte die Gewerkschaften stärker mit der Realität am Arbeitsplatz in Verbindung bringen und war zugleich als organisatorische Erneuerungsstrategie mit basisdemokratischen Impulsen gedacht. Bei der Beschäftigung mit dieser Debatte hat schließlich auch die Delegiertenbewegung und die Experimente mit den Fabrikräten in Italien in dieser Zeit meine Aufmerksamkeit geweckt. Denn innerhalb der deutschen Gewerkschaftslinken wurden nicht nur Bezüge zur Rätebewegung 1918/19 hergestellt. Es wurden auch sehr intensiv die zeitgenössischen Entwicklungen auf der südeuropäischen Halbinsel verfolgt. Hier forderte im Zuge von 1968 nicht nur die Studentenbewegung die gesellschaftlichen Hierarchien heraus. Auch die industriellen Beziehungen des Landes wurden durch eine breite Streikbewegung nachhaltig erschüttert und verändert. In deren Zuge setzten sich basisdemokratische Modelle gewerkschaftlicher Betriebsorganisation durch: die Delegierten (*delegati*) und der Fabrikrat (*consiglio di fabbrica*). Ähnliche Modelle wurden in der Bundesrepublik zur gleichen Zeit auf Gewerkschaftskongressen diskutiert. Sie fanden aber nur selten eine Entsprechung in der Praxis.

Italien stand damit jedoch keineswegs alleine. Im Übergang von den 1960er zu den 1970er Jahren lässt sich international eine größere Aktivität der Arbeiterschaft in den Betrieben feststellen. Das betrifft auch die damalige Bundesrepublik. Allerdings waren die Streiks und die Unruhe nur selten so intensiv, langandauernd und nachhaltig wie in Italien. Das wurde bereits von den Zeitgenossen registriert. Eine

Fabrik sticht dabei besonders hervor: das FIAT-Werk Mirafiori in Turin. Es wurde zum internationalen Symbol für die endemische Unruhe der italienischen Arbeiterklasse. Außerdem war es ein besonders interessantes Experimentierfeld für neue gewerkschaftliche Strategien am Arbeitsplatz.

Mirafiori war mit über 50.000 Beschäftigten die damals größte Automobilfabrik Europas. Sie verkörperte auf besondere Weise das fordistische Produktionsmodell, wie es sich in Europa vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg etabliert hatte. Eine Untersuchung der Streikbewegungen und der Umbrüche in den industriellen Beziehungen bei FIAT-Mirafiori versprach daher auch Einblicke in Vorgänge zu liefern, die in Deutschland in jüngster Zeit unter dem Schlagwort des „Strukturbruchs“ diskutiert werden. Darunter werden tiefgreifende Veränderungen – nicht nur aber vor allem – in der Arbeitswelt verstanden. Deren Beginn wird in den frühen 1970er Jahren verortet.

Meine Fragestellung dreht sich vor allem darum, welche Dynamiken in den 1960er und 1970er Jahren am Arbeitsplatz zu verzeichnen waren, die zu diesen tiefreichenden Umwälzungen beitrugen. Dies betrifft sowohl die Veränderung der Arbeitsverhältnisse und der betrieblichen Beziehungen am Arbeitsplatz, als auch die Entstehung und Entwicklung neuer Vertretungsstrukturen im Betrieb und ihren Zusammenhang mit der damaligen Streikbewegung. Außerdem interessierte mich das Verhältnis zu den sozialen Protestbewegungen, die vor und nach 1968 zu verzeichnen waren. Damit lag mein Fokus auch auf den Auswirkungen der Auseinandersetzungen in der fordistischen Fabrik auf linke Theorie und Praxis, wie sie sich insbesondere im italienischen Operaismus aber auch in den damaligen Gewerkschaftsdebatten niederschlug, und auf der Frage, wie diese wiederum in die Fabrik hineinwirkten.

Methodisch habe ich dabei auf Ansätze einer integralen Betriebsanalyse nach Thomas Welskopp und Klassentheorien im Anschluss an E. P. Thompson und die italienische Industriesoziologie um Alessandro Pizzorno zurückgegriffen.

Was waren dabei die Ergebnisse?

Zunächst zeigte sich, dass sich trotz erster großer Streiks 1962, die Verhältnisse bei Mirafiori erst mit den Streikbewegungen 1968/69 radikal änderten und die Parameter sich nachhaltig verschoben. Die Streikbewegungen können dabei als Klassenbildungsprozess beschrieben werden. In dessen Zentrum standen die *operai comuni*, die zumeist aus dem Süden Italiens zugewanderten un- und angelernten

Arbeiter an den Bändern. Sie entwickelten eigene kulturelle Praktiken und Rituale und setzten neue Organisations- und Kampfformen durch, wie interne Demonstrationen und versammlungsdemokratische Formen der Streikführung. Sie knüpften sowohl an Vorbilder aus der Studentenbewegung als auch an Protestformen der Landarbeiter im Süden an. Dazu gehörte aber auch die Durchsetzung egalitärer Forderungen nach gleichen Lohnerhöhungen für alle und kollektiver Übergänge in höhere Lohngruppen. Sie nivellierten damit die Status- und Lohndifferenzen zugunsten der Bandarbeiter.

Meine Untersuchung hat dabei aber auch gezeigt, dass die Gewerkschaften – anders als in vielen auch heute noch kolportieren linken Mythen – gestärkt aus diesen Auseinandersetzungen hervorgingen. Trotz anfänglicher Spannungen mit den spontan ausbrechenden Kämpfen der Bandarbeiter konnten die Gewerkschaften mit der Einführung des Fabrikrats und der Delegierten, die sich ausbreitenden Konflikte zum Teil aufnehmen und in ihrem Sinne strukturieren. Auf diese Weise gelang es ihnen die einseitige Festlegung der Determinanten des Arbeitsprozesses durch die Direktion einzuschränken. Damit wurden auch wesentliche Mechanismen der Disziplinierung und Kontrolle über die Arbeitskraft entschärft.

Die Streikbewegungen der 1960er und 1970er Jahre waren zugleich Ausdruck und Motor gesellschaftlicher Veränderungen. Dies betraf auch die Bereitschaft der Arbeiter, sich weiterhin wie bisher, der fordistisch-tayloristischen Arbeitsdisziplin zu unterwerfen. Sie waren nicht mehr bereit, eine Kultur der Mühsal und Leidensbereitschaft zu akzeptieren. Auch beklagten sich die Arbeiter nicht mehr nur über die Arbeitsbelastung, sondern stellten diese mit wachsendem Selbstbewusstsein in Frage. Hinzu kamen jedoch auch Zugeständnisse vonseiten der Unternehmensleitung. Diese war vor dem Hintergrund eines boomenden Marktes darum bemüht, das Verhältnis zu ihren Arbeitern wieder zu stabilisieren, um Produktionsunterbrechungen zu vermeiden. Sie versuchte dabei der Konflikthaftigkeit dadurch Herr zu werden, indem sie einige ihrer Elemente institutionalisierte. Kurzfristig trug dies zur Entschärfung bei. Mittelfristig wurden auf diese Weise aber neue Regeln und Gewohnheiten anerkannt, die die Möglichkeiten zur Produktivitätssteigerung auf Kosten der Arbeiter einschränkten. Zwar zähmte diese Strategie der Institutionalisierung die Konflikthaftigkeit im Werk ein Stück weit, sie verringerte jedoch zugleich die Flexibilität, mit der das Unternehmen den Arbeitseinsatz seiner Arbeitskräfte gestalten konnte. Dadurch wurde die Rigidität des

Produktionsprozesses gegenüber der Betriebsleitung erhöht während sie gegenüber den Arbeitern abnahm.

Als Fazit lässt sich daher festhalten, dass die Streikbewegungen das fordistisch-tayloristische Produktionsmodell, wie es von Mirafiori besonders deutlich repräsentiert wurde, in eine tiefe Krise gestürzt haben. Eine Krise, die sich nicht bloß auf quantitative Lohnsteigerungen reduzieren lässt. Der Ausweg aus dieser Krise sollte jedoch eine andere Richtung nehmen, als es sich die Protagonisten vorgestellt hatten. Die Gründe dafür sind sicherlich nicht alleine im Betrieb zu suchen. Doch deuteten sich bereits vor der im Sommer 1973 einsetzenden Weltwirtschaftskrise einige Tendenzen bei der FIAT an, die sich danach noch verstärken sollten. Hierzu gehört die Automatisierung von Arbeitsphasen im Produktionsprozess, an denen die Produktionsmacht der Arbeiter besonders groß war. Zu diesen technischen traten räumliche Strategien hinzu, Dezentralisierung des Produktionsprozesses auf kleinere, leichter zu kontrollierende Einheiten. Dies sollte sich im Verlauf der 1970er Jahre noch verstärken und bereitete die große Niederlage der Gewerkschaften 1980 vor. Damals wurden mit einem Schlag 24.000 Arbeiter entlassen. Das liegt aber bereits außerhalb der Untersuchung.

Meine Studie kann im Rahmen einer Geschichte von 1968 in der Arbeitswelt eingeordnet werden, die trotz einiger vielversprechender Ansätze immer noch in den Kinderschuhen steckt. Sie hat auch gezeigt, welche Auswirkungen die 68er Bewegung auf die Verhältnisse am Arbeitsplatz haben konnte. Eines der zentralen Ergebnisse ist, dass die Streiks in jenen Jahren ohne diese gesamtgesellschaftliche Dimension nicht zu verstehen sind. Ähnliches lässt sich für den zu Beginn der 1970er Jahre einsetzenden Strukturbruch festhalten. Sowohl die dabei konstatierten technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen, als auch der oft beschriebene Wertewandel bleiben ohne die Vorgeschichte eines Arbeiter-68 auf dem Höhepunkt des „Booms“ unverständlich. Zwar ist FIAT-Mirafiori sicherlich ein besonders herausragendes Beispiel. Die Vorgänge hier lassen sich nicht so ohne weiteres verallgemeinern, schon gar nicht auf andere Länder. Die große Resonanz die die FIAT-Kämpfe über die italienischen Landesgrenzen hinaus hatten, zeigt jedoch gleichzeitig, dass Mirafiori für viele Linke aus ganz Europa als Vorreiterin einer breiteren länderübergreifenden Konflikthaftigkeit am Arbeitsplatz galt. Ein besonderes Augenmerk der Studie lag auf der Analyse der neuen basisdemokratischen Gewerkschaftsstrukturen im Betrieb. Tatsächlich ließ sich

anhand der FIAT deren Entwicklung und Funktionsweise über mehrere Jahre hinweg untersuchen. Ähnliche Strukturen während der Rätebewegung nach dem Ersten Weltkrieg existierten zumeist nur wenige Monate. Dies hat auch vor dem Hintergrund Aktualität, dass heute erneut Debatten und Experimente mit einer betriebsnahen Tarifpolitik geführt werden. Heute geschieht das zunächst aus der Defensive heraus. Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen werden anders als in den 1960er Jahren zumeist von Unternehmerseite gefordert. Dies führt jedoch auch dazu, dass heute in den Gewerkschaften wieder neue Ansätze der Betriebsarbeit diskutiert und praktiziert werden. Vor diesem Hintergrund kann eine Beschäftigung mit historischen Vorläufern, wie bereits in den 1960er und 1970er Jahren, vielleicht auch aktuelle Relevanz gewinnen.