BELEGSCHAFT VON ROCKWELL-GOLDE:

»BEHALTET EUREN SOZIALPLAN – WIR WOLLEN UNSEREN ARBEITSPLATZ!«

Seit VDM die Schließung des Heddernheimer Werkes und Triumph-Adler die Teilschließung des Werkes im Herbst letzten Jahres verkündeten, ist die Kette durchgeführter oder drohender Massenentlassungen beziehungsweise Betriebsschließungen in Frankfurt nicht mehr abgerissen. In einem offiziellen Flugblatt der IGM-Ortsverwaltung (Auflage: 20 000) wurden jetzt erstmals Namen und Zahlen genannt: Einschließlich VDM und Adler handelt es sich **bisher** um ca. 4 250 Arbeitsplätze in 15 Betrieben, die entweder schon vernichtet wurden oder deren Streichung unmittelbar bevorsteht. Schon jetzt entfallen in Frankfurt auf eine offene Stelle fünf Arbeitssuchende; knapp 60 % der entlassenen VDMler haben noch keine neue Arbeit gefunden.

Dieser massive Angriff der Unternehmer auf die Arbeitsplätze einerseits sowie andererseits die sich entwikkelnde Gegenwehr, in erster Linie die **einwöchige Torbesetzung bei VDM,** haben die Frankfurter IG Metall in Bedrängnis gebracht. Die Hoffnungen im Unternehmerlager, wohl aber auch in der IGM-Ortsverwaltung, den Abbau von Tausenden von Arbeitsplätzen in der Metallindustrie sozialpartnerschaftlich über die Bühne zu bringen, sind damit zunichte gemacht worden. Die Fortsetzung der bisherigen Politik, das heißt, im wesentlichen nichts zu tun beziehungsweise Bremsen und Demobilisieren dort, wo sich selbständige Aktivitäten regen, würde weiteren Vertrauensverlust für die Frankfurter IGM bedeuten und die Gefahr heraufbeschwören, vollständig die Kontrolle über die **in einzelnen Betrieben** entstehende Bewegung unter den Arbeitern und Angestellten zu verlieren und ohne größeren Einfluß daneben zu stehen. Angesichts dieser Gefahr, die bei VDM ja schon sehr konkrete Formen angenommen hatte, hat sich in der IGM-Ortsverwaltung zögernd und teilweise widersprüchlich eine **taktische Umorientierung** durchgesetzt (vergleiche den Beitrag „Taktik oder wirkliche Veränderung"): Mit **begrenztem Handeln** soll Schlimmeres verhütet und verlorenes Vertrauen wiedergewonnen werden. Als **ein** Ausdruck dieser Umorientierung kann angesehen werden, daß das erwähnte IGM-Flugblatt überhaupt zustande gekommen ist, nachdem von aktiven Kollegen schon länger eine bessere Informationspolitik verlangt wurde. Denn mit der namentlichen Nennung jener Betriebe, bei denen bevorstehende Entlassungen bekannt sind, hat sich die IGM den Ärger einiger Betriebsräte zugezogen, die sich dadurch in ihrer schiedlich-friedlichen Sozialpartnerschaft gestört fühlen. Am Schluß des Flugblattes heißt es: *„Um jeden Arbeitsplatz wird gekämpft".* Dies wird der Maßstab sein, an dem die betroffenen Kollegen die IGM messen werden. In dem Flugblatt selbst sucht man allerdings vergebens nach **konkreten Vorschlägen für praktische Schritte.** Auch Übersetzungen für die besonders betroffenen ausländischen Kollegen hat man wieder einmal für überflüssig gehalten.

Die Frankfurter IGM wird sich aber mit ihrer taktischen Umorientierung beeilen müssen, will sie auch nur Schritt halten mit der Gegenwehr, die sich zu entwickeln beginnt. VDM und Adler haben nicht nur Auswirkungen in der Gewerkschaftsorganisation gehabt, sondern auch vielen Kollegen, die vor ähnlichen Problemen stehen, die Augen geöffnet: Deutlich wurde, daß der Frankfurter Arbeitsmarkt für ausländische, ältere, ungelernte und gesundheitlich angeschlagene Kollegen praktisch zu ist. Deutlich wurde am Beispiel VDM aber auch, daß es Möglichkeiten gibt, sich zu wehren. **Das Beispiel VDM hat Schule gemacht:** In den beiden von Massenentlassungen bedrohten Betrieben **Mannesmann-Demag** und **Rockwell-Golde** haben die Arbeiter ebenfalls zu dem Mittel der Tor- bzw. Betriebsbesetzung gegriffen! Während die Aktion bei Demag nach 3 1/2 Stunden wieder beendet wurde, hat die Belegschaft von Rockwell-Golde den Betrieb fast fünf Tage besetzt gehalten und den Kampf am 21. April mit einem **Teilerfolg** beenden können.

Mehrstündige Torbesetzung bei Mannesmann-Demag

In dem Drucklufttechnik-Betrieb Demag (früher Pokorny) sind in Frankfurt zur Zeit noch ca. 630 Arbeiter und Angestellte beschäftigt. Teile der Produktion sollen in das Zweigwerk Simmern im Hunsrück verlagert werden. Dies bedeutet in Frankfurt in der ersten Phase den Verlust von 140 Arbeitsplätzen, weitere 60 sollen in einer zweiten Phase folgen. Allerdings wird in Simmern nur ein Bruchteil der in Frankfurt vernichteten Arbeitsplätze neu zur Verfügung stehen, da natürlich ein „Rationalisierungserfolg" bei der Verlagerung eingeplant ist. Befürchtet wird, daß auch die Konstruktionsabteilung schrittweise verlagert wird, so daß der Frankfurter Standort gänzlich in Gefahr geriete. Vom geplanten Verkauf des Firmengeländes ist schon die Rede.

Am Freitag, dem 16. April, waren zwei Vorstandsmitglieder aus Duisburg angereist, um den neuen Geschäftsführer Heymann vorzustellen. Diese Gelegenheit hatten ca. 150 Demag-Kollegen genutzt, um für 3 1/2 Stunden Hof und Tore zu besetzen und Informationen zu verlangen. Die Geschäftsleitung rückte jedoch keinen Millimeter von ihren Plänen ab. Während es einem der Herren vom Vorstand gerade noch gelang, das Firmengelände zu verlassen, mußte der andere einige Stunden ausharren, bis auch er unter Zurücklassung des Dienstwagens gehen konnte. Als die Kollegen am Nachmittag Protestplakate und Transparente wieder entfernten, war die Stimmung gedrückt und eher resigniert. Enttäuscht waren viele darüber, daß noch nicht einmal alle, die von den drohenden Entlassungen direkt betroffen sind, sich an der Aktion beteiligt hatten.

Erhebliche Zweifel sind schließlich angebracht, ob Betriebsrat und IGM, vertreten durch den „Experten" für das Abschließen von Sozialplänen August Meyer, bei Demag wirklich um jeden Arbeitsplatz kämpfen wollen. Die bisherigen Gegenvorschläge gehen jedenfalls nur davon aus, die Zahl der anstehenden Entlassungen zu **verringern.** Ob es unter dem Eindruck des Kampfes der Rockwell-Kollegen, die einen Teilerfolg erzielen konnten, in der Belegschaft zu neuen Entwicklungen kommt, wird sich schon bald zeigen. Die Zeit drängt, am 3. Mai steht die nächste Verhandlung vor der Einigungsstelle an.

Rockwell-Golde: „Dieser Betrieb ist nach Aussperrung besetzt"

„Als vor ein paar Jahren die Stanzerei abgebaut wurde, da haben wir dem Abtransport zugesehen und bewundert, wie präzise die Maschine auf den Tieflader gesetzt wurde.

Schon da hätten wir handeln und den Abtransport verhindern müssen, anstatt zuzusehen, wie Maschinen aus dem Werk geschafft wurden." So drückt ein Kollege der Firma Rockwell-Golde die Erfahrungen der Belegschaft aus, die jetzt gewillt ist, den Verlust weiterer Arbeitsplätze zu verhindern. **Seit Freitag, dem 16. April, hielt die Belegschaft ihren Betrieb fünf Tage besetzt.** Dem voraus gingen Maßnahmen des Konzerns, der die Arbeitsplätze im Frankfurter Werk seit 1974 schrittweise reduzierte. In wenigen Jahren waren von 900 Arbeitsplätzen noch 340 übrig; fast 600 Kollegen verloren mit und ohne Sozialplan ihren Arbeitsplatz. Für die Unternehmer waren das notwendige Einschränkungen zur Sicherung der Arbeitsplätze, zunächst vom Betriebsrat, aber auch von vielen Kollegen mitgetragen. Aber mit jedem weiteren Abbau wurde den Hoffnungen der Belegschaft der Boden entzogen, daß die verbleibenden Arbeitsplätze gesichert seien. Immer deutlicher wurde, daß jede Zustimmung zu Entlassungen ein weiterer Schritt in Richtung auf Verlust aller Arbeitsplätze bedeutete.

Kampf um die Arbeitsplätze – keinen Sozialplan !

Als im Februar dieses Jahres durchsickerte, daß weitere Produktionsverlagerungen nach Italien von der Geschäftsleitung geplant wären, standen die Kollegen für ihre Arbeitsplätze im Hof. *„Wir wollen die Arbeitsplätze und keine Abfindung!"* Den Delegierten der Belegschaft erklärte Geschäftsführer Blankenburg, daß *„er keines der umherlaufenden Gerüchte bestätigen könne"*. Was er dagegen nur kurze Zeit später bestätigen konnte, war die geplante Entlassung von 115 Kollegen. Nach ihren Erfahrungen ist der Belegschaft jetzt bewußt, daß nur durch den Erhalt der jetzigen Arbeitsplätze verhindert werden kann, daß die Tore in kurzer Zeit ganz dichtgemacht werden.

Der Spaltung der Belegschaft in deutsche und ausländische Kollegen, in jene, die in der direkt bedrohten Fensterheberproduktion beschäftigt sind und jene, die die Schiebedächer produzieren, war zunehmend der Boden entzogen worden, als sich die Einsicht durchsetzte, daß jeder weiterer Abbau *„an die Substanz"* (BR-Vorsitzender Göppner) gehen müsse. Gefördert wurde diese Einsicht sicher auch durch ein Info, das – von Rockwell-Kollegen gemacht – wenige Tage vor den anstehenden Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat und der dann folgenden Betriebsbesetzung verteilt wurde: *„Wenn jetzt die Belegschaft noch einmal abgebaut wird, dann ist* **keiner** *mehr sicher. Keiner darf glauben, er wäre nicht dran! Jetzt, mit über 300 Leuten, da können wir uns noch wehren. Jetzt hat die Belegschaft noch Kraft."* Daß diese Worte nicht in den Wind gesprochen waren, hat sich dann am Freitag (16.4.) gezeigt.

Daß die Kollegen mit dieser Entschiedenheit für die Erhaltung der Arbeitsplätze kämpfen, ist im Frankfurter Metallbereich neu und von großer Bedeutung. Noch bei den Entlassungen bei Triumph-Adler hatte die Geschäftsleitung keine Schwierigkeiten, nach einem Sozialplanangebot Freiwillige zu finden. Die Belegschaft von VDM war gespalten: Ein Teil hatte die Abfindung, der andere den Erhalt der Arbeitsplätze zum Ziel. Erkämpft wurde mit der Besetzung bei VDM ein besserer Sozialplan; erstickt wurden die Ansätze, darüber hinaus zu gehen. **Bei Rockwell-Golde hat sich der Betriebsrat – nach einschlägigen Erfahrungen in der Vergangenheit – geweigert, überhaupt über einen Sozialplan zu reden: Hier standen von Anfang an die Arbeitsplätze im Mittelpunkt.**

Der schwierige Weg zur Einheit

Wenn sich eine wachsende Zahl von Arbeitern ihren Arbeitsplatz nicht mehr abkaufen lassen will, hat das seine Ursache in der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Die Zeiten sind vorbei, *„wo man zum einen Tor 'raus und zum anderen 'rein gehen konnte"*. Wer seinen Arbeitsplatz verliert, kann sich keine Hoffnungen mehr machen, nur für kurze Zeit ohne Arbeit zu sein. Der BR-Vorsitzende Göppner erklärte, daß der beste Sozialplan nichts nutze, wenn hinterher kein Arbeitsplatz mehr zu haben sei.

Als Wende ins Bewußtsein gedrungen ist das vor allem durch die Schließung von VDM. So wandte sich das von arbeitslosen VDM-Kollegen gegründete „Arbeitslosenkomitee VDMler" an die Belegschaft von Rockwell und lud zu einer Versammlung ein, um über die Erfahrungen zu berichten: *„Wir haben mittlerweile gelernt, daß selbst der beste Sozialplan kein Ersatz für einen Arbeitsplatz ist. (. . .) Wir haben großes Interesse, mit euch über viele konkrete Erfahrungen zu diskutieren und laden euch deshalb zu unserer Versammlung Freitag 2. April ein."* [1]

Eine Mehrheit des Betriebsrats von Rockwell und vor allem der Vorsitzende Göppner haben sich in der Belegschaft dafür eingesetzt, sich keine weiteren Arbeitsplätze mehr abkaufen zu lassen. Nicht immer haben sie mit dieser Haltung einen leichten Stand gehabt.

Das Sozialplanangebot der Unternehmer sah für einzelne ältere deutsche Kollegen mit langer Betriebszugehörigkeit eine sechsstellige Summe vor. Solange sie keine Hoffnungen auf die Möglichkeit eines Erhalts der Arbeitsplätze hatten, bedrängten sie den BR, einen Sozialplan abzuschließen. **Die Einheit der Belegschaft verwirklichte sich erst in der Aktion.** Mit der vor allem von türkischen und griechischen Kollegen – die auch die große Mehrheit der Gewerblichen bilden – getragenen Besetzung zogen die deutschen mit. *„Selbstverständlich mach' ich mit"*, so ein deutscher Kollege vor dem Tor.

Aber auch unter den ausländischen Kollegen waren Schwierigkeiten zu überwinden, um sie dazu zu bringen, Samstagsarbeit und Sonderschichten geschlossen abzulehnen. Bis zuletzt mußte der BR darauf achten, daß Einzelne, von den Meistern angesprochen, angebotene Überstunden nicht machten. **Indem der BR nicht resignierte und keinem Sozialplan zustimmte, hat er der Belegschaft den Weg geebnet für ihren Kampf um die Arbeitsplätze.** Und die Besetzung kam dann zu einem Zeitpunkt, als der BR schon zweifeln mußte, ob überhaupt noch was drin liegen würde.

Alternativpläne von BR und IGM

Gegen die Pläne der Geschäftsleitung trat der Betriebsrat mit drei verschiedenen Alternativplänen an. Sie entstanden in Zusammenarbeit mit der IGM und sahen alle eine Weiterführung der Produktion ohne Entlassungen vor. Diese Alternativpläne erleichterten die Mobilisierung der Belegschaft, der sie eine Perspektive aufzeigten, die mit der jetzigen Form des Unternehmens und der Gesellschaft ver-

(1) In gleicher Weise wandten sich Vertreter des Streikkomitees von Videocolor aus Ulm an die Belegschaft. Sie hatten zuvor auf einer Veranstaltung im Frankfurter Gewerkschaftshaus über ihre Erfahrungen berichtet. Wie die Kollegen von VDM sehen auch sie ihre Aufgabe darin, über die Schließung hinaus zusammenzubleiben und ihr durch Erfahrung gewonnenes Wissen weiterzugeben.

einbar ist. Solche Perspektiven sind abhängig von den betriebsspezifischen Voraussetzungen und Absichten der Unternehmer. So spielte in der Diskussion bei Adler die größte Rolle, den VW-Konzern für Ersatzproduktion in die Pflicht zu nehmen. Bei VDM war es die Weiterführung der auch vom unternehmerischen Standpunkt profitablen Betriebsteile. Die vom BR bei Rockwell vorgelegten Alternativpläne stützten sich darauf, eine „Durststrecke" mit Kurzarbeit zu überbrücken, Ersatzproduktionen des Konzerns – Rockwell hat insgesamt 100 000 Mitarbeiter – ins Werk zu holen, oder eine Rückverlagerung der mechanischen Fensterheberproduktion aus Italien nach Frankfurt vorzunehmen. Die IGM bemüht sich, die Alternativen durch Wirtschaftsfachleute absegnen zu lassen. Sie tut dies nicht nur, um ihre taktische Verhandlungsposition zu verbessern, sondern weil sie ernsthaft an Lösungsmöglichkeiten im Rahmen der kapitalistischen Gesellschaftsordnung glaubt. **Entscheidend ist aber, daß diese Vorschläge der Belegschaft den Weg eröffnen, den ersten Schritt zu tun und den Unternehmern Widerstand zu leisten.**

VDM-Kollegen an der Seite der Rockwell-Belegschaft

Was in den vorhergehenden Kämpfen sich an Bewußtsein und Erfahrung entwickelt hatte und auch im VDM-Arbeitslosenkomitee eine organisatorische Form gefunden hatte, stellte sich den Rockwell-Kollegen zur Verfügung. Für diese Aktiven ist der Kampf mit den Auseinandersetzungen in ihrem Betrieb nicht zu Ende. Die größte Bedeutung kommt dabei im Frankfurter Raum den Kollegen von VDM zu. Daß sie im kritischen Moment mit an den Werkstoren waren, stärkte der Belegschaft den Rücken und war mit ausschlaggebend, daß die Spätschicht am ersten Abend im Betrieb blieb. Und sie gaben das an Streikerfahrung, Erfahrungen mit der örtlichen IGM und erfolglosen Bemühungen, einen anderen Arbeitsplatz zu finden, an die Kollegen von Rockwell weiter, die dadurch nicht mehr alle Erfahrung selber sammeln mußten und Fehler vermeiden konnten. Gehör verschaffte den Arbeitern von VDM ihr eigener Kampf und ihre Stellung.

Unterstützung aus Kirchenkreisen

Schon früh hat die Kirche, vor allem das Amt für Industrie- und Sozialarbeit der evangelischen Kirche, Unterstützung geleistet. Daß ihr in dieser Rolle Bedeutung zukommt, liegt vor allem am Zustand der örtlichen IGM. Die IGM hat sich bisher darauf beschränkt, Sozialpläne – nach Möglichkeit in aller Stille – auszuhandeln. Ein ernsthafter Versuch der Mobilisierung der Mitgliedschaft unterblieb, gekämpft wurde lediglich gegen kritische und oppositionelle Stimmen in den eigenen Reihen, die dem Abbau nicht weiter tatenlos zusehen wollten. Mit dieser Haltung ist die IGM schon bei den Auseinandersetzungen um Adler und VDM in Konflikt gekommen. Unter Druck geraten ist sie zunächst durch die Kritik in der Öffentlichkeit und von seiten der Kirche, bei VDM aber auch durch die eigene Mitgliedschaft.

Auf die Seite der ausländischen Kollegen, der von Gewerkschaftsausschluß bedrohten und der kritischen Mitgliedschaft haben sich Kräfte der Kirche gestellt und Unterstützung geleistet. Das umfaßte selbst Hilfestellung für die Betriebsräte in arbeitsrechtlichen und taktischen Fragen, wo die IGM bis auf einzelne Sekretäre versagte. Im Arbeitskampf bei Adler hatte die örtliche Gemeinde Versammlungsräume zur Verfügung gestellt; bei VDM war die Kirche Mitträger der Bürgerinitiative zur Verhinderung der Schließung. Als bei der Besetzung von Rockwell mit Andauern des Streiks Schwierigkeiten bei der Organisierung der Verpflegung entstanden, wurde von kirchlichen Kräften in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Gründung eines Solidaritätskomitees in Angriff genommen, und aus den Gemeinden gingen erste Geldspenden ein.

Freitag: Das Eis bricht

Neues entstand durchs Handeln. Der BR-Vorsitzende Göppner konnte nach Beendigung des Streiks berichten, wie ihn die Entwicklung der Belegschaft und einzelner Kollegen überrascht habe. Was er zu kennen glaubte, stelle

sich ihm jetzt in einem anderen Licht dar. Die Besetzung entwickelte sich aus einer Protestversammlung im Hof der Firma, während Betriebsrat und Geschäftsleitung verhandelten. Unklar war, ob die Geschäftsleitung überhaupt über den Alternativplan des Betriebsrats verhandeln oder nur eine Entlassungsliste vorlegen würde. Die Kollegen im Hof verlangten Auskunft über den Stand; gleichzeitig blokkierten sie die Auslieferung von Teilen. Die Firmenleitung nahm zwar 20 von den 110 Entlassungen zurück, drohte aber nach Fortführung der LKW-Blockade mit Strafanzeige. An den Verbleib von 20 Arbeitsplätzen im gewerblichen Bereich knüpfte die Geschäftsleitung schon zu diesem Zeitpunkt Personaleinschränkungen im Verwaltungsbereich. Die Angestellten hat das nicht aufhorchen lassen.

Da die Kollegen auf das Angebot der Unternehmer nicht an die Arbeit zurückzubringen waren, weiterhin den Abtransport verhinderten und Informationen verlangten, versuchte die Geschäftsleitung, die Tore zu schließen. Die Belegschaft wußte das zu verhindern, es kam zu Rangeleien und plötzlich war kein Strom mehr in den Werkshallen. *„Für die Arbeiter klar: wo sich der Hauptschalter befindet, weiß nur die Chefseite."* (Frankfurter Rundschau, 19.4.1982) Für den Betriebsrat war es der Versuch, die Belegschaft auszusperren, denn die Spätschicht war noch nicht im Werk. Gearbeitet wurde nicht mehr, und als man bei Schichtende blieb, da stand die Besetzung. Nicht zuletzt, um zu verhindern, daß durch eine Speditionsfirma über das Wochenende fertige Teile nach Schweden und Spanien ausgeliefert werden konnten.

Die Bedeutung der Solidarität von außen

Unterstützung durch eine Bürgerinitiative hat es bei Rockwell aufgrund der Lage des Werks nicht gegeben. Voraussetzung für die Bürgerinitiativen bei VDM und Adler war, daß die Werke in Stadtteil und Wohngebiete eingegliedert sind. Rockwell an der Hanauer Landstraße liegt in einem Industriegebiet. VDM und Adler wußten die Bürgerinitiativen zu nutzen, um auch die IGM stärker in die Pflicht zu nehmen. Anstrengungen der IGM, die umliegenden Industriebetriebe unterstützend für die Belegschaft von Rockwell einzubeziehen, unterblieben. Daß die Bereitschaft nichtbetroffener Kollegen, aktive Solidarität zu üben, noch begrenzt ist, dient der IGM-Führung als Alibi dafür, auch das **Mögliche** nicht zu tun. Und die oppositionellen und kritischen Kräfte in der IGM haben noch nicht den Einfluß, dies gegen den Vorstand zu organisieren.

Aber diejenigen – in der IGM und anderen Gewerkschaften –, die auch nach der Wahl eines neuen Bevollmächtigten nicht mehr auf Taten des Vorstandes hofften, wußten um die Notwendigkeit, Unterstützung zu organisieren. Verbindungen und Kontakte, die sich über den Metallboten-Kreis, die VDM-Kollegen und die Treffen kritischer Kollegen aus verschiedenen Einzelgewerkschaften ergeben haben, erwiesen sich dabei als nützlich: Solidaritätsadressen aus Frankfurter Betrieben und Gewerkschaften gingen ein und wurden verlesen, Delegationen kamen in die Hanauer Landstraße und informierten sich direkt bei den Rockwell-Kollegen. Welch große Bedeutung diese Unterstützung von außen hatte, haben die Rockwell-Kollegen immer wieder betont: Solidarität war bei diesem kleinen Betrieb eines großen Konzerns, gelegen in einer Industriezone ohne Wohnbevölkerung, besonders wichtig.

Montag: Die Besetzung stabilisiert sich

So richtig anlaufen konnte dies allerdings erst nach dem Wochenende. Und der Montag war auch entscheidend dafür, ob die Kollegen, die übers Wochenende nicht im Betrieb gewesen waren, sich der Besetzung anschließen würden. Als aber die Geschäftsleitung den im Hof versammelten Kollegen nicht mehr als am Freitag anbieten wollte oder konnte, da sie von der europäischen Rockwell-Zentrale in London keine weiteren Vollmachten hatte, war die Entscheidung gefallen: **Der Aufforderung, die Arbeit aufzunehmen und die LKW-Ladungen freizugeben, antworteten die Kollegen mit einem hundertstimmigen „Nein!"**. Zusammenhalt unter den Arbeitern und der Wille, bis zu einem akzeptablen Ergebnis weiterzukämpfen, haben am Montag nicht nur nicht nachgelassen, sondern eine Steigerung erfahren. Daran haben auch Provokationen der Geschäftsleitung nichts ändern können [2], sie haben das Gegenteil bewirkt. *„Wir mußten Kollegen nach Hause schicken, die seit Tagen nicht mehr geschlafen haben"*, berichtete BR-Vorsitzender Göppner. Diese noch anwachsende Stärke der Belegschaft – mit Ausnahme der Angestellten – mag die Geschäftsleitung schließlich bewogen haben, ihre sture Haltung aufzugeben und bei der englischen Zentrale neue Richtlinien einzuholen.

Betriebsbesetzung bei Rockwell endet mit Teilerfolg

Noch vor der Rückkehr der Abgesandten der Geschäftsleitung aus England am Dienstagabend (20.4.) war ein Telex eingetroffen, in dem ein *„akzeptables Angebot"* angekündigt und die Belegschaft gebeten wurde, doch schon den Weg für die LKWs freizumachen, die bei den Kunden dringend benötigte Teile abtransportieren sollten. Die im Hof versammelten Kollegen, insbesondere die ausländischen, wiesen dieses Ansinnen empört zurück. **Bevor nicht das Angebot der Geschäftsleitung konkret auf den Tisch gelegt würde, wollten die Arbeiter das Faustpfand, das sie seit Beginn der Besetzung sorgfältig in der Hand behalten hatten, nicht hergeben.**

Pausenlose Verhandlungen folgten in der Nacht von Dienstag auf Mittwoch. Gerüchte, nach denen die Geschäftsleitung den Abtransport unter Polizeischutz durchsetzen wollte, hatten sich nicht bestätigt. Gegen Morgen stand dann das **Ergebnis** fest:

- Die angekündigten 115 Entlassungen sind **zunächst** vom Tisch; die Geschäftsleitung hat zugesichert, daß sie *„derzeit"* auch keine Entlassungen im **gewerblichen** Bereich plane.
- Neu verhandelt werden soll jedoch über eine *„Neuordnung in Verwaltung und indirektem Bereich"*: Von 50 - 70 Angestelltenarbeitsplätzen ist die Rede, die wegfallen sollen.
- Neu verhandelt wird ebenfalls über ein zunächst zurückgewiesenes Alternativkonzept von Betriebsrat und IGM: Mit Kurzarbeit und anderen Produktionen des Konzerns will man die *„Durststrecke"* bis 1984 überbrücken. Dann kommt – so die Erwartungen und Hoffnungen – die Produktion eines neu entwickelten Schiebedaches zum tragen.
- Die Streiktage werden bezahlt und die Geschäftsleitung wird aus der Betriebsbesetzung keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen ziehen.

---

(2) Personalchef Arnold, Musterbeispiel des arroganten und an menschlichen Schicksalen uninteressierten Managers, ließ es sich nicht nehmen, immer wieder im Werk auf der Suche nach *„betriebsfremden Elementen"* umherzuschweifen. Einem türkischen Kollegen, der ihn angeblich tätlich angegriffen hat, wurde zunächst fristlos gekündigt, was später wieder zurückgenommen werden mußte. Von der Geschäftsleitung eingeschaltet wurde auch das türkische Konsulat, das seinen Einfluß zur Beendigung des *„Türkenstreiks"* geltend machen sollte.

Dieser Kompromiß war nach langen Beratungen im Betriebsrat angenommen worden. Die unzufriedenen türkischen Betriebsräte hatten schließlich auch zugestimmt, um einer Spaltung und Auseinandersetzung in der Belegschaft keinen Vorschub zu leisten. Mit der abgeschlossenen Vereinbarung hat die Geschäftsleitung geschickt den wunden Punkt der Betriebsbesetzung ausgenutzt: Während die ausländischen und deutschen **Arbeiter** die Besetzung praktisch vollständig und geschlossen getragen haben, waren die **Angestellten** nur am Wochenende zu Sympathiekundgebungen bereit. Als am Montag die Vorgesetzten wieder auf der Bildfläche erschienen, traute sich keiner mehr, sein Büro zu verlassen. Dies hat bei den Arbeitern berechtigte Verärgerung, jedoch keine Schadenfreude über den jetzigen Abschluß ausgelöst. Vielmehr herrscht die Hoffnung vor, daß die Angestellten etwas daraus lernen, daß ihr Verhalten mit zu dem Abschluß beigetragen hat. Die Geschäftsleitung rechnete darauf, daß sich gegen die geplante Entlassung von

Vor dem Tor haben die Arbeiter ein Bett aufgebaut, Symbol für ihre Bereitschaft, den Betrieb Tag und Nacht besetzt zu halten.

Angestellten kein Widerstand mehr regen würde.

Widerstand kam dann aber doch noch: aus den Reihen der türkischen Kollegen. Ihnen war die Zusicherung zuwenig, daß **derzeit** keine Entlassungen im produktiven Bereich mehr geplant seien. Den Abbau im Angestelltenbereich verstanden sie als ersten Schritt zur „Austrocknung" des Betriebes, dem dann doch irgendwann auch die gewerblichen Arbeitsplätze folgen würden. Die vor allem von ausländischen Kollegen gestellte Streik-Nachtschicht wollte weiterkämpfen, wenn der Arbeitgeber keine Garantie zur Erhaltung des ganzen Betriebs und seiner Struktur geben würde. Obwohl mehrere türkische Kollegen die Beratungen des Betriebsrates mit dieser Forderung unterbrochen hatten, konnte sich diese Position nicht mehr durchsetzen. Lediglich mündlich wurde einer Delegation von der Geschäftsleitung zugesichert, daß keine Veränderung der betrieblichen Struktur geplant sei.

Verhandlungsführung der IGM

Die Verhandlungsführung der IGM wurde bei Rockwell-Golde davon bestimmt, daß der Betriebsrat nach entsprechenden Erfahrungen in der Vergangenheit diesmal von vornherein nicht bereit war, über einen Sozialplan, sondern nur über den Erhalt der Arbeitsplätze zu verhandeln. **Zwischen Verhandlungskommission, Betriebsrat und der im Hof und an den Toren versammelten Belegschaft bestand ein ständiger Informationsfluß, so daß es hier keine Trennung von Verhandlungsführung und streikender Belegschaft wie bei VDM gegeben hat,** was sicher auch durch die überschaubare Zahl der Kollegen erleichtert wurde. Die Vertreter der IGM gingen von vornherein davon aus, daß eine längerfristige Arbeitsplatzgarantie nicht zu erhalten sei und verhandelten entsprechend. Es muß offen bleiben, ob damit wirklich alle Möglichkeiten ausgereizt wurden. Allerdings waren auch die deutschen Kollegen nicht mehr bereit, für den Erhalt **aller** Arbeitsplätze und ihre **längerfristige Sicherung** weiterzumachen. Das Verhalten der Angestellten und die Angst, der Konzern könnte sich dann vielleicht doch für die Totalschließung entscheiden, lagen dieser Haltung zugrunde.

Wichtiger Erfolg: Die Streiktage werden bezahlt

Von gewerkschaftspolitischer Bedeutung ist schließlich die Vereinbarung, daß die Streiktage bezahlt werden und keine Maßregelungen erfolgen. Die Bezahlung der ausgefallenen Zeit konnte bekanntlich bei VDM nicht mehr durchgesetzt werden. Besonderes Gewicht erhält diese Vereinbarung dadurch, daß sie nicht nur vom Betriebsrat, Geschäftsleitung und IGM unterschrieben wurde, sondern auch von Norbert Rosenbusch, dem Geschäftsführer des

hessischen Metall-Arbeitgeberverbandes. Die Unternehmerpolitik, sogenannte „wilde Streiks" nicht nachträglich zu legitimieren, indem die ausgefallenen Tage bezahlt werden, konnte bei Rockwell-Golde durchkreuzt werden. Dies wird positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Kampfbereitschaft bei den Kollegen in anderen bedrohten Betrieben haben.

Einige der aktivsten türkischen Kollegen gaben die Blokkade der LKW-Ladungen allerdings erst auf, nachdem **jedem Einzelnen** vom Geschäftsführer **schriftlich** versichert worden war, daß keine Maßregelung zu befürchten sei.

Warum gibt Rockwell nach?

Daß sich der Rockwell-Konzern in seinem kleinen Frankfurter Betrieb Rockwell-Golde zum Teilrückzug entschlossen hat, hat verschiedene Gründe. Zunächst dürfte die Geschäftsleitung ebenso wie der Betriebsrat und die Kollegen selbst davon überrascht worden sein, welche Stärke und Geschlossenheit die Arbeiter entwickeln konnten, **nachdem einmal der erste Schritt gemacht war.** Weiterhin war die geplante Umstrukturierung des Betriebs noch nicht so weit fortgeschritten, daß von heute auf morgen eine Verlagerung in das italienische Zweigwerk in Como möglich gewesen wäre. Rockwell-Golde plante nicht die Aufgabe, sondern die Rationalisierung und Teilverlagerung der Produktion, die Kunden sollten weiterhin durch pünktliche Lieferungen bei der Stange gehalten werden. Und hier lag auch die eigentliche Schwachstelle der Geschäftsleitung: **Aufgrund der kurzen Fristen in der Automobilzulieferung und der geringen Lagerhaltung bei den Kunden mußte ein Bandstillstand bei Volvo in Schweden und bei VW (Golf) befürchtet werden; von Konventionalstrafen in Millionenhöhe war von seiten der Geschäftsleitung schon die Rede.** Versäumt wurde allerdings von IGM und Belegschaftsvertretern, bei den Kunden und den Zweitlieferanten **genaue Informationen** darüber einzuholen, wann und wie die Geschäftsleitung unter Druck geraten würde. Die genaue Kenntnis dieser Fakten hätte ein anderes Auftreten in den Verhandlungen erlaubt.

Der **Teilerfolg** bei Rockwell-Golde konnte nur durch die Geschlossenheit und Kampfbereitschaft der Belegschaft, den Betriebsrat eingeschlossen, erzielt werden. Mit der vorläufigen Erhaltung der gewerblichen Arbeitsplätze sind freilich die Probleme noch nicht vom Tisch. Die Geschäftsleitung hat die geplante Umstrukturierung des Betriebs nicht aufgegeben, sie ist lediglich gezwungen, ihre Taktik zu ändern. Ihr unmittelbares Ziel, die Freigabe der dringend benötigten Teile und die Beendigung der Besetzung, hat sie erreicht. In den kommenden Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung wird es darauf ankommen, eine Aussplitterung der Belegschaft und einen scheibchenweisen Abbau zu verhindern. Wenn es nicht gelingt, die Geschlossenheit der Belegschaft zu bewahren und die Bereitschaft, notfalls auch zu kämpfen, verloren geht, besteht die Gefahr, daß der erzielte Teilerfolg schnell zu einem bloß zeitlichen Aufschub der Entlassungen zusammenschrumpft.

Stadtteilversammlung der IGM in Bockenheim: „Passive Resistenz" als neue Taktik?

„Die fünf Tage haben uns alle verändert", erklärte Betriebsratsvorsitzender Heinz Göppner von Rockwell-Golde am Mittwochnachmittag vor knapp 200 Kollegen, die sich zu einer IGM-Stadtteilversammlung für die Bockenheimer Metallbetriebe eingefunden hatten. Die Ortsverwaltung hatte die Rockwell-Golde-Kollegen zu der Versammlung eingeladen, in deren Mittelpunkt die Situation bei Mannesmann-Demag stehen sollte. Dort ist jetzt der „Experte" der Ortsverwaltung für das Abschließen von Sozialplänen, August Meyer, zuständig. Um ein Zeichen für den neuen Kurs zu setzen, hatte man ihn zuvor bei Rockwell-Golde abgezogen und durch andere Sekretäre ersetzt, die jetzt während der Besetzung auch ständig präsent waren. Dieses im Unterschied zu VDM doch etwas andere Herangehen der IGM – vor dem besetzten Tor wehte sogar ein offizielles IGM-Transparent – wertete Göppner als Hinweis dafür, *„daß sich da wohl auch ein neues Bewußtsein entwickelt habe"*.

In der Zwickmühle, in der sich die Frankfurter IGM befindet, bleibt ihr freilich auch wenig anderes übrig, als zumindest den Versuch zu unternehmen, den Anschluß an die in verschiendenen Betrieben aktiv gewordenen Kollegen nicht zu verlieren. *„Passive Resistenz"* – der Erste Bevollmächtigte Otto wollte das als die Anwendung der Lehren Gandhis auf die Gewerkschaftsbewegung verstanden wissen –, gewaltfreie Aktionen, Bummelstreiks usw., das sei das Gebot der Stunde. Otto führte vor den versammelten Kollegen aus, daß sich die *„Kampfform Torbesetzung"* bewährt habe, leider sei sie mit einigen Nachteilen verbunden. Es handelt sich dabei nach seiner Meinung um einen *„Akt der Selbsthilfe und der Notwehr"* der Kollegen im Betrieb, der jedoch hart an den Rand der gewerkschaftlichen Legalität führe. Gewerkschaft und Betriebsräte dürften hier aus juristischen Gründen leider nicht unterstützend tätig werden und das sehe dann so aus, als würde die Gewerkschaft nichts tun. **Freilich hat gerade der Betriebsrat bei Rockwell-Golde praktisch gezeigt, was trotz juristischer Fesseln alles möglich sein kann.** Otto warnte davor, daß solche Aktionen wie Torbesetzungen *„ohne die IGM"* zu *„Selbstläufern"* werden können und *„betriebsfremde Gruppen"* Einfluß erhalten. Mit seinen Worten hat Otto damit das Dilemma gut umrissen, in dem sich die IGM befindet. **Denn daß Kollegen „im Selbstlauf" selbständig zu handeln beginnen und die Ortsverwaltung die Kontrolle über sie verlieren könnte, hat im Frankfurter IGM-Vorstand die Alarmglocken schrillen lassen.**

So ist denn auch die Aufforderung von IGM-Seite an die Kollegen von Mannesmann-Demag, mehr zu tun als nur für ein paar Stunden die Tore zu besetzen, sicher ein Signal in Richtung *„begrenztes Handeln"*. Gerichtet ist diese Aufforderung aber wohl auch an die Unternehmer bei Demag, in der Hoffnung, sie möchten den Wink verstehen und sich etwas großzügiger zeigen, damit für beide Seiten unerfreuliche Entwicklungen vermieden werden können. Ob die Aufforderung mehrerer Redner in der Versammlung, die Erfahrungen von Rockwell-Golde bei Demag praktisch umzusetzen, in der Belegschaft auf fruchtbaren Boden fallen wird, kann sich schon bald herausstellen. Dann wird die Frankfurter IGM zeigen müssen, ob sie wirklich wie angekündigt *„um jeden Arbeitsplatz"* kämpfen will.

Der Kampf der Kollegen bei Rockwell-Golde wird aber auch über Demag hinaus Auswirkungen haben. Die IGM wird es in Zukunft schwerer haben, ihren Sozialplanexperten auszusenden, wenn in einem Betrieb Entlassungen anstehen, denn diese Besetzung und ihr vorläufiger Ausgang haben Auswirkungen auf alle Belegschaften und Betriebsräte. *„Mir würde es leid tun, wenn andere Kollegen nichts von uns lernen würden"*, meinte der Betriebsratsvorsitzende Göppner in der Versammlung.

WACKER-CHEMIE KÖLN:

260 ENTLASSUNGEN – WANN FOLGT DER REST ?

Vier Tage vor Bekanntwerden der Teilschließung schrieben die Vertrauensleute der Wacker-Chemie in einem Flugblatt: *„Arbeitsplatzangst als moderne Peitsche"*. Schon ein halbes Jahr lang wurde die Wackerbelegschaft mit Gerüchten über Verkaufsabsichten von bestimmten Werksteilen beunruhigt. Am 1. April wurde dann bekannt, den äthylenabhängigen Bereich stillzulegen. Der PVC-Bereich sollte als einziger weiter betrieben werden, hieß es. Die Vertrauensleute schrieben herzu: *„Auch wenn man die Aussage betrachtet, daß in den PVC-Betrieben im Moment keine grundsätzlichen Änderungen vorgesehen seien, ist das kein Grund, sich sicher zu fühlen. Denn wir wissen, daß auf dem PVC-Sektor der Krieg der Konzerne ums Überleben schon begonnen hat. Hoechst-Chef Rolf Sammet beziffert die Überkapazitäten bei PVC mit rund 20 % in Europa."* 14 Tage später erhärten die Vertrauensleute ihre Vermutung, indem sie eine Börsenzeitung vom 1.4. zitieren, in der es hieß: *„Die Geschäftsleitung von Wacker in München schließt nicht aus, daß es auch notwendig werden könnte, das Kölner Werk stillzulegen"*.

Neben den 260 jetzt schon wegfallenden Arbeitsplätzen sind weitere 500 in akuter Gefahr. Der Tod auf Raten scheint beschlossene Sache.

Aus dieser Sorge heraus gingen am 5.4. ein Teil der Frühschicht und der Nachtschicht heraus aus dem Werk auf die Straße und wiesen mit Flugblättern und Transparenten auf die Dinge hin, die sich im Werk abspielen. Zwei Tage darauf fand eine Betriebsversammlung statt; im Anschluß daran formierten sich die Versammelten zu einem Demonstrationszug durch Köln-Merkenich, um gegen die Teilschließung zu demonstrieren.

Spaltungsversuche

Die Verhandlungen über die Teilschließung mit dem Betriebsrat wurden durch die Werksleitung vor Ostern unter Zeitdruck gesetzt durch die Ankündigung, *„befreundete"* Unternehmen der Region seien bereit, etwa 30 Schichtarbeiter von Wacker einzustellen. Dies müsse allerdings von heute auf morgen geschehen. Was die Lokalpolitiker nicht schafften, schafften die in Bewegung geratenen Wackerarbeiter durch ihre Aktionen: Immerhin wurden diese ca. 30 Arbeitsplätze blitzschnell von anderen Firmen angeboten, obwohl beim Kölner Arbeitsamt nur fünf offene Chemie-Stellen gemeldet sind. Da dies keine echten, sondern nur „politische" Arbeitsplätze sind, hat dieses Angebot aber auch Schattenseiten: Mit Sicherheit haben diese „befreundeten" Unternehmen keine Humanitätsabsichten, wenn sie derlei Arbeitsplätze anbieten, wo sie doch selber ihre Belegschaften verkleinern. Aber sie bringen damit „Bewegung" in ihre Belegschaften; sie können Unliebsame (Kranke, „Faule", Widerspenstige) aus der eigenen Belegschaft loswerden und durch Rosinen aus dem „Kuchen" der Wackerbelegschaft ersetzen. Des weiteren bot die Werksleitung etwa 80 Arbeitsplätze im Stammwerk Burghausen in Bayern an. Was wir als Gewerkschafter kritisieren, nämlich die Ausweitung der Zumutbarkeit bei Arbeitsangeboten für Arbeitslose, das wird hiermit konkret vollzogen. Es werden sich aus lauter Angst um Arbeit schließlich Kollegen finden lassen, die dieses unzumutbare Angebot akzeptieren.

Den geschicktesten Schachzug bei den Verhandlungen mit dem Betriebsrat führte die Werksleitung mit folgendem Angebot: Obwohl eigentlich nur die Belegschaften der drei zu schließenden Anlagen personell betroffen sind, möchte die Werkleitung am liebsten den jüngeren Wackerarbeitern aus allen Bereichen vorab Aufhebungsverträge anbieten. Nicht mit dem Betriebsrat will sie die Bedingungen der Teilschließung aushandeln, sondern sie möchte die Not und das Sonderinteresse des Einzelnen ausnutzen, um letztlich für die Firma billige Abfindungsaktionen durchzuführen. Aber mit diesem fragwürdigen Angebot nimmt Wacker automatisch eine Überalterung des noch verbliebenen PVC-Bereichs in Kauf; und auch hieran läßt sich ermessen, daß es mit dem Bereich auch nicht mehr lange gut geht.

Trotz dieser Firmentaktik, den Widerspruch auszunutzen zwischen denen, die bleiben wollen und denen, die schnell gehen wollen, ließen sich die Betriebsräte nicht zu voreiligen Abschlüssen hinreißen. Dadurch verhinderten sie, daß eine Teilschließung im Hauruck-Verfahren durchgeführt wird, bei der die Arbeiter sich, schneller als sie denken, mit ein paar Mark in der Hand vor dem Tor wiederfinden.

Solidarität

Die Aktionen der Betroffenen bewirkten eine Solidaritätswelle. Die versammelten Vertrauensleute der Kölner chemischen Industrie erklärten sich am 6.4. mit den Kollegen der Wackerchemie solidarisch und wiesen auf die hohe Arbeitslosigkeit im Kölner Raum hin.

Nach Ostern traten die Frauen der Betroffenen mit einem Flugblatt an die Öffentlichkeit und forderten von den verantwortlichen Politikern die Errichtung von Ersatzarbeitsplätzen. Sie forderten alle betroffenen Frauen zu einem Treff auf, um ihre Männer bei dem Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze zu unterstützen.

Aber auch eine eher peinliche Solidaritäts-Aktion war zu verzeichnen: Die Sozialausschüsse der CDU bettelten mit Briefen Kölner Firmen an, Arbeitsplätze bereitzustellen für Wackerarbeiter; sie kochten dabei ihr Parteisüppchen, indem sie schrieben: *„Sie wissen, daß nach mehr als 10-jähriger Regierungsverantwortung der SPD die öffentlichen Kassen derart geplündert sind, daß vom Staat kaum Hilfe zu erwarten ist"*.

Weitere Aktionen?

Was die Wacker-Werksleitung einzig befürchtet, brauchte sie konkret bisher noch nicht zu befürchten: Störungen der Produktion. In einem Rundschreiben an die höheren Etagen heißt es: *„Die Abteilungsleiter der Produktionsbereiche stellen mit sofortiger Wirkung und für die Dauer der Verhandlungen mit dem Betriebsrat bis zur endgültigen Abwicklung einer Betriebs-Änderung monatlich im voraus einen Bereitschaftsplan für alle Produktions-Betriebe und Hilfsbereiche auf."*

Weitere Aktionen beziehungsweise Reaktionen auf die befürchtete komplette Werksschließung scheinen vorprogrammiert.

Verschrottung von Menschen und Maschinen

Wenn man bedenkt, welche ungeheuren menschlichen und kapitalmäßigen Werte „überflüssig" werden, kommt einem diese fast schon alltägliche Arbeitsplatzvernichtung wie ein ungeahndetes Verbrechen vor. Die Teilschließung der äthylenabhängigen Betriebe bei der Wacker bedeutet:

- Menschen mit innerbetrieblich erworbenem hohen Fachwissen landen auf dem Schrott, sprich Arbeitsmarkt, und vermehren dort das Heer der Ungelernten. Ihr Fachwissen geht für die Gesellschaft verloren. Sie werden gezwungen, ihren Kollegen- und Freundeskreis und ihre gewohnte Umgebung aufzugeben, ihren Lebensstandard drastisch zu senken; und dies wird von Unternehmern mit einer Selbstverständlichkeit gehandhabt, als würden unbrauchbare Schrauben aussortiert.
- Hochmoderne Anlagen im Wert von 'zig Millionen werden verschrottet. Darunter befindet sich eine nagelneue Umweltschutzanlage, die gar nicht erst zum Einsatz kam und direkt in dem Schrott landet.

Volkswirtschaftlich ist beides eine ungeheure Vergeudung, die durch nichts gerechtfertigt ist — als durch das Profitstreben der Wackerbesitzer.

Keine Arbeit für entlassene Wacker-Kollegen

Köln hat fast 10 % Arbeitslose. In der Chemieindustrie beginnt sich die Überproduktion im Kunststoffbereich auszuwirken. Im Kölner Raum ist dies um so fataler, als in den folgenden Betrieben Entlassungen anstehen: Bei der **ESSO AG in Köln-Niehl** wird bis Ende 1982 die Raffinerie stillgelegt; 205 Arbeitsplätze werden hierdurch vernichtet. Die **Erdölchemie (EC) in Köln-Worringen** streicht bis 1983 etwa 250 Arbeitsplätze; in einer ersten Aktion wurde alle, die noch nicht die Probezeit beendet hatten, auf einen Schlag gekündigt. Bei der **Bayer AG in Dormagen** wurden erst vor einem Jahr 1 100 Arbeitsplätze durch die Stilllegung bei Perlonfaser vernichtet. Aber nicht nur der Kölner Norden ist betroffen; der gesamte Kölner Chemiegürtel ist von der Krise geschüttelt: Bei den **Rheinischen Olefinwerken in Wesseling** (jeweils 50 % Shell und BASF) „schrumpft" das Personal. Von 3 400 wird erstmal auf die Marke von 2 800 reduziert. Bei der **Chemischen Fabrik Kalk** sind über ein 59er Regelung schon 100 in Rente gegangen, aber 100 Entlassungen stehen noch bevor. Bei der Arzneimittelfirma **Nattermann in Bocklemünd** werden zur Verbesserung der Ertragsstruktur 200 Arbeitsplätze eingespart. **Thomson-Siegel in Braunsfeld,** 1969 von Henkel aufgekauft, einst noch 600 Beschäftigte, wird bis Ende 1983 nur noch ein Außenlager mit wenigen Beschäftigten sein. Bei den **Gummiwerken Clouth in Nippes** wird befürchtet, daß bei einer geplanten Übernahme durch Conti Produktionen langfristig ausgelagert werden. (Bis jetzt blockiert das Kartellamt den Verkauf des Aktienpakets.) Die **Vereinigten Glaswerke in Porz** (St. Goubin-Konzern) trennen sich langsam von gut 100 Mitarbeitern.

Die Wacker-Kollegen haben mit der Gegenwehr begonnen; vielleicht macht das Beispiel Rockwell-Golde Schule?

Beilage zur Arbeiterpolitik 3/82

Arbeiterpolitik
INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK

Herausgeber und verantwortlicher Redakteur: F. Lübbe · Herstellung und Vertrieb: GFSA – Gesellschaft zur Förderung des Studiums der Arbeiterbewegung e. V. Postfach 150247 · 2800 Bremen 15