

	Seite
Einleitung	1
I. Veränderungen der Arbeitsorganisation in 'antitayloristischer' Richtung bei Olivetti	5
1. Das Unternehmen	5
2. Die Vorgeschichte der Veränderungen	9
2.1 Entwicklung der 'Wissenschaftlichen Arbeitsorganisation' bei Olivetti bis Anfang der sechziger Jahre	9
2.2 Erste Kritik des Psychologischen Zentrums an der Wissen- schaftlichen Arbeitsorganisation	15
2.3 Zweite Hälfte der sechziger Jahre: Wiederaufschwung der spontanen und gewerkschaftlichen Kämpfe, Ansteigen der 'disaffection costs'	20
2.4 Ende der sechziger Jahre: entscheidende Veränderung der Konkurrenzlage, technologische Revolution der Produkte	25
2.4.1 Der technologische Rückstand und seine Folgen	26
2.4.2 Veränderungen des Produktionsprogramms als Folge des technologischen Rückstands	30
2.4.3 Sinkende Gewinne und verschlechterte Konkurrenzlage machen die Produktionsorganisation zu einem Problem	34
2.4.4 Das 'modulare' Aufbauprinzip der elektronischen Geräte erleichtert die Einsparung von Personal und die Ver- ringerung von Ausschuß	36
2.4.5 Zusammenfassung: die Wissenschaftliche Arbeitsorganisation im Licht einiger Probleme, die sich dem Unternehmen ab Ende der sechziger Jahre stellten	38
2.5 Die Ergebnisse einer Untersuchung 'antitayloristischer' Veränderungen der Arbeitsorganisation in den USA durch den Olivetti-Betriebssoziologen Butera	40

2.6	Die in den Jahren 1969 bis 1971 erkämpften Positionen der Olivetti-Beschäftigten, das Unternehmensabkommen von 1971	46
2.6.1	Die Lage der Olivetti-Arbeiter am Ende der sechziger Jahre	47
2.6.2	1968 - 1969: Kampf gegen die Akkorde und für den neuen Metalltarifvertrag	55
2.6.3	Das Unternehmensabkommen von 1971	62
2.7	Erste "Wiederzusammensetzungen" in den Werkstätten	69
2.8	Ein erstes Experiment in der Montage	75
3.	Beschreibung der arbeitsorganisatorischen Veränderungen bei Olivetti	88
3.1	Die Veränderungen der Arbeitssituation in der Rechner-Montage am Beispiel des Logos 50/60	89
3.1.1	Die alte Montage-Organisation	90
3.1.2	Die neue Organisation der Montage	91
3.1.3	Vergleich der erforderlichen Qualifikationen	97
3.1.4	Vergleich der Lohngruppeneinstufungen	107
3.1.5	Vergleich der Arbeitsbelastungen	108
3.1.6	Das Akkord- und Prämiensystem bei der Insel-Montage	111
3.2	Übersicht über die sonstigen Veränderungen im Bereich der Produkte mit 'modularer' Technologie	115
3.2.1	Die Montage des Divisumma 18/28	116
3.2.2	Die Abwandlung des Logos 50/60-Modells bei UMIs mit mehreren Arbeitsgängen	118
3.3	Die Veränderungen der Arbeitsorganisation bei der Montage im Bereich der Produktion mit 'sequenzieller' (bzw. nicht-'modularer') Technologie	120
3.3.1	Die Einführung der Insel-Montage beim Fernschreiber TE 300	123
3.4	Die Einführung der Montage-Inseln bei der Produktion der elektronischen Platinen	126
3.4.1	Die erste Insel-Montage für die Platinen des Logos 50/60	130
3.4.2	Die weitere Entwicklung der Platinen-Inseln: die 'Mehr-Platinen'-Inseln	133

3.4.3	Die Auswirkungen der Rotation auf die Arbeiterinnen in den Platinen-UMIs	136
3.4.4	Gruppenakkord und Selbstkontrolle der Qualität in den Platinen-UMIs	144
3.4.5	Die 'funktionale Zusammensetzung' - Weiterentwicklung der 'Anreicherung'	146
3.4.6	Die "Selbstverwaltung der Rotation"	149
3.4.7	Die Entwicklung in der Platinen-Montage bis 1979	156
3.5	Einführung der Inseln in der Vormontage: die 'technologischen' UMIs	157
3.6	Einführung der "Integrierten Technologieeinheiten" (UTIs) in den mechanischen Werkstätten	159
4.	Die Diffusion der beschriebenen Veränderungen im Rahmen des Olivetti-Gesamtkonzerns	164
5.	Die arbeitsorganisatorischen Veränderungen aus der Sicht der Unternehmensführung und aus der Sicht der Arbeiter: eine vorläufige Bilanz	167
5.1	Die Veränderungen aus der Sicht des Unternehmens	167
5.2	Die neue Lage, die sich für die Arbeiter aus den arbeitsorganisatorischen Veränderungen ergab	184
II.	Die Entwicklung der gewerkschaftlichen Forderung nach 'Zusammensetzung der Arbeit' im Rahmen der gewerkschaftlichen Gesamtkonzeption bei Olivetti	196
1.	Die Vorgeschichte: Die Behandlung der Fragen der Qualifikation und der Lohngruppeneinstufung durch die italienischen Gewerkschaften von 1945 bis 1968	197
1.1	Die Vorgeschichte bei Olivetti: Forderungen nach Höherstufungen, Auseinandersetzungen um bestimmte Aspekte der Arbeitsorganisation	210
2.	Die Massenkämpfe der Arbeiter nach 1968 und ihre Interpretation durch die Gewerkschaften	213
2.1	Die Inhalte der gewerkschaftlichen Kämpfe der italienischen Arbeiterklasse nach 1968	213

	Seite
2.1.1 Lohnerhöhungen für alle gleich	215
2.1.2 Kollektive Höherstufungen	216
2.1.3 Kampf um Kontrolle der Akkordvorgaben und gegen die Akkordarbeit	221
2.1.4 Kampf um die Kontrolle schädlicher Umgebungseinflüsse	225
2.2 Die an diese Kämpfe anknüpfende innergewerkschaftliche Debatte über die Frage der Qualifikation und Lohngruppeneinstufungen	229
2.2.1 Die Interpretation der FIM-CISL	230
2.2.2 Die Interpretation der FIOM-CGIL	239
3. Auseinandersetzungen bei Olivetti auf Unternehmensebene 1971/72 und der Tarifvertrag 1973	247
3.1 Das Unternehmensabkommen von 1971	247
3.2 Der Kampf um ein neues Unternehmensabkommen 1972	256
3.3 Der nationale Tarifvertrag von 1973	269
4. Ab 1973 wird der "produktive Ausweg aus der Krise" zum beherrschenden Thema der Gewerkschaftspolitik	279
4.1 Exkurs: Das Thema der gewerkschaftlichen Produktionskontrolle in der italienischen Arbeiterbewegung	280
4.2 Der KPI-Kongreß "Wissenschaft und Arbeitsorganisation" von 1973	285
5. Die Unternehmensauseinandersetzungen 1974 bis 1977 und der nationale Tarifvertrag 1976 im Zeichen der 'Krisen-Bewältigung'	298
5.1 Das Olivetti-Unternehmensabkommen von 1974	298
5.2 Nach 1974: Kampf der FLM um einen 'produktiven' Ausweg aus der Krise	314
5.3 Der nationale Tarifvertrag 1976	325
5.4 Das Unternehmensabkommen 1977	332

	Seite	
6.	Der Tarifvertrag von 1979 und die Auseinandersetzungen auf Unternehmensebene	343
6.1	Die Nicht-Verwirklichung des Unternehmensabkommens von 1977	343
6.2	Die Tarifauseinandersetzung 1979	348
6.3	1979: Auseinandersetzungen um ein Unternehmensabkommen, Kampf gegen Entlassungen	367
III.	Kritik der gewerkschaftlichen 'Anreicherungs'-Konzeption	372
1.	Zusammenfassung: Reichweite und Inhalt der von der FLM geforderten arbeitsorganisatorischen Veränderungen	372
1.1	Die Reichweite dieser Veränderungen in der italienischen Industrie	372
1.2	Die Auswirkungen der bei Olivetti durchgesetzten arbeitsorganisatorischen Veränderungen	375
2.	Der Anspruch der 'Anreicherungs'-Konzeption: Die Verschmelzung der Forderung nach 'humanerer' Arbeit mit der Forderung nach mehr 'Produktivität'	387
3.	Kritik der Zielsetzung der gewerkschaftlichen 'Anreicherungs'-Konzeption	390
3.1	Die realen Kämpfe der Olivetti-Arbeiter, auf die sich die 'Anreicherungs'-Konzeption berufen kann	390
3.2	Zielsetzung der 'Anreicherungs'-Konzeption: Aufhebung von 'Entfremdung' und 'Unter-Nutzung'	391
3.3	In der 'Anreicherungs'-Konzeption wird das Problem der 'Entfremdung' und 'Unter-Nutzung' der menschlichen Arbeitskraft von den Reproduktionsinteressen getrennt	394
4.	Kritik der Methoden: die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zur 'Anreicherung' der Arbeitsinhalte	398
4.1	Die Kritik der Methoden trifft nicht die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen 'an sich'	398

	Seite
4.2 Die Unterwerfung der arbeitsorganisatorischen Methoden unter das Profitprinzip	400
4.3 Die Trennung der gewerkschaftlichen Forderung nach arbeitsinhaltenlicher Veränderung von dem Kampf um die Reproduktionsbedingungen mußte erst in den Betrieben durchgesetzt werden	402
4.4 Die Unternehmensführung von Olivetti und die Metall-Industriellen konnten die Mängel der gewerkschaftlichen 'Anreicherungs'-Konzeption zur Arbeitsverdichtung und zu Lohnsenkungen nutzen	405
5. Einige Folgerungen für eine gewerkschaftliche Konzeption arbeitsorganisatorischer Veränderungen	407
Anlagen und Dokumente	410
Literaturverzeichnis	486