

---

Metallerwiderstand  
gegen  
Arbeitsplatzvernichtung in Frankfurt

---

VDM  
TRIUMPH-ADLER  
ROCKWELL-GOLDE  
DEMAG  
AEG  
KLIMSCH  
...

Berichte  
und  
Analysen

---

**Arbeiterpolitik**

INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK

---

## Inhaltsverzeichnis

- VDM UND TRIUMPH-ADLER - NUR DIE SPITZEN TREIBENDER EISBERGE  
aus Arbeiterpolitik 7/1981
- IG Metall Ortsverwaltung Frankfurt:  
TAKTIK ODER WIRKLICHE VERÄNDERUNG?  
aus Arbeiterpolitik 3/1982
- Belegschaft von Rockwell-Golde:  
"BEHALTET EUREN SOZIALPLAN - WIR WOLLEN UNSEREN ARBEITSPLATZ!"  
aus Arbeiterpolitik-Beilage zu Nr. 3/1982
- MANNESMANN-DEMAG: DRITTE TORBESETZUNG IN FRANKFURT  
aus Arbeiterpolitik 4/1982
- AEG-FRANKFURT: ANGESTELLTENPROTEST OHNE PERSPEKTIVE?  
aus Arbeiterpolitik 5/1982
- WELCHEN KURS STEUERT DIE IG METALL NACH DEN TORBESETZUNGEN?  
(u.a. Klimsch-Streik)  
aus Arbeiterpolitik 6/1982

---

**Kolleginnen und Kollegen, die am Kontakt mit einer örtlichen Gruppe interessiert sind, bitten wir, sich an die Redaktionsadresse zu wenden.**

---

**Arbeiterpolitik**  
INFORMATIONSBRIEFE DER  
GRUPPE ARBEITERPOLITIK

Herausgeber und verantwortlicher Redakteur:  
F. Lübke - Herstellung und Vertrieb:  
GFSA - Gesellschaft zur Förderung des Studiums  
der Arbeiterbewegung e. V.  
Postfach 1502 47 - 2800 Bremen 15

---

---

# Vorbemerkung

---

"Von Zeit zu Zeit siegen die Arbeiter, aber nur vorübergehend. Das eigentliche Resultat ihrer Kämpfe ist nicht der unmittelbare Erfolg, sondern die immer weiter um sich greifende Vereinigung der Arbeiter."

Karl Marx/Friedrich Engels; Manifest der Kommunistischen Partei, London 1848

Den Angriffen des Unternehmerlagers auf Arbeitsplätze, Löhne und Sozialleistungen steht bisher noch eine ungenügende Gegenwehr der betroffenen Arbeiter und Angestellten gegenüber. Um so notwendiger ist es, Lehren aus den bereits geführten Kämpfen zu ziehen, damit wir künftig unsere Lebensinteressen wirkungsvoller verteidigen können.

In Frankfurt haben vor ca. einem Jahr - ausgehend von der Torbesetzung der VDM-Belegschaft - mehrere Belegschaften aus Metallbetrieben den Weg der praktischen Gegenwehr gegen drohende Massenentlassungen und Betriebsschließungen beschritten. Unmittelbare Erfolge konnten in diesen Kämpfen nur sehr begrenzt erzielt werden. Lediglich die Kollegen von Rockwell-Golde konnten die drohende Massenentlassung zunächst abwenden.

Aber die Kämpfe der Frankfurter Metaller waren keineswegs umsonst, auch wenn die Masse der Entlassungen nicht verhindert werden konnte. Neue Erfahrungen, das erlebte Gefühl der eigenen Kraft, neue Verbindungen untereinander und mit Kollegen anderer Betriebe sind Ergebnisse, die nicht unterschätzt werden dürfen.

Erfahrungen haben die Kollegen aber auch mit ihrer Gewerkschaft, der IG Metall, machen müssen. Bei VDM hat sich die praktische Gegenwehr der Belegschaft ohne und zum Teil gegen die Führung der Frankfurter Ortsverwaltung entwickelt. Bei Rockwell-Golde hat sich die IGM schnell an die Seite der ebenfalls ohne ihr Zutun aktiv gewordenen Kollegen gestellt, um nicht den Anschluß zu verpassen. Und der von der IGM geführte Kampf bei Demag hat bereits in einer Sackgasse geendet. Die unter dem Druck der Bewegung in einzelnen Betrieben vorgenommene taktische Anpassung der Frankfurter IGM-Führung hat nichts an ihrer sozialpartnerschaftlichen Grundhaltung geändert.

---

Daß wir den Kampf zur Verteidigung der Arbeitsplätze nicht der Gewerkschaftsführung überlassen dürfen, wenn wir ihn mit Aussicht auf Erfolg führen wollen, haben die Frankfurter Beispiele mit aller wünschenswerten Klarheit gezeigt. Klar geworden ist aber auch, daß es für einen erfolgreichen Kampf unumgänglich ist, die Beschränkung auf einzelne Betriebe, Regionen, aber auch Branchen und Gewerkschaften zu überwinden.-In dieser Richtung haben die kämpfenden Kollegen selbst schon die ersten Schritte unternommen.

Mit der Zusammenstellung der vorliegenden Berichte und Analysen, die zwischen Dezember 1981 und Dezember 1982 in der Zeitung der GRUPPE ARBEITERPOLITIK erschienen sind, wollen wir mithelfen, diesen Prozeß, "die immer weiter um sich greifende Vereinigung der Arbeiter", zu fördern. Aktuell sind die vorliegenden Beiträge immer noch: Die Arbeitsplatzvernichtung geht ungehemmt weiter - von 3 Millionen Arbeitslosen in diesem Jahr ist schon die Rede - und viele Lehren aus den geführten Kämpfen sind noch zu ziehen und weiter zu verbreiten.

GRUPPE ARBEITERPOLITIK/FRANKFURT-DARMSTADT

Frankfurt im April 1983

Stilllegungen und Entlassungen in Frankfurt

# VDM und Triumph-Adler – nur die Spitzen treibender Eisberge



Die Befürworter des Flughafenausbaues auf Rhein-Main gehen mit dem Argument hausieren, es gehe um die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Unterdessen werden in Frankfurt Arbeitsplätze in großem Maßstab vernichtet: **Definitiv 3500 Metaller werden in den nächsten Monaten auf die Straße geworfen, weitere sollen folgen.** Damit tritt in Frankfurt der Unternehmerangriff in ein neues Stadium. Während zu Beginn der siebziger Jahre die im Industriebereich vernichteten Arbeitsplätze noch durch die Ausweitung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Öffentlichen Dienst und im HBV-Bereich aufgefangen werden konnten, ist dieser Weg heute versperrt. Die CDU-geführte Stadt Frankfurt will bis Ende 1982 2000 Stellen einsparen und im Dienstleistungssektor steht allgemein mit der verstärkten Anwendung der Elektronik eine Welle von Rationalisierungen an — in der Stadt der Banken und Versicherungen wird sich das entsprechend auswirken.

## Die Unternehmer gehen zum Angriff über — Was tut die Gewerkschaft?

Seit Anfang August sind die Pläne der Büromaschinenfabrik **Triumph-Adler** (fast 100% Tochter von VW) und des Halbzeugherstellers **Vereinigte Deutsche Metallwerke (VDM)** (fast 100%ige Tochter der Metallgesellschaft) bekannt, ihre traditionsreichen Werke in Frankfurt-Gallus (Adler: 2700 Beschäftigte) und Frankfurt-Heddernheim (VDM: 1700 Beschäftigte) zu schließen. Begründung: Managementfehler und *«betriebswirtschaftlich zwingende Gründe»*.<sup>1</sup> Die Frankfurter IGM wurde erst nach der Initiative einiger Gemeindepfarrer und der kritischen Berichterstattung in der Lokalpresse aktiv. **Getreunt für beide Betriebe** wurden Protestkundgebungen organisiert, an denen sich jeweils die große Mehrheit der Belegschaften beteiligte und eine Unterschriftenaktion eingeleitet.

Bei **Adler** führte die drohende Totalschließung zu wachsender Unruhe in der Belegschaft. In einer spontanen Aktion wurden abfahrende Lastwagen wegen einer befürchteten Produktionsverlagerungen kontrolliert und nach einer Betriebsversammlung zogen ca. 250 Adler-Beschäftigte zum

Gewerkschaftshaus, um ihrer Forderung Nachdruck zu verleihen, die IGM möge endlich *«vom Reden zum Handeln übergehen»*. Allerdings war die IGM/Verwaltungsstelle für die Adler-Arbeiter nicht zu sprechen. Der 1. Bevollmächtigte der Ffm. Verwaltungsstelle, Hermann Günkel, erklärte später: *«Da hatten wir gerade Mittagspause»*. Und außerdem könne die Gewerkschaft nicht darauf warten, *«daß von irgendwoher irgendein Zug kommt, bei dem Splittergruppen ihr Süppchen kochen»*.

Auch die Vertreterversammlung der IGM Verwaltungsstelle, die am folgenden Tag stattfand, änderte nichts an diesem Bild: Anträge aus verschiedenen Betrieben, die **konkrete Aktionen** gegen die drohenden Betriebsschließungen forderten, konnten wegen Beschlußunfähigkeit der Versammlung nicht beraten werden (das Länderspiel Polen—BRD wurde übertragen).

Auf Druck der Kirchen und der Öffentlichkeit — inzwischen hatten sich in beiden betroffenen Stadtteilen Bürgerinitiativen gebildet und die Frankfurter Rundschau berichtete weiterhin informativ und kritisch<sup>2</sup> — kam es am 9. September zu einer Kundgebung *«Für die Erhaltung der Arbeitsplätze in Frankfurt»*, zu der DGB, IGM und Kirchen aufgerufen hatten. Die ca. 8000 Kundgebungsteilnehmer auf dem Römerberg waren u. a. Ausdruck einer geringen Mobilisierung (bei ca. 35000 organisierten Metallern und 170000 Gewerkschaftsmitgliedern in Frankfurt). Eine Übersetzung des Aufrufs für die ausländischen Kollegen hatte man bei der IGM ohnehin nicht für nötig gehalten<sup>3</sup> und mit Ausnahme der Kirchenvertreter erwähnte auch niemand deren besondere Lage. Neben der ÖTV, die aus Solidarität die Straßenbahnen für 3 Min

<sup>2</sup> Der folgende Vorfall, der uns von dem betroffenen Redakteur auf Nachfrage bestätigt wurde, illustriert den Zustand der Ffm IGM-Führung: Verärgert über die kritische Berichterstattung der FR, die auch die Rolle der IGM nicht aussparte, versuchte der 1. Bevollmächtigte der OV, H. Günkel, über den Betriebsrat der Rundschau den betreffenden Lokalredakteur mundtot zu machen. Dieses Ansinnen scheiterte an der Solidarität der übrigen Redakteure.

<sup>3</sup> Diese Ignoranz gegenüber den ausländischen Kolleginnen und Kollegen wurde während der gesamten Auseinandersetzung bei Adler und VDM durchgehalten — ganz im Gegensatz zu der Gepflogenheit, z. B. jeden bürokratischen Hinweis auf Beitragspflichten u. a. in allen möglichen Sprachen parat zu haben.

Vor dem VDM-Tor wurden keine IGM-Flugblätter verteilt. Die dort verteilten Flugblätter wurden von den Besetzersprechern selbst gemacht und mit Hilfe «Außenstehender» hergestellt. Bei der zentralen Kundgebung am 9. Sept. '81 dagegen wurden die offiziellen IGM/DGB-Flugblätter auf der Rückseite mit Übersetzungen bedruckt.

<sup>1</sup> Während **Adler** den Anschluß an die Entwicklung der Büromaschinenelektronik angeblich verschlafen hat, spielt bei **VDM** (bzw. MG) eine Rolle, daß das große Gelände in Heddernheim nach einer Nutzungsumwidmung bis zu 600 Mio. DM Verkaufserlös bringen könnte.



Spontane Demo von 250 Adler-Beschäftigten nach einer Betriebsversammlung am 2. 9. zum Gewerkschaftshaus

angehalten hatte, erhielt vor allem Georg Benz (IGM) Beifall für seine starken Worte, sicher in der Hoffnung, ihnen möchten auch Taten folgen.

### Triumph-Adler: Teile und herrsche

Gehandelt wurde zunächst vom Adler-Vorstand. Am 10. September wurde die Revision des Totalschließungsbeschlusses für das Frankfurter Werk verkündet. Danach werden jetzt «nur» 1700 Arbeitsplätze in Frankfurt vernichtet, weitere 800 in den Adler-Werken Nürnberg und Schwandorf. Ein großer Teil der Belegschaft hält einen auf 1000 Arbeitsplätze geschrumpften Betrieb nicht mehr für lebensfähig, d. h. daß die Teilerhaltung im Grunde eine Totalschließung auf Raten ist. Begründet wurde der Schritt des Adler-Vorstandes von dem inzwischen geschätzten Adler-Vorstandsvorsitzenden und VW-Aufsichtsratsmitglied Thomée mit der notwendigen *Befriedung der Adler-Belegschaft*, da eine *»Stimmung«* entstanden sei, *»die uns sicherlich nicht lieb war«*. Das Konzept scheint bisher aufgegangen zu sein.

Die IGM/Ffm. begrüßte die Vernichtung der 1700 Arbeitsplätze und die damit erhoffte Sicherung der verbleibenden 1000 Arbeitsplätze als *»menschlich vertretbare Lösung«*. Durch den Beschluß zur Teilerhaltung des Werkes im Gallus wurden die Gegensätze in der Belegschaft wieder verschärft. Die Unruhe konnte so eingedämmt und die Handlungsfähigkeit der Belegschaft bisher blockiert werden.

### VDM-Hedderheim eine Woche lang besetzt!

Nachdem eine Reihe von Demonstrationen und Kundgebungen (an denen sich jeweils nur Teile der Belegschaft beteiligt hatten) bei den Vereinigten Deutschen Metallwerken (VDM) ohne Wirkung geblieben waren, Hoffnungslosigkeit sich breit machte und der Betriebsrat bereits über einen Sozialplan verhandelte, besetzten am 26. Oktober überraschend ca. 200–300 jüngere und vor allem ausländische VDM-Arbeiter in einer spontanen Aktion die Tore. Mit dem Anschluß der Frühschicht am folgenden Morgen war klar, daß die Mehrheit der Belegschaft diesen spontanen Schritt begrüßte und unterstützte. Die Besetzungsaktion konnte eine Woche lang aufrechterhalten werden und endete am 2. 11. mit dem Abschluß eines Sozialplanes und der Wiederaufnahme der Produktion, an der Werksschließung hat sich jedoch nichts geändert.

VDM und Adler sind in der Tat nur die *»Spitzen treibender Eisberge«* (DGB-Landesvorsitzender Richert), die nächste

Massenentlassung ist bereits angekündigt: Die elektrotechnische Fabrik Merz in Ffm-Rödelheim wird bis Ende nächsten Jahres 111 ihrer 180 Arbeitskräfte entlassen. Aus diesem Grund halten wir es für notwendig, die im Zusammenhang des Kampfes der VDM-Kollegen aufgetauchten Fragen und Probleme eingehender zu untersuchen.

### Kampf um Arbeitsplätze oder einen besseren Sozialplan?

Nach der Torbesetzung und Produktionslahmlegung bei VDM-Hedderheim stellt sich die Frage, wie der Schritt der Belegschaft rückblickend zu bewerten ist. Auch wenn hier sicher keine einfache Antwort möglich ist, muß der Maßstab geklärt werden, an dem dies gemessen werden soll.

In vielen Redebeiträgen vor dem Tor, auf Transparenten und in zahlreichen Solidaritätsadressen war davon die Rede, daß es bei dem Kampf um die **Erhaltung** der 1700 Arbeitsplätze gehe.

**Daran** gemessen war das Ergebnis der einwöchigen Besetzungsaktion sicherlich eine Niederlage, wie auch der IGM-Rechtssekretär Rüksamen richtig feststellte. An der Absicht der VDM-Geschäftsleitung und der Mutter *»Metallgesellschaft«* (MG) das Werk Hedderheim bis Ende März 1982 zu schließen, hat sich nichts geändert.

Allerdings darf man sich durch die vielfach, auch von den Besetzersprechern geäußerte Meinung, es gehe um den Erhalt der Arbeitsplätze, nicht über die wirklichen Verhältnisse täuschen lassen. Die VDM-Belegschaft hatte den schon seit 1970 andauernden personellen Abbau (von über 3000 auf jetzt 1700) kampflos hingenommen. Dies geschah auch mit Zustimmung des Betriebsrates, der immer wieder hoffte, so wenigstens die verbleibenden Arbeitsplätze sichern zu können. Aber auch die seit Anfang August dieses Jahres bekannte Absicht des Vorstandes, das Werk völlig zu schließen, wurde **ohne ernsthaften Widerstand** geschluckt. Die große, von der IGM organisierte Kundgebung am 19. August mit 1200 Teilnehmern aus der VDM-Belegschaft, sowie einige kleinere Aktionen von IGM und der *»BI für VDM«* sich jeweils nur Teile der Belegschaft beteiligten, blieben ebenso ohne Wirkung wie eine erste demonstrative vierstündige Torbesetzung Mitte September.

Mit dieser Aktion sollte dem Alternativplan von BR und IGM zur Weiterführung der Produktion Nachdruck verliehen werden. Für den VDM-Vorstand stellte dieser Plan (Ansiedlung neuer Produkte oder räumliche Konzentration der Produktionsanlagen) allerdings keine *»betriebswirtschaftlich vertretbare Lösung dar.«* Er beschloß am 23. September das Werk Hedderheim endgültig bis Ende März 1982 zu schließen. Resignation und Hoffnungslosigkeit wurden danach zur beherrschenden Stimmung in der Belegschaft. Das Gefühl breitete sich aus, alle Bemühungen zur Rettung der Arbeitsplätze seien letztlich aussichtslos. *»Wofür sollen wir noch kämpfen?«* fragten VDM-Kollegen im Rahmen einer Solidaritätsveranstaltung der *»Bürgerinitiative für VDM«* Mitte Oktober.

Die Hoffnungen des größten Teils der Belegschaft konzentrierten sich jetzt nur noch auf einen möglichst guten Sozialplan und den wollten viele Kollegen nicht durch weitere Aktionen gefährdet sehen. **Erst die Tatsache, daß der VDM-Vorstand diese Hoffnungen zerstörte, indem er auf seinem provozierend niedrigen Sozialplanangebot beharrte, veränderte die Situation.**

Die VDM-Geschäftsleitung glaubte sich ein solch stures Vorgehen leisten zu können, nachdem die IGM bei Adler weitgehend untätig geblieben war und die spontan aufkeimende Unruhe in der Adler-Belegschaft durch den Beschluß zur vorläufigen Teilerhaltung des Frankfurter Werkes wieder eingedämmt werden konnte. Entsprechend den Vorstellungen der VDM-GL sollten für die Abfindungssumme generell nur 60% eines Bruttomonatsverdienstes pro Jahr Betriebszugehörigkeit maßgebend sein. BR und IGM hatten dagegen einen vollen Monatslohn und Sonderregelungen für die älteren Kollegen verlangt. Dazu muß man wissen, daß ca. 500 VDM-Beschäftigte älter als 50 Jahre sind, 850 sind ungelernete oder betriebsintern qualifizierte Arbeiter und der Anteil der ausländischen Kollegen beträgt im gewerblichen Bereich 45%. Die Chancen dieser Kollegen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, sind denkbar schlecht.

Den Zorn der VDM-Belegschaft hatte schließlich auch der Umstand erregt, daß den ebenfalls von Entlassung betroffenen Beschäftigten bei Adler in einem bereits abgeschlossenen Sozialplan rechnerisch eine vierfache Abfindungssumme zugestanden worden war.

Die Torbesetzung kam im Anschluß an eine Betriebsversammlung am 26. Oktober durch die spontane Initiative einiger jüngerer deutscher Arbeiter und vor allem zahlreicher ausländischer Kollegen zustande, insgesamt ca. 200—300 Arbeiter. Wut und Empörung darüber, nicht nur den Arbeitsplatz zu verlieren, sondern auch noch **mit einem Almosen abgespeist** zu werden, waren für viele der älteren deutschen Kollegen die **Voraussetzung** dafür, sich am nächsten Morgen — vorsichtig — der Besetzungsaktion anzuschließen. **Und ohne den Schritt dieser Kollegen, die bis dahin eher zurückhaltend und zögernd waren, wäre die spontane Initiative von vornherein zum Scheitern verurteilt gewesen.** Dies gilt es zu berücksichtigen, will man nicht zu einer Fehleinschätzung des Kampfes der VDM-Belegschaft kommen. Durch das auf einen akzeptablen Sozialplan konzentrierte Interesse der meisten älteren deutschen Kollegen waren die Ziele der Torbesetzung von Anfang an **faktisch begrenzt**, auch wenn der aktive Kern der Besetzer immer wieder bemüht war, den Gesichtspunkt der Arbeitsplatzhaltung in den Vordergrund zu stellen.

Nimmt man also den letztlich erzielten Sozialplan als Beurteilungsmaßstab, so sind die gegenüber dem ursprünglichen Angebot der GL erzielten Verbesserungen insbesondere für die älteren Kollegen zweifellos ein Erfolg der Torbesetzung: Für Beschäftigte bis zum 45. Lebensjahr werden 60% eines Bruttomonatsverdienstes pro Jahr der Betriebszugehörigkeit für die Abfindung zugrundegelegt, für jedes weitere Lebensjahr erhöht sich der Prozentsatz um 3,5% bis auf maximal 100%, die Obergrenze der möglichen Abfindungssumme liegt bei 100.000 DM. Mit ca. 40 Mio. DM liegen die Gesamtkosten des abgeschlossenen Sozialplans weit unter den Forderungen von BR und IGM (ca. 100 Mio. DM). **Entscheidend ist aber: Ohne Kampf wäre auch dieser Sozialplan nicht erreicht worden!** Bei Betriebsschließungen in früheren Jahren wurden die Beschäftigten in vielen Fällen noch relativ großzügig abgefunden, um größere Unruhe zu vermeiden. VDM zeigt, daß heute selbst um einen halbwegs akzeptablen Sozialplan **gekämpft** werden muß.

Als Erfolg der Torbesetzung muß schließlich auch gewertet werden, daß die Drohung der Geschäftsleitung, den Betrieb kurzfristig zu schließen, nicht zu einer Spaltung der Belegschaft führte. Die GL mußte diese Drohung ebenso fallenlassen wie die Bedingung, vor neuen Sozialplanverhandlungen müsse die Torbesetzung aufgehoben werden. Hier kam der VDM-Belegschaft sicher auch der Druck von seiten der VDM-Kunden auf die GL zugute, die auf Lieferungen angewiesen waren (z. B. Synchronringe für die Motorenproduktion von Ford).

### Voraussetzungen und Grenzen des Kampfes bei VDM.

Die Forderung, auch die Zeit der Torbesetzung weiterzubezahlen, konnte jedoch gegenüber der GL nicht mehr durchgesetzt werden. Bei einer anderen Verhandlungsführung der getrennt von den Torbesetzern handelnden BR- und IGM-Vertreter wäre dies ohne weiteres möglich gewesen.

Hier werden die Schranken deutlich, die im Verlauf des Kampfes bei VDM noch nicht überwunden werden konnten. Bewußtsein und Organisation der betroffenen Arbeiter und Angestellten spielten dabei eine entscheidende Rolle. Wie sich die einwöchige Besetzungsaktion darauf ausgewirkt hat, ist neben den unmittelbar erzielten oder auch nicht erzielten Erfolgen der wichtigste Gesichtspunkt zur Beurteilung des Kampfes bei VDM.

Die VDM-Belegschaft verfügte bisher über keinerlei Kampferfahrungen, eine systematische gewerkschaftliche Arbeit gab es ebensowenig wie funktionierende Betriebsgruppen. Die Tätigkeit des Betriebsrates war in geradezu »klassischer« Weise von vertrauensvoller, sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit mit der GL unter Ausschluß der Belegschaft geprägt. Daran konnten auch die wenigen Betriebsräte nichts ändern, die an einer stärkeren Einbeziehung und Mobilisierung der Belegschaft interessiert waren.

Der kleine Kreis klassenbewußter Kollegen war so relativ isoliert und bis zur Torbesetzung auch **weltgehend ohne Verbindung untereinander**. Vor dem Hintergrund dieser Bedingungen war es bereits ein Erfolg, daß die Torbesetzung **überhaupt** zustandekam und schließlich eine Woche lang durchgehalten werden konnte, **ohne daß BR-Führung und IGM diesen Schritt praktisch unterstützt hätten.**

Während dieser Aktion kristallisierte sich ein Kern aktiver Kollegen heraus, der die Besetzung führte und auch in der Belegschaft anerkannt war. Zu diesem Kreis gehörten außer einzelnen Betriebsräten und einem Teil der Vertrauensleute auch gewerkschaftlich bisher nicht hervorgetretene Kollegen. Die Herausbildung dieses Kerns war eine **Folge** der spontanen Besetzungsaktion. In deren Verlauf zeigte sich, wer bereit war, sich zu engagieren und Aufgaben zu übernehmen.

In realistischer Einschätzung der Kräfteverhältnisse in der Belegschaft war dieser Kreis immer darauf bedacht, nicht in Gegensatz zur Betriebsratsführung und dem abwartenden Teil der Vertrauensleute zu geraten. Diesen Kräften sollte eine Distanzierung von der Besetzungsaktion so schwer wie möglich gemacht werden. Denn hätten sich BR und ein Teil der Vertrauensleute offen gegen die Aktion gestellt, hätte dies die Spaltung der Belegschaft und damit das Ende der Torbesetzung bedeutet. Dies zeigt **die Grenzen des Kampfes bei VDM**: Die traditionellen, sozialpartnerschaftlich orientierten Belegschaftsvertreter im BR und unter den VL hatten ihre Autorität und Anerkennung in der Belegschaft durchaus nicht verloren. Das Ergebnis der bis dahin erfolglosen Verhandlungen zwischen BR, IGM und GL um den Erhalt der Arbeitsplätze und zuletzt über einen Sozialplan, war zunächst nur, daß sich diese traditionellen Kräfte die Anerkennung als Belegschaftssprecher und -vertreter vorübergehend mit dem aktiven und führenden Kern der Besetzer teilen mußten. Insbesondere nachdem nach der Wiederaufnahme der Sozialplanverhandlungen neue Ergebnisse erwartet werden konnten, mußten die Torbesetzer darauf Rücksicht nehmen.

### Das Ende der Torbesetzung...

Deutlich wurde **die begrenzte Autorität des aktiven Kerns der Torbesetzer** als der BR Vors. Leister sich am Morgen des 2. 11. souverän über die mehrfach von den Sprechern der Torbesetzer formulierte Forderung hinwegsetzen konnte, nichts zu unterschreiben, was nicht **vorher** von den Kollegen am Tor akzeptiert worden war. Leister stieß mit seinen einleitenden Bemerkungen »Die Verhandlungen sind abgeschlossen, Wir haben zugestimmt,« auf keinerlei Widerstand.

Zwar hatte diese Forderung nach Einbeziehung unter den am Tor versammelten Kollegen immer wieder Beifall gefunden, eine Betriebsversammlung, die dies als Position der **gesamten Belegschaft** beschlossen hätte, war aber während der Besetzungsaktion nicht durchgeführt worden. Die fehlende Kampferfahrung der VDM-Kollegen, das genannte Bemühen des aktiven Kerns, sich nicht in Gegensatz zu den sozialpartnerschaftlichen Kräften zu bringen, aber auch die Tatsache, daß ein **verbreitetes Mißtrauen** gegenüber der Verhandlungsführung von BR und IGM offensichtlich in der Belegschaft noch nicht vorhanden war, dürften dafür verantwortlich sein. Dem BR-Vors. Leister und den IGM-Vertretern wurde es so erleichtert, sich über die Forderungen der Torbesetzer hinwegzusetzen.

Verhandlungsführung von BR-Führung und IGM sowie der schließlich abgeschlossene Sozialplan waren auf die **Spaltung der Belegschaft** und—als Folge—die **möglichst umgehende Aufhebung der Torbesetzung** ausgerichtet. BR und IGM konnten sich dabei auch auf einen Teil der Belegschaft stützen.

Die angestrebte Spaltung der Belegschaft war perfekt, nachdem den Kollegen am Tor die Einzelheiten des abgeschlossenen Sozialplans erläutert waren; Aufatmen bei den älteren deutschen Kollegen — sie waren mit dem für sie relativ günstigen Ergebnis zufrieden; Enttäuschung aber bei den jüngeren deutschen und insbesondere bei den ausländischen Kollegen. Wenn es schon nicht mehr um die Arbeitsplätze gehen sollte, wollten sie zumindest solange weitermachen, bis auch die Zeit der Besetzung bezahlt würde. Dafür gab es jedoch am Tor keine Mehrheit mehr. Im

Gegenteil, diese Forderung stieß bereits auf Unmut: „Jetzt geht er (der Sprecher der Torbesetzer) aber zu weit! Man muß wissen, wo die Grenzen sind! Man darf den Bogen nicht überspannen! Wir haben doch was erreicht, das dürfen wir nicht wieder verspielen! — Stimmen aus dem Kreis der älteren deutschen Kollegen.

Zu dieser Stimmung hatte allerdings auch der Rechtssekretär der IGM-OV, Rübnsamen, seinen Teil beigetragen, als er die »Maßregelungsklausel« erläuterte, die Bestandteil des abgeschlossenen Sozialplans ist. Unter Punkt IV heißt es dort: »Die Arbeitsniederlegungen vor dem 2. 11. 1981, 18 Uhr, werden nicht zum Anlaß für Maßregelungen der daran Beteiligten genommen.« Rübnsamen wies eindringlich darauf hin, welche nachteiligen Folgen es für diejenigen haben könne, die über die genannte Frist hinaus (18 Uhr des gleichen Tages) die Besetzung fortsetzen wollten.

Für viele Kollegen war damit alles klar: Tor auf und Aufnahme der Arbeit. Die entsprechende Aufforderung des BR-Vorsitzenden wurde nun auch von zahlreichen Kollegen, die sich während der Besetzung nicht oder selten hatten sehen lassen, in die Tat umgesetzt: Rednerpult, Mikrofone, Transparente usw. wurden abgebaut und die Tore schließlich auch gegen den Widerstand einer Gruppe ausländischer Kollegen geöffnet.

Eine von den Besetzersprechern geforderte **Betriebsversammlung am Tor** kam nicht mehr zustande. Diese Forderung stieß bei BR-Vorsitzenden Leister und den Vertretern der IGM-OV auf Unverständnis und Widerstand. Er hätte doch alles gesagt, da gäbe es nichts mehr zu fragen oder zu diskutieren, war Leisters Kommentar gegenüber dem Sprecher der Besetzer. Der stellvertretende Bezirksvorsitzende der IGM, Schwarz,<sup>4</sup> nutzte diese Situation, um sich gegenüber den Vertretern der auch organisationsintern in die Schußlinie geratenen Ffm/OV zu profilieren: »Was habt ihr denn für ein Demokratieverständnis, daß ihr hier keine Versammlung macht?« mußten sich die Vertreter der OV von Schwarz vor den noch am Tor versammelten Kollegen zurufen lassen. Sicherheitshalber fragte Schwarz aber erst, als bereits alles entschieden und der BR-Vorsitzende nicht mehr zu sehen war.

Die Bedeutung einer Betriebsversammlung am Tor lag darin, daß hier die **Belegschaft selbst** ein Ende der Besetzung hätte beschließen können. Damit wäre dokumentiert worden, daß die Entscheidung am Tor und nicht am Verhandlungstisch gefallen ist. Mit der Verkündung des Sozialplan-Kompromisses brach jedoch die während der Torbesetzung verdeckte Spaltung der Belegschaft zwischen älteren deutschen Kollegen einerseits, sowie jüngeren und vor allem ausländischen Arbeitern wieder auf. Die vorhandenen Unterschiede hinsichtlich konkreter Interessen, Kampfbereitschaft und Bewußtsein kamen wieder an die Oberfläche. Die Folge davon war, daß die Besetzungsaktion nicht vom aktiven Teil der Belegschaft **im Bewußtsein der Grenzen der eigenen Kraft** beendet wurde, sondern im Grunde in sich zusammenbrach. **Dieses Ende des Kampfes ist sicher ein deprimierendes Ende für die aktiven Kollegen am Tor.** Und gemessen an dem neuen Selbstbewußtsein, der Erfahrung der Solidarität und dem Gefühl der eigenen Stärke, das sich bei vielen Kollegen während der Torbesetzung entwickelt hatte, war dieses Ende für sie eine Enttäuschung.

### ...und was dem zugrundelag.

Zu diesem Ende hat ohne Zweifel das Verhalten der Verhandlungsdelegation, (d. h. BR und IGM-Vertreter) beigetragen. Erst durch die Torbesetzung waren sie für die GL als Gesprächspartner wieder interessant geworden. **Und nur insoweit waren BR-Führung und IGM auch an den Aktivitäten der Belegschaft interessiert!** Nach der Wiederaufnahme der Verhandlungen war diese Aktivität für sie im Grunde nur noch ein möglichst bald zu beseitigender Störfaktor.

Es ist in diesem Zusammenhang müßig, die Politik des Bremsens, der Demobilisierung und des Verhandeln unter Ausschluß der betroffenen Belegschaft, so wie sie von der IGM/Ffm betrieben wurde, als **Ursache** dafür anzuprangern,

<sup>4</sup> Schwarz wird im Rahmen des Nachfolgekarusells genannt, das durch das vermutete Ausscheiden des derzeitigen 1. Bevollmächtigten der IGM, OV, Ffm, Gunkel, in Gang gesetzt werden könnte.

daß der Kampf so geführt wurde und so zu Ende ging, wie wir es erlebt haben. **Grundsätzlich** ist von der sozialpartnerschaftlich und sozialdemokratisch orientierten Gewerkschaftsführung nichts anderes zu erwarten, auch wenn sich die IGM/OV/Ffm in dieser Hinsicht besonders hervorgetan hat.

Die klassenbewußten Kollegen müssen sich aber fragen, **warum** sich Gewerkschaftsführung und sozialpartnerschaftlich orientierte Belegschaftsvertreter noch durchsetzen können und was zu tun ist, um dies in kommenden Auseinandersetzungen zu verhindern. Außer Frage steht, daß BR-Mehrheit und IGM-OV die Torbesetzung bei VDM so schnell wie möglich beenden wollten. Ihnen dafür Verrat o. ä. vorzuwerfen, bringt nicht weiter. Viel wichtiger ist, zu fragen, warum ihnen dies auch **gelingen** ist.



Montag, 26. 10. In einer spontanen Aktion wurden die Tore geschlossen (VDM)

Grundlage dafür war die nur zögernde und begrenzte Bereitschaft der meisten älteren deutschen Kollegen, die Torbesetzung aktiv mitzutragen. **Praktisch** ging es für sie ebenso wie für die Verhandlungsdelegation (BR und IGM Vertr.) nur um einen besseren Sozialplan — alle Parolen in Reden und Solidaritätsadressen, auch um den Erhalt der Arbeitsplätze zu kämpfen, dürfen darüber nicht hinwegtäuschen. Der größte Teil der Belegschaft hatte sich mit der Betriebsschließung bereits abgefunden, wenn auch diese Entscheidung der Geschäftsleitung als ungerechtfertigt, ungerecht und nur dem Profitstreben der VDM-Mutter Metallgesellschaft geschuldet angesehen wird.<sup>5</sup> Eine Woche Torbesetzung hat nicht ausgereicht, den nötigen Mut und das Vertrauen in die eigene Kraft zu entwickeln, um einen Kampf um weitergehende Ziele zu führen.

Es spricht aber auch einiges dafür, daß die gegenwärtig gegebenen Kräfteverhältnisse von der großen Mehrheit der VDM-Kollegen im Grunde zutreffend erfaßt wurden. Die mit der Frankfurter IGM gemachten Erfahrungen, ihre Untätigkeit und z. T. auch Unfähigkeit, solidarische Unterstützung aus anderen Betrieben zu organisieren, haben viele Kollegen an einem möglichen Erfolg eines Kampfes um die Arbeitsplätze zweifeln lassen.

Allerdings haben auch gerade die Belegschaftsvertreter aus anderen VDM-Werken in ihren Solidaritätsadressen nur den Kampf um einen **besseren Sozialplan** hervorgehoben, die Perspektive des möglichen Erhalts der Arbeitsplätze in Heddernheim aber nicht erwähnt. Dahinter steckt die **Hoffnung**, die Schließung des Frankfurter Werkes könnte die Arbeitsplätze in anderen VDM-Werken sichern. Aber auch die Solidaritätsbekundungen aus anderen Frankfurter Betrieben und Gewerkschaften, die keineswegs »von oben« angeleiert worden waren, wurden von vielen VDM-Arbeitern realistisch beurteilt. Ein Kollege am Tor: »Wir freuen uns darüber, klar,

<sup>5</sup> Die VDM-Kollegen fühlen sich dabei zum Objekt einer **Bodenspekulation** größeren Ausmaßes gemacht: Das ca. 100 ha VDM-Gelände in Heddernheim könnte nach einer Umwidmung der Nutzung (von newerlicher in Wohn- und Büroanutzung) 400–600 Millionen DM Verkaufserlös einbringen! An diesem Geschäft haben die Metallgesellschaft wie auch die CDU-geführte Stadt Frankfurt Interesse gezeigt. Eine Parole der Besetzer lautete: »Warum hält der Wallmann (OB) still? Weil er das Gelände will!«

aber was hilft uns das wirklich? Wenn die in ihren Betrieben einen Warnstreik organisieren würden, das wäre was anderes.« Und daß das gegenwärtig reichlich unrealistisch ist, wußte der Kollege aus eigener Erfahrung: «Solange wir nicht direkt betroffen waren von der Betriebsschließung, war uns das auch egal, wenn irgendwo eine Bude zugemacht hat.» Also allein gegen den Multi Metallgesellschaft? Dies dürfte vielen als zu riskant und aussichtslos erschienen sein.

Insofern kann der Abbruch der Torbesetzung auch nicht einfach nur der mangelnden Kampfbereitschaft, insbesondere der älteren deutschen Kollegen, angelastet werden. Vielmehr werden hier Schranken deutlich, die die Arbeiter insgesamt, in Frankfurt und anderswo, noch überwinden müssen, wenn sie mit Aussicht auf Erfolg ihre Arbeitsplätze verteidigen wollen: Unterschiedliche Betroffenheit, geringe Kampferfahrungen und als Folge der über Jahre in den meisten Betrieben nicht betriebenen systematischen gewerkschaftlichen Arbeit das Fehlen eines betrieblichen und vor allem überbetrieblichen und gewerkschaftlichen Organisationsgerüsts für den Widerstand gegen den Unternehmerangriff. Diese Schranken waren nicht in einer Woche zu überwinden, wenn auch der praktische Schritt der Torbesetzung bei VDM vieles in den Köpfen in Bewegung gebracht hat. Richtig ist sicher, daß die aktive Beteiligung an einem solchen praktischen Schritt größere Lernprozesse bei vielen Kollegen bewirkt hat, als es noch so viele Reden und bedrucktes Papier über Jahre vermocht hätten. Dies darf aber auch nicht überschätzt werden. Solche Lernprozesse laufen nicht gradlinig und ohne Widersprüche ab. Aus »Arbeitnehmern«, die sich bisher in sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen bewegt haben, die ohne Kampferfahrung sind, und auch nicht mehr in den Traditionszusammenhang einer (heute erst wieder in Ansätzen und Keimformen existierenden) Arbeiterbewegung eingebunden sind, werden nicht über Nacht klassenbewußte Arbeiter. Die wichtige und aktive Rolle der ausländischen Arbeiter bei der Torbesetzung hat so beispielsweise sicher bei vielen deutschen Kollegen manches Vorurteil ins Wanken gebracht. Der gleiche Arbeiter jedoch, der gerade begeistert über das Engagement seiner ausländischen Kollegen berichtet, kann wenig später die Meinung vertreten, eigentlich gäbe es ja kein Arbeitsplatzproblem, wenn die Ausländer weg wären. Aus diesem widersprüchlichen und gebrochenen Bewußtsein erklärt sich auch, warum am Ende der Besetzungsaktion, die Spaltung der Belegschaft in ältere, deutsche und jüngere ausländische Kollegen wieder aufbrechen — und um die Frage, ob das Tor geöffnet werden soll oder nicht, sogar bis zur Rangelei eskalieren kann.



Das Haupttor von VDM am 2. Tag der Besetzung

### Die nächsten Schritte

Die Ereignisse um VDM und Adler zeigen, daß der Kampf um die Erhaltung der Arbeitsplätze nicht von der Belegschaft eines Betriebes und auch nicht von einer Gewerkschaft bewältigt werden kann. VDM und Adler zeigen aber auch, daß von der IGM-OV/Ffm nicht nur keine Führung in diesem Kampf erwartet werden kann, sondern eher Bremsmanöver und Behinderungen. Während sich die IGM-OV auf die Zusammenarbeit mit den sozialpartnerschaftlich orientierten Betriebsratsführern stützt, Vertrauensleute in vielen Betrieben von oben ernannt sind, weil Mitgliederversammlungen, die sie eigentlich wählen sollten, nicht stattfinden, werden aktive und kritische Kollegen behindert und mit Funktionsverbot oder auch Ausschlußverfahren bedroht wie z. B. bei Adler und VDO. Diese Situation stellt die klassenbewußten Arbeiter und Angestellten in Ffm vor einige Aufgaben:

- Durch die definitive Schließung des Werkes in Hedder-

neim ist die Möglichkeit verbaut, daß der Kreis aktiver Kollegen, der sich bei VDM herausgebildet hat, seine gewonnenen Erfahrungen in eine künftige gemeinsame Praxis einbringen kann. Dies trägt sicher mit dazu bei, daß der Kreis von VDM-Kollegen, die in der Besetzungsaktion eine Rolle gespielt, z. T. zum ersten Mal aktiv geworden und auch danach noch an einer Aufarbeitung der gemachten Erfahrungen interessiert sind, relativ klein sein wird.

Es ist aber von großer Bedeutung, daß diese Kollegen ihre Erfahrungen verarbeiten und vor allem an Kollegen in anderen Betrieben und Gewerkschaften weitergeben, die mit den gleichen Problemen konfrontiert sind oder sein werden. Dies wäre letztlich auch ein wichtiges Ergebnis des Kampfes bei VDM. Nach ersten Umfragen der IGM stehen in weiteren 20 Ffm Metallbetrieben demnächst Entlassungen an.

- Ob dem spontanen Kampfwillen von Belegschaften, der sich in solchen Situationen wie bei Adler und VDM entwickeln kann, Rückhalt und Richtung, gegebenenfalls auch gegen eine bremsende und demobilisierende Gewerkschaftsführung gegeben werden kann, wird von der Entwicklung von Kernen klassenbewußter Kollegen in den Betrieben, ihren Verbindungen untereinander, den gemachten, ausgetauschten und verarbeiteten Erfahrungen, kurz: von einer Infrastruktur des Widerstandes gegen den Unternehmerangriff abhängen. Sicher setzt dies langfristige, geduldige Kleinarbeit voraus. Möglich ist aber schon jetzt, die Verbindungen zwischen existierenden Gruppen oder einzelnen klassenbewußten Kollegen über einzelne Betriebe und Gewerkschaften hinaus zu verbessern oder überhaupt erst herzustellen.

- Möglich und notwendig ist auch, die Diskussion in den Gewerkschaften auf einer konkreten und praktischen Ebene über die erforderlichen Maßnahmen zur Verteidigung der Arbeitsplätze zu führen. Abstrakte und wortradikale Rundschläge wie während der DGB-Kundgebung in der Ffm Messehalle am 9. Oktober (DGB-Landesvors. Richter: »Allmählich rechts. Das lassen wir uns nicht gefallen.«) sind zu wenig, mehr Handeln ist gefragt.

In dieser Richtung muß auch den kritischen Fragen, die insbesondere von Adler- und VDM-Kollegen an die IGM-OV/Ffm bezüglich ihrer bisherigen traurigen Rolle gestellt werden, Nachdruck verschafft werden. Daß in der IGM/Ffm bereits das eine oder andere in Bewegung geraten ist, zeigte schon die letzte Vertreterversammlung der Verwaltungsstelle am 15. 10.: Entgegen aller bisherigen Gewohnheit wurde 3 Stunden lang lebhaft miteinander über die derzeitige Arbeitsplatzsituation diskutiert. Auch daß ein Antrag von VDO-Kollegen gegen die Startbahn West gegen die Empfehlung der Antragskommission von der Vertreterversammlung mehrheitlich angenommen wurde, läßt sich nur aus einer Verunsicherung vieler Kollegen und auch Funktionäre über den bisherigen Gewerkschaftskurs erklären.

Über die notwendige Arbeit am Aufbau und der Stabilisierung einer betrieblichen und gewerkschaftlichen Infrastruktur des Widerstandes gegen den Unternehmerangriff hinaus müssen sich aber die klassenbewußten Kollegen auch Gedanken darüber machen, wie eigentlich Betriebsschließungen und Massenentlassungen wirkungsvoll zu bekämpfen sind. Hier sind noch viele Fragen offen. ■

**Arbeiterpolitik**

INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK

Nummer 7  
6. Dezember  
1981

# Taktik oder wirkliche Veränderung?

*«Auch eine Betriebsschließung oder Entlassung in größtem Umfang ist möglicherweise volkswirtschaftlich notwendig und nützt letztlich allen, damit meine ich keineswegs ein abstraktes Gemeinwohl, sondern sehr konkret die Gliederungen unserer Gesellschaft: Arbeitnehmer, Hausfrauen, Rentner, Selbständige, aber auch Sparer und Kapitaleigner.» (Horst Knapp, Präsident der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V.)*

Solche Worte, im Rahmen des herrschenden Denkens durchaus folgerichtig, müssen den Kollegen von VDM wie Hohn in den Ohren klingen. Für sie haben sich die Tore des Hedderheimer Werkes am 31. März endgültig geschlossen. Ihre Proteste, Demonstrationen und schließlich die Torbesetzung im Herbst letzten Jahres haben zwar ausgereicht, den Sozialplan aufzubessern, nicht aber die Arbeitsplätze zu verteidigen (vgl. Arpo 7/81). War also der Kampf letztlich doch umsonst? Man muß zur Beantwortung dieser Frage immer wieder betonen, daß der Maßstab des unmittelbaren Erfolges zu kurz greift: Die neuen Erfahrungen, die die Kollegen gemacht haben, die Bewußtseinsveränderungen und Lernprozesse, die neuen Verbindungen untereinander und mit den Kollegen anderer Betriebe sind Ergebnisse des Kampfes, deren ganze Tragweite erst nach und nach deutlich wird. Anhand einiger Beispiele wollen wir die Auswirkungen der Krise im Frankfurter Metallsektor auf die Politik der IG Metall untersuchen.

Der Kreis aktiver Kollegen, der sich während der Torbesetzung bei VDM zusammengefunden hatte, hat selbst einen wichtigen Schritt getan, auch nach der Werksschließung die entstandenen Zusammenhänge aufrechtzuerhalten und die gewonnenen Erfahrungen weiterzuvermitteln: Ende März gründete sich ein **«Arbeitslosentreff Heddernheim»** und an den ersten beiden Versammlungen haben sich jeweils ca. 100 Kollegen beteiligt. Die VDM-Kollegen haben diese Initiative ergriffen,

- um sich mit den alten Kolleginnen und Kollegen zu treffen,
- um Beratung in Rechts- und Sozialfragen zu bekommen,
- um aus den Erfahrungen auf Ämtern zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen,
- damit die Probleme, die durch die Arbeitslosigkeit und bei der Arbeitssuche auftreten, gemeinsam besprochen und gelöst werden können,
- damit wir uns gemeinsam gegen die Verschlechterung der Sozialgesetze (z. B. die Zumutbarkeitsregelung der Arbeitsverwaltung) wehren können,
- weil es auf alle Fälle wichtig ist, weiter mit den Kolleginnen und Kollegen, gerade auch denen, die wieder Arbeit

haben, in Kontakt zu bleiben.» (Aus der Einladung zu dem ersten Treffen)

Als weitergehendes Ziel wurde auf der ersten Versammlung formuliert, daß man auch die Kollegen anderer Betriebe des Stadtteils ansprechen wolle, um mit den eigenen Erfahrungen unterstützend zu wirken, wenn anderswo ähnliche Probleme auftauchen. Mit dem Arbeitslosentreff haben sich die VDM-Kollegen einen Rahmen geschaffen, der gegenseitige Unterstützung, aber auch Wirkung nach außen ermöglicht. Es wird künftig in Frankfurt und sicher auch darüber hinaus keine Massenentlassung oder Betriebsschließung geben, wo nicht VDM-Kollegen den betroffenen Kollegen Rat und Unterstützung anbieten werden. Anfänge sind schon gemacht: eine VDM-Delegation hat die streikende Videocolor-Belegschaft in Ulm besucht und bei dieser Gelegenheit auch den Videofilm vorgeführt, der während der Torbesetzung in Frankfurt gedreht worden war; die Kollegen der Frankfurter Firma Rockwell-Golde, die von Massenentlassungen bedroht sind, wurden zu einem Treffen eingeladen.

Unterstützt wird die Arbeitsloseninitiative der VDM-Kollegen von evangelischer und katholischer Kirche und — das ist das Bemerkenswerte — auch von der **Frankfurter IGM Ortsverwaltung**. Dies wäre vor wenigen Wochen noch undenkbar gewesen. Diese Veränderung der taktischen Haltung der örtlichen IGM-Führung, die man natürlich nicht mit einem grundsätzlichen Wandel verwechseln darf, hatte sich schon Mitte Februar anlässlich der Neuwahl des 1. Bevollmächtigten als unumgänglich herausgestellt, wollte man nicht in Gefahr laufen, noch mehr Vertrauen zu verspielen:

## Neuer erster Bevollmächtigter — alles beim Alten?

Fast 25 Jahre hatten sie die Frankfurter IGM-Verwaltungsstelle fest im Griff: Hermann Günkel als erster Bevollmächtigter und Günther Otto als sein Vize. Gestützt auf die Betriebsratsfürstentümer der wichtigsten Betriebe wurden oppositionelle Regungen und kritische Stimmen schon im Keim erstickt — wo das nicht möglich war, wurde mit Ausschlußverfahren gearbeitet. Dieser autoritäre, keinen Widerspruch duldende Führungsstil hatte die Ortsverwaltung in der gesamten IGM in Verruf gebracht (=das Uganda der Organisation). Günkel hatte sich freilich nicht auf das Amt des Frankfurter IGM-Chefs beschränkt: Er ist außerdem SPD-Stadtverordneter, ehrenamtliches Magistratsmitglied, Vorsitzender des Vereinsrings Ffm-Eckenheim, Mitglied eines Arbeitsamtsausschusses, Aufsichtsratsvorsitzender der Main- Gas-Werke sowie Aufsichtsratsmitglied der Messer-Griesheim und Triumph-Adler. Sein nach eigenem Bekunden aus



Auch die große Kundgebung der Kirchen und Gewerkschaften im letzten September auf dem Römerberg konnte die Schließung von VDM in Heddernheim nicht verhindern.



# packen wir's an

statt Arbeitslosigkeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen der Firma Packwell GmbH

Am 10. März 1982 findet bei Euch eine Betriebsversammlung statt. Wir sind jetzt das Jahr 1977 erreichten, dann könnten an dieser Betriebsversammlung zum 40. Jubiläum und Kollegen teilnehmer. Wir schreiben jedoch das Jahr 1982. Eure Geschäftsleitung sowie deren Konzernmanager brachten es jedoch durch raffinierte Abfindungen fertig. Euren Personalstand um über 500 Beschäftigten zu reduzieren. Heute gibt es in Eurer Werk nur noch 340 Beschäftigte!

## WAS IST DER HINTERGRUND EINES SOLCHEN BRUTALEN PERSONALABBAUS?

- Aus strategischen Gründen versucht Eure Geschäftsleitung in Zukunft ihren Personalstand zu strauben, damit eine folgende Wertschöpfung wegen des doch nur noch geringen Personalstandes leichter als nur möglich realisiert werden kann.
- Die Welt droht aus den einzelnen Erzeugnissen und Fertigungsstellen herauszukommen, wird man über 40- oder lang die Produktion ins Ausland nach England oder Italien verlagern, weil dort billiger und profitabler produziert werden kann.

## WAS SIND DIE FAKTEN UND GRÜNDE EINER SOLCHER BEHAUPTUNG?

- Im Jahr 1977 wurde bei Euch die Geschäftsleitung durch den Vorstand, damit eine gewisse Taktik weiter erfüllt die Belegschaft ist, durchgesetzt werden kann und Tatsachen verbergen können.
- Der Personalstand verliert ununterbrochen die Firma, über kann nur durch den Personalstand weiter zu bauen, welches die auch nicht mehr möglich ist, weil dieser wichtige Informationen über die Wirtschaftslage des Personalstandes verliert.
- Die Welt droht aus den einzelnen Erzeugnissen und Fertigungsstellen herauszukommen, wird man über 40- oder lang die Produktion ins Ausland nach England oder Italien verlagern, weil dort billiger und profitabler produziert werden kann.
- Die Welt droht aus den einzelnen Erzeugnissen und Fertigungsstellen herauszukommen, wird man über 40- oder lang die Produktion ins Ausland nach England oder Italien verlagern, weil dort billiger und profitabler produziert werden kann.
- Die Welt droht aus den einzelnen Erzeugnissen und Fertigungsstellen herauszukommen, wird man über 40- oder lang die Produktion ins Ausland nach England oder Italien verlagern, weil dort billiger und profitabler produziert werden kann.

## WAS SAGT IHR GEGEN DIESE BEHAUPTUNGEN?

- Wir wissen sehr wohl, dass die Geschäftsleitung durch den Vorstand, damit eine gewisse Taktik weiter erfüllt die Belegschaft ist, durchgesetzt werden kann und Tatsachen verbergen können.
- Die Welt droht aus den einzelnen Erzeugnissen und Fertigungsstellen herauszukommen, wird man über 40- oder lang die Produktion ins Ausland nach England oder Italien verlagern, weil dort billiger und profitabler produziert werden kann.
- Die Welt droht aus den einzelnen Erzeugnissen und Fertigungsstellen herauszukommen, wird man über 40- oder lang die Produktion ins Ausland nach England oder Italien verlagern, weil dort billiger und profitabler produziert werden kann.
- Die Welt droht aus den einzelnen Erzeugnissen und Fertigungsstellen herauszukommen, wird man über 40- oder lang die Produktion ins Ausland nach England oder Italien verlagern, weil dort billiger und profitabler produziert werden kann.

- Haltet nun in dieser ersten Phase unbedingt zusammen, Angestellte und Arbeiter ergeben als Arbeitslose keinen Unterschied! Arbeitslos heißt für die Einen wie für die Anderen sozialer Abstieg und langfristig soziales Elend in einer Zeit, in welcher auch langfristig keine neuen Arbeitsplätze auszuwachsen sind!
- **WARTET NICHT SO LANGE, BIS EUEN BETRIEB GESCHLOSSEN IST, JETZT SEIT IHR NOCH ZUSAMMEN UND KÖNNT GEMEINSAM UND SOLIDARISCH HANDELN!**

V. V. V. I. B. I. D. A. T. F. F. U. O. G. U. E. B. K. O. I. I. E. G. E. D. E. I. O. E. I. V. E. I. S. T. P. O. T. F. E. R. N. I. E. N. F. I. T. E. S. S. C. I. E. S. S. E. I. U. G. ... B. I. E. T. T. V. E. R. T. E. I. E. N. T.

Wir sind und waren Beschäftigte der Ulmer Firma VIDEOCOLOR GmbH aus Baden-Württemberg. Obwohl man am 9.11.1981 innerhalb einer Betriebsversammlung den 1688 Beschäftigten der VIDEOCOLOR positive wirtschaftliche Zukunftsaussichten prophezeite, beantragten die gleichen Prophezen (Geschäftsleitung) nur 10 Tage später, am 19.11.1981 auf dem Ulmer Werk auf einen Liquidationsvergleich mit der Absicht, das Ulmer Werk auf den 30.6.1982 ganz zu schließen. 1688 Kolleginnen und Kollegen müssen nun den wunden Weg der Arbeitslosigkeit begehen ohne Aussicht darauf, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Von der Geschäftsleitung wie von den Thomann Brand Managern aus Paris wurden wir betrogen und belogen.

Ein Mitglied der Geschäftsleitung und ein Vorgesetzter der IG-Metall schrieben jedoch den Beweis dafür, daß unser Werk wirtschaftlich fürführbar gewesen wäre.

Dieses Ziel veranlaßt uns dazu, am 10.3.1982 ein Streikkomitee zu wählen, da der Betriebsrat vom Gesetz her zur Friedenspflicht gezwungen wird. Am 11.3.1982 traten dann 1688 Kolleginnen und Kollegen in einen fast dreiwöchigen Streik mit dem Ziel, die Arbeitsplätze zu erhalten.

Dieses Ziel erreichten wir aufgrund der Hartnäckigkeit unserer Konzernbosse leider nicht. Statt dessen zahlten sie uns zusätzlich zu den schon bestehenden 57 Mio. DM nochmals 12,5 Mio. DM Sozialplangelder. Weiteres, und dies war politisch wohl das Wichtigste, bezahlte man uns die gesamten Lohnausfälle durch den Streik, welcher eine Betriebsbesetzung im eigentlichen Sinne war, da wir zu keiner Stunde das Werk verlassen.

Dieser Streik soll aufzeigen, daß man Betriebsbeschlüssen nicht einfach hinnehmen darf, sondern ab einer bestimmten Punkt Gegenwehr angebracht ist.

Dieser Streik war gleichzeitig ein Protest gegen die wachsende und immer stärker werdende Arbeitslosigkeit, aus der uns am Ende niemand heraus hilft.

Das Streikkomitee der Firma VIDEOCOLOR aus Ulm besteht jedoch weiter. Das Streikkomitee hat sich vorgenommen, anderen Kollegen den VIDEOCOLOR-Wapp zu erklären und zu zeigen, daß ein Kampf um den Erhalt des Arbeitsplatzes heute wichtiger denn je ist.

Wir wollen K I C H T, daß es anderen Kolleginnen und Kollegen ebenso geht wie uns!

Wir wollen I C H und andere Kollegen vor den Machenschaften multinationaler Konzerne warnen, da sonst ihr die Dummheit sei!

W I R S T E H E N H I N T E R E U C H !

Streikkomitee der Videocolor Ulmer Tischler  
[ -Komiteesprecher - ]

verändert hatte.<sup>3</sup> Herausgestellt wurde mehrfach, auch von den Rednern aus anderen Frankfurter Betrieben, wie groß die Bedeutung solidarischer Unterstützung ist.

Das Gefühl, nicht allein zu stehen, hat den Kampfwillen der betroffenen Belegschaften nicht unerheblich gestärkt, und die neuen Kontakte werden sich in kommenden Kämpfen als nützlich erweisen. Gespart wurde natürlich auch nicht mit Kritik an der mangelnden Kampfbereitschaft der Frankfurter IGM (die Ulmer IGM hat dagegen bei Videocolor eine weitgehend positive Rolle gespielt): Bremspolitik und Untätigkeit wurden ihr vorgeworfen. Freilich darf hier nicht übersehen werden, daß in dieser richtigen Kritik an der Ortsverwaltung auch viele Illusionen mitschwangen, was eine andere Gewerkschaftsführung alles bewirken könne. Gegenüber dieser Kritik und der mehrfach betonten Notwendigkeit, den Kampf um die Verteidigung der Arbeitsplätze über den betroffenen Betrieb, bzw. die entsprechende Gewerkschaft auszudehnen, trat etwas in den Hintergrund, welche Probleme auf betrieblicher Ebene und unter der großen Masse der Kollegen auf dem Weg dahin noch zu lösen sind: betriebliche Kerne klassenbewußter Kollegen sind noch auf zu wenige Betriebe beschränkt, ihr Auf- und Ausbau bzw. ihre Stabilisierung bedarf noch großer Anstrengungen. Der überbetriebliche und branchenübergreifende Erfahrungsaustausch steckt noch in den Anfängen, gleichwohl haben sich hier mit mittlerweile drei Treffen kritischer Kollegen aus verschiedenen Einzelgewerkschaften des Frankfurter Raumes gute Ansätze ergeben.

Insgesamt kann die Veranstaltung aber als ein Erfolg der vorstandskritischen Kräfte in der Frankfurter IGM verbucht

<sup>3</sup> Dieser Beitrag wurde bezeichnenderweise mehrfach von der Marxistischen Gruppe unterbrochen, die meinte, die Kollegin von der „Un Sinnlichkeit“ des Kampfes um die Arbeitsplätze überzeugen zu müssen. Besser kann man die Arroganz und Geringschätzung gegenüber den Erfahrungen, die Kollegen in konkreten Kämpfen sammeln, nicht dokumentieren.

werden. Die große Zahl der betrieblichen Teilnehmer, die Brisanz des Themas vor dem Hintergrund der Krise im Frankfurter Metallsektor, und nicht zuletzt auch die positive Berichterstattung in der Lokalpresse, bei der die IGM-Ortsverwaltung nicht gerade glänzend wegkam, mußten in den Reihen des Vorstands zu starken Irritationen führen. Die Reaktion ließ dann auch nicht auf sich warten: Man sei nicht offiziell eingeladen worden (keiner der Hauptamtlichen hatte sich auf der Veranstaltung blicken lassen) und es sei ein „gewerkschaftsschädigendes Verhalten“, wenn sich die Lehrgewerkschaft in die inneren Angelegenheiten anderer DGB-Gewerkschaften einmische, indem sie den vorstandskritischen Metallern ein Podium biete. Von der GEW wurde öffentliche Abbitte verlangt, andernfalls stehe die Mitarbeit der IGM im DGB-Kreis zur Disposition. Aber bekanntlich wird nicht so heiß gegessen wie gekocht.

Interessanterweise und im Gegensatz zu solch starken Worten, die wohl mehr zur eigenen Ehrenrettung gedacht waren, war es nicht der IGM-Vertreter, der in der DGB-Kreisvorstandssitzung am 9. März die GEW wegen der VDM-Veranstaltung am schärfsten kritisierte. Vielmehr waren es andere, die aus der Befürchtung heraus, die Verhältnisse in der IGM könnten um sich greifen und auch in ihrem Bereich zu einer solchen Formierung der Opposition führen, die GEW an die Leine legen wollten. Beschlossen wurde schließlich, daß sich einzelne Gewerkschaften nicht zu Wortführern der Kritiker anderer DGB-Gewerkschaften machen können. Der GEW wurde zwar zugestanden, daß das wohl auch nicht ihre Absicht gewesen war, aber sie werde in Zukunft, wie alle anderen Gewerkschaften auch, „in jedem Einzelfall eine Abstimmung mit der zuständigen Gewerkschaft gewährleisten“.

Diese Reaktion auf Frankfurter DGB-Ebene muß auch vor dem Hintergrund gesehen werden, daß neben dem Versagen der IGM in der Arbeitsplatzfrage insbesondere die Kontrover-

se um den Bau der Startbahn West auf dem Frankfurter Flughafen in allen Einzelgewerkschaften zu Unzufriedenheit und Widerstand gegenüber der Vorstandspolitik, gerade auch gegenüber der DGB-Führung geführt hat. Der DGB-Landesbezirksvorstand hat einen »Ja-aber«-Beschluss zur Startbahn gefaßt, wobei das »aber«, d.h. die Einhaltung bestimmter Umweltauflagen, nur der Beruhigung der Mitgliedschaft diene und faktisch zugunsten des SPD-Kurses von Ministerpräsident Börner fallengelassen wurde. Eine Woche vor der VDM-Veranstaltung hatten sich ebenfalls im Saal des Frankfurter Gewerkschaftshauses ca. 400 Kollegen eingefunden, um gegen diese Politik zu protestieren. Eingeladen hatten verschiedene Kreise »Gewerkschafter gegen Startbahn West«.

Soviel Kritik und Opposition aus den eigenen Reihen wird den Gewerkschaftsbeamten in den Vorständen langsam zu ungemütlich. Die Vergatterung der GEW ist Teil der Bemühungen, diese Entwicklung einzudämmen.

Dabei ist gerade die IGM in einer wenig komfortablen Lage: Adler und VDM sind keine Einzelfälle geblieben: Merz, Pittler, Diskus, Mannesmann-Demag und Rockwell-Golde sind die Namen weiterer Metallbetriebe in der Frankfurter Verwaltungsstelle, bei denen die Entlassung von zusammen knapp 600 Kollegen unmittelbar bevorsteht — und ein Ende der Arbeitsplatzvernichtung ist nicht abzusehen. VDM und Adler haben schließlich gezeigt, wie sich die Bereitschaft zu kämpferischem Handeln auch ohne oder sogar trotz der Gewerkschaftsführung entwickeln kann, die dadurch bei den aktiven Kollegen erheblich an Boden verloren hat. Wenn die Frankfurter IGM-Führung ihr Ansehen nicht weiter verspielen und sich nicht langsam aber sicher überflüssig machen will, ist sie zu **begrenztem Handeln** gezwungen, so schwer ihr das auch fällt.

### Rockwell-Golde und Mannesmann-Demag: nur Worte oder wirkliche Kampfbereitschaft der IGM?

Dies hat sich bereits bei den von Massenentlassungen bedrohten Firmen Rockwell-Golde und Demag gezeigt. Von den ca. 340 Beschäftigten des Frankfurter Werkes von Rockwell-Golde (es gehört zu dem amerikanischen Konzern Rockwell-International) sollen in den nächsten Monaten 110 entlassen werden. Die Teilverlagerung der Produktion von elektrischen Fensterhebern und Schiebedächern für die Automobilindustrie ins Ausland ist nach Ansicht des Unternehmers kostengünstiger. Die Zahl der Belegschaftsmitglieder wurde bereits von rund 900 im Jahr 1974 mit Zustimmung des Betriebsrates auf den jetzigen Stand reduziert, immer in der Hoffnung, so die restlichen Arbeitsplätze zu erhalten. Aber die Belegschaft hatte sich nicht dagegen gestellt, und viele Kollegen haben die Abfindungen gern genommen. Die jetzige Massenentlassung wird jedoch nur als Vorstufe für die endgültige Schließung des Werkes angesehen. Der jetzige Betriebsrat und die IGM haben Sozialplanverhandlungen abgelehnt und den Erhalt der Arbeitsplätze gefordert. Zwei Anläufe zu Protestversammlungen im Hof und vielleicht mehr, angeregt und unterstützt von den IGM-Vertretern, kamen über den Versuch nicht hinaus. Die Belegschaft ist gespalten, da die Entlassungsdrohung zunächst nur auf die Fensterheberproduktion beschränkt ist. Die Erfahrungen mit dem sozialpartnerschaftlichen Kurs in der Vergangenheit, das Fehlen jeder gewerkschaftlichen Struktur im Betrieb und das Mißtrauen vieler ausländischer Kollegen (fast 90 % im gewerblichen Bereich) gegenüber dem Betriebsrat spielen hier ebenfalls eine Rolle.

Kollegen von Videocolor hatten vor der geplanten ersten Protestversammlung vor dem Tor von Rockwell-Golde ein Flugblatt verteilt, in dem sie erläuterten, warum sie aus Ulm angereist waren, um ihre Frankfurter Kollegen mit ihren Erfahrungen zu unterstützen. Sie konnten damit zwar nicht die fehlenden Voraussetzungen im Betrieb ersetzen, aber ihre Initiative fand ausgesprochen positive Resonanz und hat den Rockwell-Kollegen Mut gemacht. An einer von der IGM initiierten Vertrauensleuteversammlung in dem betroffenen Stadtteil konnten die Vertreter von Videocolor nach anfänglichem Zögern der IGM teilnehmen. An der Initiative der Videocolor-Kollegen wird deutlich, wie sich langsam das Bewußtsein entwickelt, daß die Arbeiter und Angestellten im Widerstand gegen den Unternehmerangriff über Betriebe und

### LIEBE KOLLEGINEN UND KOLLEGEN VON ROCKWELL - GOLDE

SEIT EINIGEN WOCHEN VERFOLGEN WIR EUREN KAMPF ZUR VERTEIDIGUNG EUERER ARBEITSPLÄTZE. WIR WISSEN AUS UNSERER EIGENEN ERFAHRUNG, DASS DIESER KAMPF NICHT LEICHT IST, DA VOR = SEITEN DER GESCHÄFTSLEITUNG ALLES GETAN WIRD, UM DIE MASSENENTLASSUNGEN RÜCKSICHTSLOS DURCHZUSETZEN.

WIR SELBST WAREN ENDE 1981 GEZWUNGEN, DIE WERKSTÖRE IN UNSEREM BETRIEB ZU BESETZEN UND HÖLLEN EUCH EINIGE ERFAHRUNGEN, DIE WIR DAREI GEMACHT HABEN, MITTEILEN.

WIR KONNTEN UNSER ZIEL, DIE ARBEITSPLÄTZE ZU VERTEIDIGEN, NUR DESHALB NICHT ERREICHEN, WEIL WIR ZU SPÄT MIT DEM KAMPF BEGONNEN HABEN.

IHR SEID DAGEGEN IN GROSSEN VORTEIL, WEIL IHR NOCH UM DIE ARBEITSPLÄTZE KÄMPFT.

WIR HABEN MITTLERWEILE GELERNT, DASS SELBST DER BESTE SOZIALPLAN KEIN ERSATZ FÜR EINEN ARBEITSPLATZ IST.

BEI UNS HAT DIE GESCHÄFTSLEITUNG IMMER VERSUCHT DIE SPALTUNG ZWISCHEN DEUTSCHEN UND AUSLÄNDISCHEN KOLLEGEN ZU SCHAFEN, ABER ES IST IHNEN NICHT GELUNGEN.

WIR HABEN GROSSES INTERESSE, MIT EUCH ÜBER VIELE KONKRETE ERFAHRUNGEN ZU DISKUTIEREN UND LADEN EUCH DESHALB ZU UNSERER VERSAMMLUNG AM KOMMENDEN FREITAG, 2. APRIL AB 15.30 UHR

IM KATHOLISCHEN PARRHIEIM HEDDERNEIM, HEDDERNEIM, L.DSTR. 47

EIN.

GEZ: ARBEITSLOSENNOMMITEE VDM/ER TACTUSSTR.23, 6 PFM 50 TEL: 573421 (ACRI) KARIN ACR1, RAFFAELE ACR1 (BETRIEBSRAT), ULLI RIPPERT, GEORG KLEIN, VINCENZO MAZZURCO

\*Αγαπητές συνάδελφισσες,  
ἀγαπητοί συνάδελφοι,

\*Εδώ και μερικές βδομάδες παρακολουθούμε με ενδιαφέρον τόν ήγωνα σας, για τή διάωση των εργατιών σας θέσεων.

Γνωρίζουμε, ότι τες προσωπικές μας εμπειρίες, ότι αυτός δ ήγωνας δέν είναι εύκολος, επειδή από τήν πλευρά τής εργοδοσίας καταβάλλεται κάθε προσπάθεια να γίνουν βραχίλικές απολύσεις, χωρίς κανένα έλεος.

Μετέπειτα αναγκαστήκαμε από τέλη του 1981 να καταλάβουμε τήν είσοδο του εργοστασίου μας και να συλλέξουμε διάφορες λεπτείες, τες όποιες θα μπορούσαμε να σέξ κινουμε γνωστές.

Ο στόχος μας να προστατέψουμε τες εργατικές μας θέσεις δέν πραγματοποιήθηκε, επειδή δέν ήρξαμε τόν ήγωνα εργαζομένων, για ός υπάρχει ακόμη ή εύκαιρία να οργανώσετε τόν ήγωνα εργαζομένων.

Αυτόχρητακε ακόμη ότι και τό καλύτερο Κοινωνικό Πρόγραμμα δέ μπορεί να αντικαταστήσει τή θέση εργαζομένων.

Εξ μέρους, ή εργοδοσία προσπάθησε έκτασμα να εισφέρει ορξη άντικειμενα στους Γερμανούς και τούς αλλοδαπούς συνάδελφους, πρόγραμμα όμως κοδ δέν κατάφερε.

Ενδιαφερόμαστε να συζητήσουμε τες συγκεκριμένες λεπτείες μας, γι αυτό ός προσκαλούμε στήν έκδομη συγκέντρωση μας τήν Παρασκευή, 2 Απριλίου 1982

στις 4.30 μ.μ., στο καθολικό ηεδερνείμ, HEDDERNEIMER LAMM, 47 6000 FRANKFURT - HEDDERNEIM

Γιά τήν έκπληρωση Άνεργων τής VDM : PFM., 31.3.82 KARIN ACR1 RAFFAELE ACR1, ΒΕΤΡΙΕΡΣΡΑΤ VDM ULLI RIPPERT GEORG KLEIN VINCENZO MAZZURCO

Τηλέφωνο: 57 34 21

auch Regionen hinaus zu solidarischem Handeln finden müssen.

Ähnlich wie bei Rockwell-Golde ist die Frankfurter IGM auch bei Demag bemüht, nicht ins Abseits zu geraten. Teile der Drucklufttechnik-Produktion sollen an einen anderen Standort verlegt werden, und es besteht hier ebenfalls die Befürchtung, daß es sich dabei nur um den ersten Schritt der Totalverlagerung der Produktion handelt. Vorläufig sollen ca. 140 der 630 Beschäftigten entlassen werden. Zu einer Protestversammlung der IGM waren am 5. April knapp 200 Demag-Beschäftigte im Gewerkschaftshaus erschienen. An starken Worten war kein Mangel: »Nur eines darf nicht passieren, daß nichts passiert« (so der neue zweite Bevollmächtigte Tänzer), und die IGM werde nicht länger zusehen, »daß ein Betrieb nach dem anderen abgeschlachtet wird.« Gewarnt wurde jedoch vor »unüberlegten Schritten«. Für den Vorstand unkontrollierbare Entwicklungen wie die Torbesetzung bei VDM sollen ja gerade durch begrenzte Aktivität vermieden werden, wobei bei Demag den Worten noch die Taten folgen müssen. Eine Stadtteilversammlung wurde immerhin bereits angekündigt.

### Der größere innergewerkschaftliche Spielraum bringt Chancen und Probleme

Die Beispiele machen deutlich, daß man in der IGM-Ortsverwaltung zu dem Schluß gekommen ist, daß Bremsen und Demobilisieren nicht mehr ausreicht, um auf die kommende Entwicklung Einfluß zu nehmen. Die Kollegen des »Metallboten«-Kreises sehen das so: »Der Schock der VDM-Besetzung scheint noch heilsame Nachwirkungen zu haben. Wenn man sich konsolidieren und Einfluß zurückgewinnen will, muß man zumindest zeitweise an die Spitze der Bewegung, um sie von da aus auch steuern zu können.«

(Frankfurter Metallbote, 9.3.82) Dies ist gegenwärtig aber nur möglich, wenn eine begrenzte und kontrollierbare Einbeziehung der kritischen Kräfte oder doch zumindest von Teilen davon in die Vorstandspolitik gelingt. Hier muß die Ursache für die Gesprächsbereitschaft und Flexibilität der neuen Ortsverwaltung gesucht werden. Zu glauben, es habe ein Wandel zu einer wirklich kämpferischen Politik stattgefunden, ist jedoch eine Illusion.

Es ist nur vor diesem Hintergrund verständlich, daß sich die Kritik der IGM im Zusammenhang mit der VDM-Veranstaltung ausschließlich gegen die GEW richtete und die Metaller selbst, die dort geredet und mit Kritik nicht gespart haben, mit keinem Wort getadelt, geschweige denn gemäßregelt wurden. Im Gegenteil: Forderungen aus diesem Kreis wie Mitglieder- und Vertrauensleuteversammlungen auf Stadtteilebene, die jahrelang vergeblich erhoben wurden, und mit denen man sich den Vorwurf gewerkschaftsschädigenden Verhaltens, wenn nicht Schlimmeres einhandeln konnte, werden heute offiziell von der IGM propagiert und die Kollegen zu entsprechender Eigeninitiative aufgefordert. Die Zwickmühle, in der sich der Apparat befindet, verschafft den vorstandskritischen und klassenbewußten Kräften größere Spielräume in der Organisation. Die Nutzung solcher Spielräume wirkt aber auch bisher

ungewohnte Fragen auf. Jedenfalls müssen die neuen Chancen unbedingt wahrgenommen werden: die Möglichkeit, Kollegen auf Stadtteilebene zu organisieren, hier neue Zusammenhänge zu schaffen, sich mit den konkreten örtlichen Problemen auseinanderzusetzen und **schon jetzt Vorbereitungen für gemeinsames Handeln** zu treffen, wenn die nächste Massenentlassung oder Betriebsschließung ansteht, sind dabei wichtige Ziele. Allerdings stehen jetzt aber auch gerade diejenigen Kollegen, die solche Forderungen schon über Jahre erhoben haben, in der Pflicht, sie auch zu verwirklichen. Gelingt dies nicht, wird die Gewerkschaftsführung diesen Umstand bei der nächsten Gelegenheit gegen ihre bisherigen Kritiker verwenden.

Hieran zeigt sich auch, daß eine ausschließlich auf die Gewerkschaftsbürokratie bzw. die Ortsverwaltung in Frankfurt fixierte Opposition nicht ausreicht, um zu einer wirklichen Kraft zu werden. Entscheidend bleibt, unter den Kollegen die Bereitschaft zu entwickeln und zu fördern, den Angriffen des Unternehmerlagers, und das heißt gegenwärtig vor allem Arbeitsplatzvernichtung, tatsächlich Widerstand zu leisten. Davon werden wirkliche Veränderungen in der Gewerkschaft wie auch in der Gesellschaft abhängen. ■

## Die nächsten Termine für INTERNATIONALE GROSS-VERSTEIGERUNGEN von Maschinen und Industrie-Anlagen

Im Auftrag von Unternehmensleitungen,  
Maschinenparks nachstehender Firmen  
14./15. April '82

**VIDEOCOLOR**  
GmbH – Werk 1  
7900 Ulm

Werkzeugbau  
Elektrotechnik

Detaillierte Informationen und Kataloge auf Anforderung

4./5. Mai '82  
(in Vorbereitung)  
**KREIDLER**  
Fahrzeugwerk  
7000 Stuttgart-  
Zuffenhausen  
Zweiradfertigung  
Fahrzeugtechnik

11.–13. Mai '82  
**SINGER**

7500 Karlsruhe  
Maschinenbau  
Aluminiumguß  
Feinmechanik

2./3. Juni '82

**VDM**  
Werk Hedderhnm.  
6000 Frankfurt  
Werkzeug-  
maschinen  
Gesenschniede  
Druckmaschinen  
Kantinenausstattg.

**HORST F. G. ANGERMANN** VEREIDIGTER U. OFFENTLICH  
HAMBURG SCHÄTZER FÜR BESTELLTER VERSTEIGERER  
IMMOBILIEN, MASCHINEN UND INDUSTRIEANLAGEN  
D 2000 Hamburg 11, Mattentwiete 5, Tel.: (040) 367691-93, Telex 02-13665, 02-13303

**Arbeiterpolitik**

INFORMATIONSBRIEFE DER  
GRUPPE ARBEITERPOLITIK

23. Jahrgang  
Nummer 3  
1. Mai 1982

## »BEHALTET EUREN SOZIALPLAN —

## WIR WOLLEN UNSEREN ARBEITSPLATZ!«

Seit VDM die Schließung des Hedderheimer 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 entwickelnde 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 Überzeugungen 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, ungelernete 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. Er kämpft 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.“*<sup>1)</sup>

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, Samstagarbeit 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-

### 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 Versamm-



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 Streik-erfahrung, 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.

lungsräume 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 Organisation 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 blockierten sie die Auslieferung von Teilen. Die Firmenleitung nahm zwar 20 von den 110 Entlassungen zurück, drohte aber nach Fortführung der LKW-Blockade mit Strafaufzeige. 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 auszusperrten, 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 Metallbotenkreis, 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 Be-

trieb 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<sup>2)</sup>, 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 tödlich 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

## 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 wur-



*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.

den. 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 Unternehmenspolitik, 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 Blockade 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 Teilerfolg 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 scheinweisen 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 verschiedenen 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.

# Mannesmann-Demag: Dritte Torbesetzung

Am 10. Mai ist bei Mannesmann-DEMAG nach 12 Tagen die dritte und bisher längste Torbesetzung in Frankfurt zuende gegangen. Bei VDM war das selbständige Handeln der Arbeiter und Angestellten ohne Unterstützung von IGM und Betriebsrat, bzw. sogar gegen deren Willen zustande gekommen. Bei Rockwell-Golde hatte sich die IGM schnell an die Seite der Belegschaft gestellt, die ohne ihr Zutun aktiv geworden war. Nachdem die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung festgefahren waren, wollte sich die IGM bei Mannesmann-DEMAG durch die Anwendung der »Kampfform Torbesetzung« neuen Spielraum verschaffen. Gezeigt werden sollte dabei auch, daß die Ortsverwaltung mit der neuen Kampfform umzugehen und sie zu kontrollieren weiß. An eine selbständige Rolle der Belegschaft war nicht gedacht. Die IGM hat hier anders als bei VDM und Rockwell-Golde von Anfang an eine führende Rolle gespielt. Aber im Unterschied zu Rockwell-Golde, wo die Arbeiter mit ihrem Kampf einen Teilerfolg erzielen konnten (vgl. die Beilage zur Arpo3/82), kommt das Ergebnis bei DEMAG praktisch einer Niederlage gleich. Daß der Kampf hier aufgrund der objektiven Rahmenbedingungen schwerer als bei Rockwell-Golde sein würde, war von vornherein klar, ebenso, daß von Unternehmerseite eine weitere erfolgreiche Torbesetzung wohl nur unter großem Druck zugelassen worden wäre. Dazu hat die Kraft der DEMAG-Belegschaft und die Unterstützung durch andere Kollegen nicht ausgereicht, allerdings hat auch die Verhandlungs- und Kampfführung durch IGM und den vom Vorsitzenden Braun dominierten Betriebsrat ihren Teil zu dem Ausgang beigetragen. Für die Frage, wie der Kampf gegen die Arbeitsplatzvernichtung weitergehen soll, gilt es gerade die Erfahrungen von DEMAG zu berücksichtigen. Die »Kampfform Torbesetzung« ist jedenfalls kein beliebig handhabbares Instrument, wie man sich das in der IGM-Ortsverwaltung wohl vorgestellt hat. Wir müssen als klassenbewußte Arbeiter und Angestellte alles tun, den Schaden in Grenzen zu halten, der aus einer schablonenartigen Anwendung dieser Kampfform »von oben« erwächst. Grund zur Schadenfreude gibt es nicht, daß dieser erste von der IGM-Frankfurt geführte Kampf mit einer Niederlage geendet hat, denn die Auswirkungen werden in erster Linie all jene betreffen, die den Kampf gegen die Arbeitsplatzvernichtung organisieren wollen.

## Die Ausgangslage bei DEMAG

Gegenwärtig sind bei DEMAG-Drucklufttechnik in Frankfurt noch ca. 630 Arbeiter und Angestellte beschäftigt. Die hier gefertigten Kompressoren für die Bauindustrie gehören zu einem auslaufenden Modell, und aufgrund der Krise im Bausektor gibt es Absatzprobleme. Dies zumindest war die offizielle Begründung der Geschäftsleitung für ihren Entschluß, die Produktion zu rationalisieren und in dem moderneren Zweigwerk im Simmern zu konzentrieren. Nach diesen Angaben sollten Verwaltung, Vertrieb und Konstruktion in Frankfurt verbleiben. In einer ersten Phase sollten 143 Arbeitsplätze wegfallen und in Simmern dafür ganze 26 neu geschaffen werden. Doch schon früh war in der Belegschaft die Befürchtung aufgekommen, daß nach der Fertigung auch die Konstruktion schrittweise verlagert werden könnte, so daß in der Konsequenz der Standort Frankfurt überhaupt in Gefahr geraten würde. Gerüchte über Spekulationen mit dem Firmengelände machten bereits die Runde. In den noch vor der Torbesetzung mit der Geschäftsleitung geführten Verhandlungen hatten BR und IGM, letztere vertreten durch den Sozialplanexperten August Meyer, der geplanten Verlagerung und dem Großteil der damit verbundenen Entlassungen bereits faktisch zugestimmt: Daß Betriebsteile rationell zusammengefaßt werden sollten, war nicht strittig. In einem Alternativplan forderten BR und IGM aber, daß dann auch Produktionsteile von Simmern nach Frankfurt kommen müßten, nämlich die Montage mit ca. 25 (!) Arbeitsplätzen.

Damit, so wurde argumentiert, könne man einen Beitrag zur langfristigen Sicherung des Standorts Frankfurt leisten. Das in



1. Mai-Demonstration in Frankfurt

dem IGM-Flugblatt vom 20. April 1982 (»Arbeitsplatzvernichtung in Frankfurt«) noch großspurig verkündete Motto »Um jeden Arbeitsplatz wird gekämpft« hatten BR und IGM schon längst vor der Torbesetzung fallengelassen. Da war dann auch nicht mehr vom Erhalt aller Arbeitsplätze, sondern nur noch von »möglichst vielen« die Rede (z. B. im Info Nr. 8 vom 7. Mai 1982). Die Verhandlungen waren schließlich ins Stocken geraten, weil sich die DEMAG-Geschäftsleitung nicht in ihre unternehmerische Planung hineinreden lassen wollte und die geforderte Konzentration der Gesamtmontage in Frankfurt rundweg ablehnte. Auch bei den Sozialplanforderungen für die zur Entlassung anstehenden Kollegen wollte man keine Zugeständnisse machen. BR und IGM gerieten dadurch in eine mißliche Lage: Ohne Druck war nichts mehr zu erreichen, und bei weiterer Untätigkeit war die Gefahr nicht auszuschließen — insbesondere nach der erfolgreichen Aktion bei Rockwell-Golde —, daß sich auch bei DEMAG der Widerstand der Belegschaft unkontrolliert an der IGM vorbei entwickeln würde. Dazu wollte man es bei DEMAG nicht kommen lassen.

Waren bereits eine Protestversammlung der IGM im Gewerkschaftshaus am 5. 4. und eine erste mehrstündige Torbesetzung am 16. 4. 1982 mit offizieller Billigung und Unterstützung Anzeichen für die neue IGM-Taktik des »begrenzten Handelns«, so glaubte man unter dem Eindruck von Rockwell-Golde noch einen Schritt weitergehen zu können. Sie müßten mehr tun als nur für ein paar Sekunden die Tore zu besetzen, konnten sich dann ca. 100 DEMAG-Kollegen im Rahmen der IGM-Stadtteilversammlung für die Bockenheimer Metallbetriebe am 21. April 1982 von seiten der Ortsverwaltung anhören, andere Kollegen forderten direkt, daß die Erfahrungen von Rockwell-Golde praktisch umgesetzt werden müßten. Von seiten der Ortsverwaltung wurden allerdings keinerlei Anstrengungen unternommen, den DEMAG-Kollegen die Probleme zu erläutern und die Rahmenbedingungen klarzumachen, unter denen etwaige Kampfmaßnahmen stattfinden würden. Der Frage eines Kollegen von VDO, ob es denn nun



1. Mai-Demonstration in Frankfurt

um Arbeitsplätze oder einen Sozialplan gehen sollte, wurde ausgewichen. In auffallendem Kontrast zu diesem Ausbruch von Kampfbereitschaft von offizieller Seite stand dann auch, daß sich bis auf einen Kollegen niemand aus den Reihen der DEMAG-Belegschaft zu Wort meldete. Eine Diskussion darüber, wie man zu etwaigen Kampfmaßnahmen stehe, kam gar nicht erst zustande. Deutlich wurde dagegen der Wille der IGM-Führung, die »Kampfform Torbesetzung« bei DEMAG von Anfang an selbst in die Hand zu nehmen und damit auch unter Kontrolle zu behalten. VDM und Rockwell-Golde, wo sich ohne Zutun der IGM der Widerstand entwickelt hatte, sitzen der IGM-Führung noch tief in den Knochen. Bei DEMAG jedenfalls sollte vorgebeugt werden, daß sich kein »Selbstläufer« entwickelt, bei dem »betriebsfremde Gruppen« Einfluß gewinnen könnten. Die Möglichkeiten, DEMAG ökonomisch unter Druck zu setzen, waren allerdings geringer als bei VDM und vor allem Rockwell-Golde, wo die Belegschaft dringend benötigte Teile als Faustpfand kontrollieren konnte. Zudem hatten sich BR und IGM durch die in den Verhandlungen bereits gemachten Zugeständnisse in eine schlechte Ausgangslage gebracht. Entsprechend war auch die Stimmung in der DEMAG-Belegschaft vor der Besetzung darauf gerichtet, einen akzeptablen Sozialplan für die zu Entlassenden zu erreichen und vielleicht die Zahl der Kündigungen zu reduzieren.

### Wie die Torbesetzung zustandekommt

Daß in der Woche vor dem 1. Mai 1982 noch etwas passieren würde, hatten IGM und BR ziemlich deutlich zu verstehen gegeben: Am 3. Mai stand vor dem Arbeitsgericht ein Termin an, wo über Einrichtung und Vorsitz einer Einigungsstelle entschieden werden sollte. Der genaue Zeitpunkt dürfte dann aber sowohl IGM wie auch die Masse der Belegschaft überrascht haben: In der Nacht von Dienstag auf Mittwoch (27./28. 4. 1982) wurden die Tore von einigen Kollegen geschweißt und zugekettet. Und als die Belegschaft morgens zur Arbeit erschien, wurde sie aufgefordert, sich der Besetzung anzuschließen, was die große Mehrheit auch tat. Mit der

nächtlichen Torschließung waren vollendete Tatsachen geschaffen worden. Dies dürfte entscheidend dafür gewesen sein, daß sich die Besetzung stabilisieren konnte. Lediglich eine Gruppe von Angestellten verschaffte sich Zugang zum Betriebsgebäude. Der Aufforderung der Geschäftsleitung, die Arbeit aufzunehmen, im Laufe des Morgens mehrfach wiederholt, wurde keine Folge geleistet. Unter den Kollegen selbst bestand keine Klarheit, wie lange man diese Aktion durchführen würde. Es herrschte eine Stimmung passiven Abwartens, was IGM, BR und Streiksprecher weiter tun wollten. Und von dieser Seite ließ man auch keinen Zweifel aufkommen, daß man alles im Griff habe: August Meyer war diesmal in die Rolle des Streikführers geschlüpft, war ständig präsent und redete ungeachtet sonst geäußelter juristischer Bedenken von »unserer Aktion«, die die Kollegen doch bitte geschlossen mittragen sollten, BR-Vorsitzender Braun hielt sich »gesprächsbereit« für die Geschäftsleitung am Tor auf, und der Streiksprecher konnte erste Solidaritätsadressen verlesen.

Der Pfarrer der örtlichen Gemeinde stellte die direkt gegenüber dem Werksgelände gelegenen Kirchenräume als Streiklokal zur Verfügung, vor den geschlossenen Toren hatte schon am ersten Morgen die DKP Tische und Bänke organisiert, und Kaffee war auch schon zu bekommen. Diese im Unterschied zu VDM und Rockwell-Golde recht günstigen Rahmenbedingungen haben sich stabilisierend auf die Besetzung ausgewirkt, allerdings wurde die passive Haltung vieler Kollegen durch die gut organisierte Versorgung von außen nicht abgebaut, sondern eher bestätigt. Möglichkeiten, vor allem aber auch die Bereitschaft, sich selbst über die bloße Anwesenheit am Tor hinaus **aktiv** in die Aktion einzuschalten und Einfluß zu nehmen, waren bei den DEMAG-Kollegen deutlich geringer als bei den beiden vorhergehenden Torbesetzungen. Ein Ausdruck davon war, daß das »Streikkomitee« während der gesamten Zeit faktisch aus einem einzigen Kollegen bestand, der mit IGM und BR zusammenwirkte.

### Kampfführung von IGM und BR und die Rolle der DKP

Die Führung des Kampfes durch die IGM-Ortsverwaltung und den BR war freilich auch nicht darauf ausgerichtet, die Belegschaft insgesamt über eine Statistenrolle hinaus zu aktivieren und einzubeziehen. Dies entsprach auch durchaus dem IGM-Konzept einer »kontrollierten Torbesetzung«. Schon am ersten Tag hatte der 2. Bevollmächtigte Tänzer verlauten lassen, die IGM sei deswegen bei DEMAG präsent, damit nicht »marxistische Gruppen« und die DKP den Widerstand der Belegschaft in unkontrollierbare Bahnen lenken können. Dies muß sicher auch als Zeichen an die Unternehmer gewertet werden, daß sich die IGM zur Unterstützung der Torbesetzung entschlossen habe, um Schlimmeres zu verhüten. Aber mangels anderer Kräfte in der Belegschaft mußte man dann doch die DKP mitspielen lassen, die mit einigen Genossen bei DEMAG vertreten ist und auch den Streiksprecher stellte. Sie war es auch, die — zusammen mit der Arbeiterwohlfahrt — die Verpflegung vor dem Tor organisierte, für ein Kulturprogramm sorgte und die Solidarität von außen — soweit es in ihren Kräften stand — organisiert hat. Aber sie hat auch fleißig mitgeholfen, »ungesunde« Einflüsse von der DEMAG-Belegschaft fernzuhalten: Kollegen von VDM und auch aus anderen Betrieben, die ihre Erfahrungen und praktische Hilfe anboten, wurde bedeutet, daß man zwar an Solidaritätserklärungen, an mehr aber nicht interessiert sei. Versammlungen, auf denen die Kollegen von VDM oder Rockwell-Golde ihre Erfahrungen hätten darstellen und mit der DEMAG-Belegschaft diskutieren können, waren nicht gewollt und sind auch nicht zustande gekommen. Vor dem Hintergrund einer noch allgemein gering entfalteten Bewegung unter den Arbeitern glaubt die DKP durch möglichst vorstandskonformes Verhalten ihre weitere Duldung in den Gewerkschaften sicherstellen zu können. Sie gerät dabei in Gefahr, zu jenen Arbeitern und Angestellten in Widerspruch zu kommen, die beginnen, selbständig zu handeln. Wegen dieser Angst, mit der IGM-Ortsverwaltung in Konflikt zu kommen, konnte die DKP in dem aktiven Kreis bei VDM keine Rolle spielen<sup>1</sup>. Bei der von oben genehmigten Torbesetzung und fehlendem Druck von seiten der Belegschaft bestand für die DKP diese Gefahr bei DEMAG



praktisch nicht. Die DKP-Kollegen haben sich hier im Rahmen der von der IGM gesetzten Bedingungen bewegt und nichts unternommen, was einer stärkeren Eigenaktivität der Belegschaft den Weg hätte ebnen können. Diese Politik der Konfliktvermeidung gegenüber den Vorständen wird die DKP auf die Dauer ebensowenig wie andere, den sozialpartnerschaftlichen Vorständen mißliebige Kräfte, davor bewahren, aus der Organisation hinausgedrängt zu werden, wenn nicht das Eingreifen der Masse der Gewerkschaftsmitglieder dies verhindert. Die Förderung des selbständigen Handelns der Arbeiter und Angestellten muß auch darum Ziel klassenbewußter Gewerkschafter sein. Dies müssen wir versuchen den DKP-Genossen klarzumachen, die hier zaudern und bremsen.

### Der Verlauf der Torbesetzung

Die Auswirkungen des kontrollierten Kampfes sind im Verlauf der Besetzung deutlich geworden. Die Besetzung bei VDM und Rockwell-Golde waren in der Tendenz bereits Betriebsbesetzungen, das Betriebsgelände wurde zum größten Teil von den Besetzern kontrolliert. Demgegenüber war die Aktion bei DEMAG eine **reine Torbesetzung**: Die Kollegen standen vor den geschlossenen Toren und überließen den Betrieb der Geschäftsleitung. Während der gesamten Zeit fanden, mit Ausnahme des letzten Morgens, an dem das Verhandlungsergebnis vorgestellt wurde, keine Belegschaftsversammlungen statt. Diskussionen über Stand und Ziele des Kampfes sowie das weitere Vorgehen gab es praktisch nur in dem »führenden Gremium« aus Betriebsrat, IGM-Sekretär und Streiksprecher. Was gerade zwischen BR, IGM und der Geschäftsleitung besprochen wurde, wußten viele Kollegen am Tor oft nicht. Das Bedürfnis, genauer informiert und stärker beteiligt zu werden, kam allerdings auch kaum auf. Das Vertrauen in die Gewerkschafts- und Belegschaftsvertreter überwog. Und bis zum letzten Tag herrschte keine Klarheit darüber, ob es nun um **alle Arbeitsplätze** oder nur um **einige** und ein **besseres Sozialplanangebot** geht. Von der Streikführung wurde immer wieder betont, letztlich stünden die Arbeitsplätze des gesamten Standorts auf dem Spiel. Dies geschah in der Absicht, auch die nicht unmittelbar betroffenen Kollegen einzubeziehen und die Forderung »Gesamtmontage nach Frankfurt« plausibel zu machen. Die Kollegen am Tor hatten allerdings keine Hoffnung mehr, die Masse der mit der Verlagerung verbundenen Entlassungen abwehren zu können.

Ein akzeptabler Sozialplan und vielleicht ein paar Entlassungen weniger wurden in den Gesprächen am Tor immer wieder als vorstellbare Ergebnisse genannt.<sup>2</sup> Mit als Folge des vom BR-Vorsitzenden Braun bestimmten sozialpartnerschaftlichen Kurses gab es bei DEMAG — ähnlich wie in vielen anderen Betrieben — kein funktionierendes gewerkschaftli-

ches Organisationsgerüst. Und die Art, wie der Kampf von oben geführt wurde, hat auch dazu beigetragen, daß sich in der Belegschaft selbst keine Kräfte herausgebildet haben, die auf stärkere Einbeziehung und die Klärung der Kampfziele hätten drängen können. Chancen, daß sich vielleicht mehr hätte entwickeln können, sind hier vertan worden. Wie wichtig solche Kerne aktiver Kollegen sind, wird durch die Erfahrung von DEMAG erneut unterstrichen: Die Schranken der »kontrollierten Torbesetzung« waren nur aus der Belegschaft heraus und von ihr selbst zu überwinden. Die DEMAG-Kollegen haben jedenfalls 12 Tage lang gezeigt, daß sie weitgehend geschlossen bereit waren, die Torbesetzung zu tragen. Bemerkenswert ist dies schon deshalb, weil die Belegschaft zu zwei Dritteln aus Angestellten besteht und der Anteil der ausländischen Kollegen relativ gering ist. Letztere haben bei VDM und Rockwell-Golde eine wichtige und aktive Rolle gespielt, während die Angestellten nur zu einem kleinen Teil oder gar nicht mitgemacht haben. Bei DEMAG haben sich sowohl Meister als auch Angestellte in größerer Zahl an der Torbesetzung beteiligt. Lediglich eine Gruppe von 50—70 Angestellten, angeführt von Leitenden, trat allmorgendlich an und verschaffte sich mit einem Bolzenschneider einen Durchgang im Drahtzaun, begleitet vom Pfeifen und den spöttischen Kommentaren der am Tor versammelten Kollegen.

Auf die Entwicklung der Solidarität von außen hat sich ausgewirkt, daß die weitgehend passive Haltung der Belegschaft nicht überwunden wurde und der Kampf so wenig Ausstrahlungskraft hatte. Aber auch die kontrollierte Kampfführung von oben und die Unklarheit, worum es denn nun eigentlich gehe, hat manche Unterstützer von außen, z. B. von Kirchenseite, enttäuscht. Diese hat mit dazu beigetragen, daß sich bei DEMAG die Solidarität von außen nicht in so breiter Front entwickelt hat, wie es unter anderen Umständen möglich gewesen wäre. Und gerade hier, bei geringen ökonomischen Druckmöglichkeiten und der Wahrscheinlichkeit, daß die Unternehmer eine dritte Torbesetzung nicht ohne weiteres mit Erfolg durchgehen lassen würden<sup>3</sup>, war die Solidarität von außen, aus anderen Betrieben und Gewerk-

<sup>1</sup> Bei Rockwell-Golde war die DKP im Betrieb nicht vertreten.

<sup>2</sup> Mit ihrem Zweckoptimismus hat die DKP zur Klärung der Probleme beigetragen. In einer von den Toren verteilten UZ-Beilage heißt es: »Die Stimmung ist glänzend und das Ziel ist klar; Die Erhaltung aller Arbeitsplätze. Davon können keine Kompromißangebote ablenken.« Sich selbst und den Kollegen etwas vorzumachen, schafft keine Voraussetzungen in künftigen Kämpfen zu bestehen.

<sup>3</sup> Aus Sorge um die Standfestigkeit der Unternehmer hat die FAZ mittlerweile mahndend den Zeigefinger erhoben: »Wird aber bei Adler, bei Rockwell-Golde und jetzt bei Mannesmann-DEMAG zunächst gesagt, Kündigungen seien unumgänglich, um wenig später dennoch nachzugeben, erscheinen die Geschäftsleitungen unglaubwürdig. Schlimmer: Sie provozieren durch den zugestandenen Erfolg militante Aktionen auch in anderen Belegschaften.« (FAZ 11. 5. 1982)



Die Streikbrecher verschaffen sich Zugang zum Werksgelände.

schaften, mit entscheidend für den Ausgang des Kampfes. Falsch wäre es allerdings, die Art wie der Kampf von IGM und BR, und unterstützt von den DKP-Kollegen, geführt wurde, nun **allein** dafür verantwortlich zu machen, daß letztlich kein Erfolg erzielt werden konnte. Auch die besten personellen Voraussetzungen und guter Wille von Einzelnen genügen nicht, die **objektive Schwierigkeit** der noch begrenzten Kampfbereitschaft in der Belegschaft oder gar von seiten anderer Kollegen zu überwinden. Noch nicht betroffene Kollegen in anderen Betrieben sind nicht oder nur begrenzt zu solidarischem Handeln bereit. Für mehr als Solidaritätsadressen, Geldspenden und vielleicht einen Besuch bei den kämpfenden Kollegen fehlen noch weitgehend die Voraussetzungen. Aber das Beispiel DEMAG hat mit aller Deutlichkeit gezeigt, daß Erfolge in einzelbetrieblich isolierten Kämpfen nur bei besonders günstigen Voraussetzungen möglich sind. Wo dies nicht der Fall ist, und dies dürfte künftig die große Mehrzahl der Betriebe betreffen, wird nur die politische Verbreiterung des Widerstandes und die aktive Unterstützung durch Warn- und Solidaritätsstreiks weiterhelfen. Dies vorzubereiten ist eine wichtige Aufgabe klassenbewußter Gewerkschafter. Und insofern hat auch der IGM-Sprecher recht, der in der Belegschaftsversammlung am letzten Morgen der Torbesetzung das *«mangelnde Bewußtsein und die fehlende Bereitschaft»* bei anderen Kollegen, hier aktiv unterstützend einzugreifen, als Grenze des Kampfes bei DEMAG bezeichnete. Aber die IGM muß sich fragen lassen, was sie denn in der Vergangenheit getan hat, um dieses Bewußtsein und die entsprechende Handlungsbereitschaft unter ihren Mitgliedern zu entwickeln. Und die Ortsverwaltung muß sich aktuell fragen lassen, was denn konkret **versucht** wurde, wenigstens die Metallbetriebe im Stadtteil stärker zu mobilisieren und einzubeziehen.<sup>4</sup> Sicher ist das objektive Problem der noch begrenzten Handlungsbereitschaft nicht betroffener Kollegen nicht aus der Welt, wenn die IGM-Führung hier aktiv geworden wäre. Aber der Hinweis darauf, **ohne** das ernsthafte Bemühen um Überwindung der Schwierigkeiten, ist bloße Ausrede. Während die geschilderten Probleme auf seiten der Belegschaft noch nicht gelöst werden konnten, stand sie einer Geschäftsleitung gegenüber, die sich stur und unnachgiebig zeigte. Die Forderung von IGM und BR, *«kompetente Verhandlungspartner»* aus der Duisburger Konzernzentrale müßten an den Verhandlungen beteiligt werden, wurde vom Mannesmann-Aufsichtsrat zurückgewiesen und die Zuständigkeit des Frankfurter DEMAG-Vorstands bekräftigt. Eugen Loderer, Mitglied des Aufsichtsrates, konnte daran, entgegen mancher Hoffnungen, nichts ändern. Gegenüber der FAZ machte er deutlich, daß er nicht gerade begeistert über die Entwicklung in Frankfurt ist: *«Solche Besetzungen sind nicht mein Stil, das können Sie mir glau-*

*ben»* (FAZ 6. 5. 1982). Unterdessen ging die Geschäftsleitung dazu über, die an der Torbesetzung beteiligten Kollegen unter Androhung von Konsequenzen schriftlich zur Aufnahme der Arbeit aufzufordern, und als dies nichts fruchtete, wurde die Absicht bekanntgegeben, 16 ziemlich wahllos herausgegriffene Kollegen fristlos zu kündigen. Dies hatte zwar auch nicht den gewünschten Erfolg, aber nach fast zwei Wochen Kampf und angesichts einer weiterhin unnachgiebigen Geschäftsleitung mehrten sich in der Belegschaft doch die Zeichen von Streikmüdigkeit. Am letzten Wochenende waren nur noch wenige Kollegen am Tor, und im Frankfurter IGM-Vorstand breitete sich das Gefühl aus, mit dem Rücken an der Wand zu stehen und selbst zum Opfer der eigenen Taktik zu werden. Nur so sind die Signale zur Gesprächsbereitschaft mit solchen Kräften zu erklären, die man eigentlich bei DEMAG fernhalten wollte.<sup>5</sup> Um den Dingen noch eine Wende zu geben, war es allerdings schon zu spät. Nachdem die Geschäftsleitung ihre Bedingung aufgegeben hatte, daß vor neuen Verhandlungen die Torbesetzung beendet werden müsse, stand für IGM und BR die Frage nur noch so, wie man den Kampf möglichst mit Anstand und ohne zu großen Gesichtsverlust beenden konnte.

### Das Ergebnis

Am Montagmorgen, dem 10. Mai 1982 stand dann fest, worauf man sich in den nächtlichen Verhandlungen geeinigt hatte. Aus dem ungeschickten Vorgehen bei VDM, wo den Kollegen schlicht das unterschriebene Resultat präsentiert worden war, hatte man gelernt: BR-Vorsitzender Braun stellte der versammelten DEMAG-Belegschaft den **Entwurf** einer Vereinbarung vor, über den diskutiert und abgestimmt werden sollte. Der Rechtsexperte der IGM ließ freilich von vornherein keinen Zweifel daran, daß die Fortsetzung des Kampfes ein unkalkulierbares Risiko sei, von dem er jedem abraten würde.

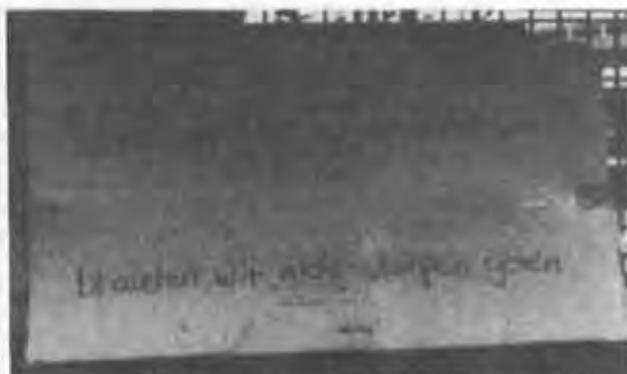
IGM und Betriebsrat hätten alles herausgeholt, was durch Verhandlungen herauszuholen gewesen sei und daß man jetzt aufhören müsse, liege an der mangelnden Solidarität anderer Metaller, insbesondere der ausgebliebenen tatkräftigen Hilfe aus anderen Mannesmann-Betrieben. So eingestimmt hörten sich die Kollegen schweigend das Verhandlungsergebnis an: Der angekündigte Abbau von 143 Arbeitsplätzen hat sich zwischenzeitlich durch Fluktuation auf 125 reduziert. In anderen Konzernbetrieben will man für 36 ausscheidende Kollegen Arbeitsplätze anbieten, allerdings nur *«soweit dies nach Funktion und Qualifikation möglich ist»*. 33 Kollegen werden im Rahmen der 59er Regelung Aufhebungsverträge angeboten und 40 Kollegen sollen sofort entlassen werden.

Lediglich die Abteilung Stahlbehälterbau mit 16 Arbeitsplätzen wird aus der ersten Umstrukturierungsphase heraus-

genommen und bleibt vorerst in Frankfurt bestehen. Die Geschäftsleitung hat schließlich ihre »**ernste Absicht**« bekundet, den Standort Frankfurt mit den Bereichen Verwaltung, Vertrieb und Konstruktion zu erhalten. Wichtig ist, daß in die Vereinbarung **keine Sozialplanregelung** aufgenommen wurde, sondern dies wird dem Einigungsstellenverfahren überlassen. Abmahnungen und angedrohte fristlose Kündigungen wurden von der Geschäftsleitung zwar zurückgenommen, aber eine Bezahlung der Streiktage wie bei Rockwell-Golde, ein »**ungesundes Zugeständnis**« in den Augen des Geschäftsführers Heymann, konnte nicht durchgesetzt werden. Noch während das Verhandlungsergebnis erläutert wurde, zeigte sich, daß für die meisten Kollegen alles gelaufen war. Die ersten Arbeiter und Angestellten machten sich schon auf den Weg zur Arbeit — durch die Streikbrecherschleupflöcher im Zaun, da die Tore noch geschlossen waren. IGM, BR-Vorsitzender Braun und der Streiksprecher mußten die Kollegen mehrfach auffordern, doch wenigstens so lange zu bleiben, bis man unterschrieben habe, um dann geschlossen und »**mit aufrechtem Gang**« die Arbeit wieder aufzunehmen.

Eine Diskussion über das vorgelegte Verhandlungsergebnis kam nicht auf, trotz mehrfacher Bitten von Seiten der IGM und des Betriebsratsvorsitzenden, den vorhandenen Unmut doch sofort und nicht erst später auszuspucken. Eine Abstimmung fand schließlich auch nicht statt, das Schweigen der Kollegen wurde vom IGM-Sekretär Meyer dann als Zustimmung gewertet. Widerspruch gab es keinen. Die DEMAG-Kollegen haben resigniert zur Kenntnis genommen, daß allein gegen den Mannesmann-Konzern kein Erfolg möglich war. Die Stimmung an diesem Montagmorgen war sogar von Erleichterung geprägt, mit einem blauen Auge davongekommen zu sein. Es gab nicht einmal einzelne Kollegen, die die Bereitschaft gezeigt hätten, sich auf das Risiko einer Fortführung der Torbesetzung einzulassen. Und angesichts dieser Stimmung, die IGM und BR-Vorsitzender wohl richtig eingeschätzt hatten, war es auch kein Risiko, das Verhandlungsergebnis von der Zustimmung der Belegschaft abhängig zu machen. Als dann unterschrieben war, wurde ohne Zögern die Torbesetzung aufgehoben und die Arbeit wieder aufgenommen. Mit der abgeschlossenen Vereinbarung haben IGM, Betriebsrat und Belegschaft der Vernichtung von 127 Arbeitsplätzen bei DEMAG-Drucklufttechnik in Frankfurt zugestimmt. Die Pläne zur Verlagerung von Betriebsteilen und der Rationalisierung des Werkes werden »**um kein Jota**« verändert, wie sich Geschäftsführer Heymann beeilte noch am gleichen Morgen der Presse mitzuteilen. Erreicht wurde, daß der **Arbeitsplatzabbau zunächst nur teilweise in Form von Entlassungen** durchgeführt wird. Allerdings ist die Belegschaft jetzt in verschiedene Interessengruppen aufgespalten, und es ist nach den gemachten Erfahrungen recht unwahrscheinlich, daß den Plänen der Firmenleitung noch einmal ernsthafter Widerstand entgegengestellt werden kann. Daß man mit der abgeschlossenen Vereinbarung der Geschäftsleitung die Durchführung ihrer Rationalisierungspläne wahrscheinlich erleichtert hat, hat der IGM-Rechtssekretär den versammelten Kollegen deutlich gesagt. Die »**ernste Absicht**« der DEMAG-Führung, den Standort Frankfurt in seiner Struktur zu erhalten, wird man wohl kaum als Garantie gegen weiteren Arbeitsplatzabbau werten dürfen. Sie wird, wenn es darauf ankommt, nicht das Papier wert sein, auf der die Vereinbarung geschrieben ist. Bei VDM war es von vornherein um einen besseren Sozialplan gegangen, nur eine Minderheit wollte den Kampf auf den Erhalt der Arbeitsplätze ausdehnen, und bei Rockwell-Golde ging es für die Arbeiter nur um die Frage der Arbeitsplätze. Bei DEMAG haben IGM und BR den Kampf offiziell unter der Parole »**Erhalt der (keineswegs aller!) Arbeitsplätze in Frankfurt**« geführt, während es für den großen Teil der Kollegen in erster Linie um einen besseren Sozialplan ging. Beides ist letztlich nicht erreicht worden, denn ein ohne

den Druck der Torbesetzung vor der Einigungsstelle ausgehandelter Sozialplan wird wohl kaum den Erwartungen der von Entlassung Betroffenen entsprechen. Daß es keine Bezahlung der Streiktage geben wird, ist mit darauf zurückzuführen, daß hier der hessische Metallarbeitgeberverband seine Hände im Spiel hat; Schon nach dem Erfolg bei Rockwell-Golde war die Unternehmerorganisation mit dem Rat an die Frankfurter IGM herangetreten, dies nicht zu sehr an die große Glocke zu hängen. Damit würden nur falsche Hoffnungen hinsichtlich der Nachgiebigkeit der Unternehmer geweckt. Und auf Bitte der IGM hat dann auch der Sprecher von Rockwell-Golde in seiner Rede am 1. Mai 1982 diesen Punkt nicht erwähnt. Bei DEMAG haben die Unternehmer jetzt demonstriert, daß sie eine Wiederholung des »**Sonderfalles**« Rockwell-Golde nicht zulassen wollen. Angesichts dieses Ausgangs hat es die IGM dann auch vor den versammelten Kollegen nicht gewagt, von einem Erfolg zu sprechen, dies blieb der späteren Pressekonferenz vorbehalten. Mittlerweile gibt es in der Ortsverwaltung, aber auch unter den kritischen Kollegen Stimmen, daß man diesen Kampf gar nicht erst hätte beginnen dürfen und die Niederlage vorprogrammiert war. Wir teilen nicht diese Meinung. Eine Belegschaft, die sich selbst Klarheit über Risiken und Chancen eines Kampfes verschafft hat und sich **dann** zum Handeln entschließt, wird auch dann, wenn materiell kein anderes Ergebnis erreicht werden kann, nicht resigniert und entmutigt aus den Auseinandersetzungen herauskommen. Anders bei DEMAG, wo die Belegschaft weit-



gehend als passive Manövrieremasse behandelt wurde. Die Frankfurter IGM wollte, durch die Kämpfe bei VDM und Rockwell-Golde unter Erfolgszwang gesetzt und von den Unternehmern in die Ecke gedrängt, ihre Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen. Dabei wurde versäumt, unter den Kollegen ausreichend Klarheit über die schwierigeren Ausgangsbedingungen und die Ziele des Kampfes zu schaffen.

Sicher war die Bereitschaft zu selbständigem Handeln bei den DEMAG-Kollegen weniger entwickelt als bei VDM und Rockwell-Golde. Von Seiten der Streikführung wurde aber auch nichts getan, daß sich vielleicht mehr hätte entwickeln können. Der Kampf bei DEMAG hat deutlich gemacht, daß die Verbreiterung solcher Kämpfe durch die **tatkräftige** Solidarität aus anderen Belegschaften und Betrieben als Aufgabe vor allen steht, die der Arbeitsplatzvernichtung nicht ohnmächtig zusehen wollen. Das in dieser Hinsicht heute schon Mögliche ist zweifellos noch zu wenig, aber selbst dieses Wenige wurde von der IGM nicht ernsthaft versucht. Die Verbreiterung und Verarbeitung schon gesammelter Kampferfahrungen ist ein erster Schritt und ein wichtiges Instrument, die Basis für **praktische Unterstützung** in kommenden Kämpfen zu verbreitern. ■

<sup>4</sup> Daß die Teilnehmer der IGM-Obleuteversammlung den DEMAG-Kollegen einen Besuch abgestattet haben, ist sicher lobenswert. Aber warum wurde in der Versammlung mit keinem Wort darüber geredet, wie denn die Teilnehmer in ihren Betrieben für tatkräftige Solidarität sorgen könnten?

<sup>5</sup> Von Seiten der IGM-Ortsverwaltung hat man mittlerweile die Bemühungen verstärkt, mit dem oppositionellen Metallerkreis ins Gespräch zu kommen und die kritischen Kollegen stärker einzubringen: Resultat der Zwangslage, in die die IGM-Führung geraten ist.

AEG-Frankfurt:

## Angestelltenprotest ohne Perspektive?

Bei AEG Frankfurt sind rund 4000 Arbeiter und Angestellte beschäftigt, davon allein 3000 in der Zentralverwaltung. Die übrigen verteilen sich auf die Bereiche Warenlager, Verkauf und Service. Zahlenmäßig bei weitem dominierend sind die Angestellten, darunter auch viele außertarifliche. Dieser Belegschaftsstruktur entspricht die Einstellung zur gewerkschaftlichen Organisation: Von den ca. 2800 Angestellten in der Zentralverwaltung sind nur rund 250 in der IGM organisiert; für die DAG liegt der Organisationsgrad noch darunter, allerdings stellt sie den Betriebsratsvorsitzenden.

Die Diskussion über die Konsequenzen des Vorstandskonzepts »AEG '83« begann zunächst in einem kleinen Kreis von IGM-Vertrauensleuten und Betriebsräten der Zentralverwaltung. Die gewerkschaftlich organisierten Kollegen der anderen Bereiche verhielten sich dagegen weitgehend passiv, weil sie sich von anstehenden Entlassungen weniger betroffen fühlten. Dies hängt damit zusammen, daß in dem Dürr'schen »Sanierungskonzept« die Notwendigkeit der Zentralverwaltung überhaupt in Frage gestellt wurde und der Wegfall von ca. 900 Arbeitsplätzen schon im Gespräch war. Im Vordergrund der Diskussionen unter den Vertrauensleuten stand die Abhängigkeit des Konzerns von den Großbanken. In einem Flugblatt schrieben sie: *»Seit Jahren arbeiten wir nicht mehr für die Erhaltung von AEG-Telefunken AG, wie man uns immer weismachen wollte, sondern für die Bankprofite.«* Und entsprechend lautete auch ihre Forderung, *»daß die Banken die von uns erarbeiteten Zinsen und die Erträge aus den Verkäufen von Unternehmensteilen sofort dem Unternehmen wieder als Eigenkapital zur Verfügung stellen.«*

Allerdings standen und stehen das unter Angestellten besonders verbreitete individuelle Denken, die Bindung an das »eigene« Unternehmen und die noch verbreitete Vorstellung, jederzeit einen anderen qualifizierten Arbeitsplatz bekommen zu können, einer breiten Mobilisierung entgegen. Anders als z. B. für die Kollegen von VDM, Rockwell und Demag ist für viele Angestellte die Tatsache, daß in Frankfurt mittlerweile auf 1 offene Stelle 6 Arbeitssuchende kommen, nur eine abstrakte statistische Zahl.<sup>1</sup> So beteiligten sich auch an einer ersten öffentlichen Protestaktion Mitte Juni nur knapp 100 Kollegen. Auf dem Vorplatz des Hochhauses der Dresdner Bank wurde die Rolle der Banken parodistisch angeprangert: Drei Vampire — Deutsche, Dresdner und Commerzbank — saugen der AEG das Blut aus.

Am 24. Juni kamen ca. 750 AEGler in einer Betriebsversammlung zusammen, um Genaueres über die Pläne der Konzernleitung zu erfahren. Ihre Erwartungen wurden enttäuscht, konkrete Antworten auf die Frage nach den Konsequenzen für die Arbeitsplätze gab es nicht. Der Unmut der Versammelten fand jedoch keinen sichtbaren Ausdruck, und es gelang dem Personalleiter Schiele, mit leeren Worten das Problem herunterzuspielen. An einer anschließenden Demonstration durch die Frankfurter Innenstadt beteiligten sich rund 650 Kollegen. Diese Aktion wurde sowohl von IGM als auch DAG unterstützt, gleichwohl hatte man sich aber nicht zu einem gemeinsamen Aufruf durchringen können. Daß Angestellte für ihre Arbeitsplätze auf die Straße gehen, war für viele Kollegen ungewohnt und eine völlig neue Erfahrung. Trotzdem blieb die Einsicht, daß man über Demonstrationen hinaus Formen finden müsse, die den Unternehmer wirklich treffen, auf den Kreis der aktiven Gewerkschafter beschränkt. Die Stimmung war insgesamt mehr von dem Gefühl geprägt, den Maßnahmen der Konzernleitung ohnmächtig gegenüberzustehen.

Aufgrund der geschilderten Bedingungen hatten die Bemühungen der aktiven Kollegen, die Basis des Widerstandes in der Belegschaft zu verbreitern, nur sehr begrenzten Erfolg. Von der Frankfurter IGM wurden die Aktivitäten der Vertrauensleute teilweise unterstützt, jedenfalls aber nicht behindert. Dagegen wurde den aktiven Gewerkschaftern aus Kreisen des IGM-Hauptvorstandes und vor allem von den

sogenannten Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat bedeutet, daß sie besser stillhalten sollten, um die Banken nicht weiter zu verschrecken. Dieses Verhalten und die Tatsache, daß Vertrauensleute und Betriebsräte völlig im Ungewissen gelassen wurden und weder von der IGM noch den Vertretern im Aufsichtsrat genauere Informationen zu erhalten waren, haben Verbitterung und Zorn ausgelöst. Die IGM ist auch nicht auf eine in verschiedenen AEG-Betrieben erhobene Forderung eingegangen, ein bundesweites Treffen von AEG-Gewerkschaftern durchzuführen, entsprechende Bestrebungen wurden blockiert. Die aktiven AEGler in Frankfurt haben daraus den Schluß gezogen, selbständig an die Kollegen in anderen AEG-Betrieben heranzutreten, um dabei mitzuhelfen, daß die für einen gemeinsamen Widerstand nötigen Kontakte geknüpft werden.

Am 9. August hatten sich nach ständigen Sitzungen von Vorstand, Aufsichtsrat und Bankenkonsortium die Gerüchte verdichtet, daß ein Vergleich beantragt werden sollte. Durch Mund-zu-Mund Propaganda kam auf den Stufen des Hauptgebäudes der Zentralverwaltung eine spontane Versammlung von rund 500 Beschäftigten zustande, die Auskunft über den Stand der Verhandlungen haben wollten. Die Zusammenkunft wurde von vielen Angestellten durch die geöffneten Fenster ihrer Büros verfolgt, Hans Rubke, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates und Aufsichtsratsmitglied, bestätigte schließlich die Absicht des Vorstandes, ein Vergleichsverfahren zu beantragen. Das Gleiche wurde ca. 1000 Kollegen am folgenden Nachmittag offiziell in einer Betriebsversammlung mitgeteilt, freilich vermied es der Personalvorstand Günter Jehmlich dabei, Konkretes zu den zu erwartenden Folgen zu sagen; auf Fragen, was mit den Ruhegeldern geschehen solle, wollte er erst nach einer Bedenkzeit antworten. Daß gerade die Zentralverwaltung im Zuge der geplanten Konzerndezentralisierung von Entlassungen betroffen sein wird, hatte Konzernchef Dürr allerdings schon wiederholt betont. Vom Betriebsrat wird die Zahl der anstehenden Entlassungen auf 500—600 geschätzt. Der Versuch von aktiven Kollegen, die Versammlung nicht zu einer reinen Informationsveranstaltung des Vorstandes werden zu lassen und auch über Gegenwehrstrategien zu reden, stieß bei der Masse der Anwesenden auf keine Resonanz. Bei den Frankfurter AEG-Beschäftigten ist die Kalkulation des Vorstandes weitgehend aufgegangen, mit der Drohung eines möglichen Anschlußkonkurses die aufkeimende Unruhe einzudämmen. Die entsprechende Stimmung wurde noch unterstützt von den Stillhalteparolen des Betriebsratsvorsitzenden, aber auch von IGM-Vertretern.<sup>2</sup> Und mangels greifbarer Alternativen **wollen** viele AEG-Beschäftigte glauben, daß mit dem im Zuge des Vergleichsverfahrens verfolgten neuen »Sanierungskonzept« die Masse der Arbeitsplätze erhalten werden kann. Äußerungen von AEG-Kollegen nach der Betriebsversammlung illustrieren diese Stimmung: *»Das Konzept des Vorstands ist der einzig gangbare Weg«,* war da zu hören, und *»Wir hoffen, daß es besser wird.«* *»Man kann nichts machen«,* meinte einer, und eine ausländische Kollegin wollte *»lieber auf Lohn verzichten, damit AEG überlebt.«* Ein älterer Kollege vertrat die Auffassung, *»daß Protest nicht gegen Arbeitsplatzverlust hilft.«*

Neben den Besonderheiten einer Angestelltenbelegschaft kommt in diesen Äußerungen aber auch ein Problem zum Ausdruck, vor dem Gewerkschaft wie aktive Kollegen bisher weitgehend ratlos stehen: Um was kann und soll bei AEG eigentlich gekämpft werden? Die Forderung »Kampf um jeden Arbeitsplatz« klingt bei AEG angesichts der Dimension des Problems und der geringen Kampfbereitschaft zumindest in Frankfurt unrealistisch. Und wie sollte ein Alternativvorschlag

<sup>1</sup> Dabei muß man allerdings sehen, daß die Arbeitslosenquote von ca. 5% in Frankfurt — das sind 26 370 Arbeitslose — noch deutlich unter dem hessischen Durchschnitt (ca. 6%) liegt, der wiederum unter dem bundesweiten Durchschnitt von 7,4% (im August) rangiert.

<sup>2</sup> Dies betrifft gerade auch die höchste Ebene der IGM: An einer Tagung der Bevollmächtigten aus allen AEG-Standorten, die nach dem Bekanntwerden des Vergleichsantrags stattfand, wurde der Antrag von Georg Benz, einen Marsch der gesamten Elektrobranche auf Bonn zu organisieren, von den anwesenden Bevollmächtigten abgelehnt. Der Rechtsexperte des Hauptvorstandes, Kittner, sprach sich öffentlich gegen »Panikmache« aus und wollte sich der Einsicht nicht verschließen, daß *»in gewissem Umfang Arbeitsplätze werden wegfallen müssen.«*

aussehen, den Betrieb ohne Arbeitsplatzverluste weiterzuführen, der sich — am gegenwärtigen Denken der Kollegen anknüpfend — noch im Rahmen des bestehenden Wirtschaftssystems bewegt? Bei VDM und Rockwell-Golde sind solche Vorschläge zu Kristallisationspunkten für das praktische Handeln der Belegschaften geworden. Bei dem fast reinen Verwaltungsbetrieb AEG Frankfurt — allerdings gilt dies wohl auch darüber hinaus — ist nicht abzusehen, um welchen konkreten Punkt sich die praktische Gegenwehr der Belegschaft organisieren könnte.

Entsprechend war auch ein Gespräch zwischen Frankfurter Pfarrern, die sich schon bei den vergangenen Auseinandersetzungen im Metallbereich auf die Seite der Betroffenen gestellt hatten, und Betriebsräten von AEG Anfang September von Ratlosigkeit gekennzeichnet. Informationen über die genaue Zahl der geplanten Entlassungen haben die Betriebsräte bis heute noch nicht; daß vielleicht alle Arbeitsplätze im

Verwaltungsbereich zur Disposition stehen, wollten sie nicht ausschließen. Kampfaktionen der Belegschaft sind aber gegenwärtig in Frankfurt nicht absehbar: viele Angestellte glauben noch immer — so der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Hinterland — selbst nicht zu jenen zu gehören, die entlassen werden sollen. (Stand Anf. September) ■

## **Arbeiterpolitik**

INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK

**23. Jahrgang  
Nummer 5  
2. Oktober 1982**

## **Arbeiterpolitik**

INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK

### **Arbeiterpolitik-Abonnement**

Die Informationsbriefe der Gruppe Arbeiterpolitik erscheinen 6 bis 8 mal im Jahr mit ca. 20 bis 36 Seiten, dazu Themen-Beilagen, Lokal-Beilagen und Sonderhefte. Berichte und Kommentare zur internationalen Arbeiterbewegung, zu den weltpolitischen Ereignissen, zur Innenpolitik und vor allem zur Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften und ihrer Mitglieder · Diskussionsartikel · Arbeiterkorrespondenzen ·

Abonnement für ein Jahr, incl. Porto, z. Zt. 20,00

Herstellung und Vertrieb

GESELLSCHAFT  
ZUR FÖRDERUNG DES STUDIUMS DER  
ARBEITERBEWEGUNG e.V.  
Postfach 15 02 47 · 2800 Bremen 15

## **Der Faschismus in Deutschland** Band 1

Analysen, Kommentare und Berichte der KPD-Opportunisten aus der Zeit zwischen 1928 und 1933. Nachdruck der 1973 bei EVA erschienen Ausgabe, **erweitert** um zwei neue Abschnitte:

- VII. Faschistische Parolen und Schlagworte
- VIII. Kommentare, Berichte und Notizen

293 Seiten, Klebebindung

DM 12,-

A. Enderle, H. Schreiner, J. Walcher, E. Weckerle

## **Das rote Gewerkschaftsbuch**

Vollständiger Nachdruck der Broschüre »Das rote Gewerkschaftsbuch« aus dem Jahre 1932. 192 Seiten, Inhaltsverzeichnis, Einleitung und ein Vorwort zur Neuherausgabe. Klebebindung, Format 14,5 x 21,0 cm, Preis 6,- DM.

GESELLSCHAFT  
ZUR FÖRDERUNG DES STUDIUMS DER  
ARBEITERBEWEGUNG e.V.  
Postfach 15 02 47 · 2800 Bremen 15

Frankfurt:

## Welchen Kurs steuert die IG Metall nach den Tor-Besetzungen?

Die Welle der Arbeitsplatzvernichtung im Frankfurter Metallsektor setzt sich nach wie vor ungebrochen fort: Sperry Univac, Klimsch, Moenus, Samson, Teves und nicht zuletzt AEG sind die Namen der Betriebe, bei denen ca. 1100 Entlassungen anstehen oder schon vollzogen sind. Allein in der AEG-Zentralverwaltung müssen bis Jahresende 435 Kollegen gehen, mindestens weitere 300 sollen bis Mitte nächsten Jahres »freigesetzt« werden.

### VDM-Schließung zieht immer noch Kreise

Während laufend neue Arbeitsplatzvernichtungen bekannt werden, zieht die Schließung des VDM-Werkes in Hedderheim immer noch Kreise. 72 zumeist alleinstehende ausländische Kollegen mußten jetzt das firmeneigene Wohnheim räumen. Der Protest der Arbeitsloseninitiative der VDMler konnte daran nichts ändern, denn die »rechtlich einwandfreie« Position der Geschäftsleitung stützt sich auf eine entsprechende Vereinbarung im Sozialplan. Dagegen hatte der gerichtliche Widerstand einiger VDM-Kollegen gegen die Anrechnung von Teilen ihrer Abfindungen durch das Arbeitsamt durchweg Erfolg. Je nach Alter und Betriebszugehörigkeit sollten zwischen 30% und 70% der Abfindungen angerechnet, das heißt, das Arbeitslosengeld um den entsprechenden Betrag gekürzt werden. Die betroffenen Kollegen mußten sich auch selbst krankenversichern.

Der Verdacht der VDMler, daß die Spekulation mit dem großen Betriebsgelände für die Metallgesellschaft mindestens ein Grund für die Schließung des VDM-Werkes in Frankfurt-Hedderheim war, verdichtet sich unterdessen. Die Nassauische Heimstätte hat für die Metallgesellschaft Pläne für eine Büro- und Wohnbebauung ausgearbeitet, was eine Umwidmung des bisherigen Industriegeländes bedingen würde. In diesem von der U-Bahn hervorragend erschlossenen Gebiet könnten derzeit bis 300 DM pro Quadratmeter erzielt werden. Auch nur ein Teilverkauf der Fläche (ca. 1 Mio. m<sup>2</sup>) würde der Metallgesellschaft mehr als die 40 Mio. DM einbringen, die der VDM-Sozialplan gekostet hat. Die Pläne werden derzeit von der Stadt Frankfurt wohlwollend geprüft.

### Widersprüchliches in der IGM nach der Torbesetzung bei Demag

Obwohl die Probleme also keineswegs geringer geworden sind, hat sich die Serie von Torbesetzungen (VDM, Rockwell-Golde und Demag) in Frankfurt<sup>1</sup> bisher nicht fortgesetzt. Bei AEG, gegenwärtig am stärksten von Entlassungen betroffen, ist eine Gegenwehr der Belegschaft derzeit nicht absehbar<sup>2</sup>. Nach der Niederlage bei Demag, wo die Pläne der Geschäftsleitung inzwischen durchgeführt werden, hatte die IGM wieder stärker ihre Bereitschaft zum Kompromiß betont. Daß z. B. ein Kampf gegen die 60 Entlassungen bei der Firma Moenus nicht möglich sei, begründete ein IGM-Sekretär damit, daß diese Pläne halt schon seit zwei Jahren bekannt seien! Offensichtlich hat die IGM in diesen zwei Jahren nichts getan, um die Moenus-Kollegen zu mobilisieren. Bei der Firma Samson werden mit Zustimmung des Betriebsrates und Wissen der IGM — wenn auch gegen den Widerstand einzelner Sekretäre — offenkundig betriebsbedingte Kündigungen als »personenbezogen« und vorsichtshalber auch nur mündlich ausgesprochen. Ausländische Kollegen werden zu Aufhebungsverträgen überredet, ohne daß der Betriebsrat sie über die gravierenden Nachteile aufklärt. Das müssen einzelne Kollegen mit Unterstützung von außen tun. Bei Teves wird ein Sozialplan



von der IGM bereits wieder als Erfolg gefeiert, weil mit den vorläufig 12 Kündigungen die Grenze noch nicht erreicht wird, ab der der Unternehmer zum Abschluß verpflichtet ist. Entsprechend ist man auch im Umgang mit großen Worten, etwa, daß man um jeden Arbeitsplatz kämpfen wolle, sehr viel vorsichtiger geworden. Und auf der Ebene der hauptamtlichen Funktionäre gibt es wohl auch Kräfte, die gern wieder zur Politik der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Unternehmern unter Ausschluß der aktiven Mitgliedschaft wie in der »Ära Günkel«<sup>3</sup> zurückkehren wollen. Aber die taktische Neuorientierung, die sich im Gefolge insbesondere der VDM-Torbesetzung in der IGM-Ortsverwaltung durchgesetzt hat<sup>4</sup>, läßt sich nicht einfach wieder zurücknehmen. Dazu ist unter den aktiven Metallern in Frankfurt doch zuviel in Bewegung geraten, und vor allem gönnen auch die Unternehmer der IGM keine Atempause.

### Halbherziger Streik bei Klimsch ohne Erfolg

So konnte die IGM nicht einfach zur Tagesordnung übergehen, als bei dem Reprokamerahersteller Klimsch entgegen Zusagen der Geschäftsleitung zusätzlich zu 22 schon vollzogenen Entlassungen bis Oktober weitere 50 angekündigt wurden, bevor die Verhandlungen über einen Interessenausgleich überhaupt abgeschlossen waren. Und

<sup>1</sup> Vgl. dazu auch die folgenden Berichte in der Arbeiterpolitik:  
— VDM und Triumph-Adler — nur die Spitzen treibender Eisberge, Nr. 7/81  
— Rockwell-Golde: »Behaltet Euren Sozialplan — wir wollen unseren Arbeitsplatz«, Beilage zu Nr. 3/82  
— Mannesmann-Demag: Dritte Torbesetzung, Nr. 4/82

<sup>2</sup> Vgl. dazu: AEG-Frankfurt — Angestelltenprotest ohne Perspektive? in Arpo 5/82

<sup>3</sup> Hermann Günkel hat die Verwaltungsstelle Frankfurt fast 25 Jahre mit seinem autoritären Führungsstil geprägt und kritische Regungen nach Kräften schon im Keim erstickt. Anfang des Jahres wurde er von dem langjährigen zweiten Mann, Günther Otto, als 1. Bevollmächtigter abgelöst.

<sup>4</sup> Vgl. dazu auch den Bericht »Taktik oder wirkliche Veränderung« in Arpo 3/1982

# SAMSON Nr: 1 KOLLEGE

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

## ACHTUNG

In unserer Firma werden seit einiger Zeit Kollegen gekündigt. Die Personalleitung macht dabei einen Trick: Nachdem die Kollegen die Kündigung erhalten haben, bietet ihnen die Personalleitung einen AUFHEBUNGSVERTRAG an und verspricht ihnen dafür eine lächerliche Abfindung. Dieser Trick ist nur zum Nachteil der Kollegen, deshalb geben wir Euch diese Information:

Ein Aufhebungsvertrag bedeutet, daß ein Arbeitnehmer und die Firma das Arbeitsverhältnis freiwillig beenden. Ein Aufhebungsvertrag ist also keine Kündigung. Wer einen Aufhebungsvertrag unterschreibt geht freiwillig aus der Firma. Er kann auch nicht beim Arbeitsgericht dagegen klagen, wenn er erst mal unterschrieben hat.

Einige Kollegen haben solche Aufhebungsverträge angeboten bekommen. Damit sie unterschreiben, hat die Personalleitung ihnen für jedes Jahr, das sie in der Firma gearbeitet haben, 500,- Mark angeboten. Aber: Wer einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hat, der wird vom Arbeitsamt automatisch acht Wochen gesperrt, weil er ja freiwillig arbeitslos geworden ist. Das heißt: Acht Wochen kein Arbeitslosengeld.

Und Metallarbeiter finden in Frankfurt heute sowieso keine Arbeit. WER EINEN AUFLÖSUNGSVERTRAG UNTERSCHREIBT, DER SCHADET SICH SELBST DOPPELT Er wird freiwillig arbeitslos und verliert noch einen Haufen Geld. Niemand kann gezwungen werden so einen Vertrag zu unterschreiben!

Jeder kann gegen eine Kündigung beim Arbeitsgericht Klage einreichen!

Die 500,- Mark Abfindung sind lächerlich wenig gegenüber dem, was man durch das Gericht bekommt oder was etwa bei ROCKWELL-GOLDE im Sozialplan steht.

Bevor Du also etwas unterschreibst:

- Erkundige Dich bei der IG-Metall-Rechtsstelle (Kollege Mühsamen, Tel: 2647-213)
- Ausländische Kollegen wenden sich an die Beratungsstelle der Gewerkschaft (DGB, Koll. Guerresir, Tel: 2684216) / Koll. Fernandez, Tel: 2684216
- oder an Kollege Costarelli, IG-Metall, Tel: 2647213
- Über Arbeitslosigkeit und Sperrung durch das Arbeitsamt informiert Dich Kollegin Karin Acrl von der Arbeitsloseninitiative ehemaliger VDMler (Tel: 573421)

VON SAMSON - KOLLEGEN FÜR SAMSON - KOLLEGEN GERACHT. FFN, 26.8.82

Klimsch ist nicht irgendein Betrieb: Die 650 Beschäftigten sind gewerkschaftlich gut organisiert, und ihre Stimme hat in der Ortsverwaltung Gewicht. Anfang September kam ein Streik gegen die Entlassungen zustande, der von IGM und Betriebsrat, in dem die DKP eine starke Position hat, ausgesprochen halbherzig geführt wurde: Von dem in eine KG und eine GmbH zweigeteilten Betrieb konnte nur die GmbH (ca. 400 Beschäftigte) einbezogen werden. Aber auch hier lag die Beteiligung höchstens bei 60 %, die Angestellten haben sich mehrheitlich nicht beteiligt. Lieferblockaden und Torbesetzungen wurden gar nicht erst ins Auge gefaßt, und wegen der laufenden Kurzarbeit versammelten sich Teile der streikenden Belegschaft nur von Montag bis Mittwoch in gebührendem Abstand vor den Toren. Die Kampfbereitschaft der über das verlängerte Wochenende vereinzelt Kollegen hatte bis zum folgenden Montag weiter abgenommen, so daß nach einer Betriebsversammlung und einer getrennt davon durchgeführten Informationsversammlung der geschickt taktierenden Geschäftsleitung die Arbeit wieder aufgenommen wurde. Ein greifbarer Erfolg wurde nicht erzielt, es sei denn, man betrachtet die Rücknahme einer Anzeigendrohung der GL gegen den BR-Vorsitzenden wegen angeblicher Falsch-

sage als Erfolg. Zwar wurde Klimsch auf Antrag der IGM vom Frankfurter Arbeitsgericht untersagt, weitere Kündigungen vor Abschluß der Verhandlungen über einen Interessenausgleich auszusprechen. Aber die Geschäftsleitung hat diese Entscheidung angefochten und den betroffenen Kollegen «vorsorglich» eben doch die Entlassungsschreiben zugestellt. Das Ergebnis des halbherzigen Klimsch-Streiks besteht nun darin, daß in dieser Sache das Landesarbeitsgericht das letzte Wort hat. Die IGM kam bei Klimsch nicht darum herum, Schritte praktischer Gegenwehr zu unterstützen, gleichwohl sollte aber nur ein bißchen gekämpft werden, um keine größere Konfrontation mit dem Unternehmerlager heraufzubeschwören. In eine Situation wie bei Demag wollte man nicht noch einmal geraten. Daß mit einem solchen Vorgehen dem Unternehmerangriff kein wirksamer Widerstand geleistet werden kann, zeichnet sich mittlerweile ab. Mitte Oktober sind die Verhandlungen über einen Interessenausgleich vor der Einigungsstelle gescheitert. Die Klimsch-Geschäftsleitung hat mitgeteilt, daß sie nunmehr 150 Kollegen der GmbH bis zum Jahresende entlassen will. Eine Garantie für die verbleibenden Arbeitsplätze könne man nicht geben, allerdings könne ein niedriger Sozialplanabschluß zur Arbeitsplatzsicherung beitragen!

In einem von der IGM am 19. 10. verteilten Flugblatt ist die Verteidigung der Arbeitsplätze schon gar kein Thema mehr, obwohl sich die Zahl der von Klimsch jetzt geplanten Entlassungen praktisch verdoppelt hat. Gefeilscht wird nur noch um eine »angemessene« Entschädigung: »Arbeitsplatzverlust bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer bei der derzeitigen Arbeitssituation Arbeitslosigkeit. Dafür muß die Geschäftsleitung einen finanziellen »Ausgleich« in Form angemessener Abfindungen schaffen«. In einem anderen Flugblatt der IGM-Ortsverwaltung vom April dieses Jahres stand noch: »Um jeden Arbeitsplatz wird gekämpft« — heute stehen Sozialpläne wieder hoch im Kurs. Daran ändert auch die auf dem Klimsch-Flugblatt in Klammern nachgeschobene Erkenntnis nichts, daß »wir alle wissen, daß eine Abfindung kein Ersatz für den Arbeitsplatz darstellt«. Mit Worten jedenfalls wird die Arbeitsplatzvernichtung nicht gestoppt.

## Umarmungstaktik gegenüber der innergewerkschaftlichen Opposition

Trotz dem enttäuschenden — vorläufigen? — Ende bei Klimsch muß aber festgehalten werden, daß die IGM sich gegenüber dem Unternehmerangriff nicht mehr — wie früher — völlig passiv verhalten kann, wenn sie dem Vertrauensschwund unter den Mitgliedern entgegenwirken will. Neben Formen begrenzter Aktivität gehört dazu auch, daß die bisher vorstandskritischen Kräfte zur Unterstützung einbezogen werden sollen. Die innergewerkschaftliche Opposition wird heute nicht mehr administrativ ausgegrenzt, vielmehr wird versucht, sie durch eine Taktik der Umarmung zu integrieren und für die Politik der Gewerkschaftsführung nutzbar zu machen. Dies als Stärke der Opposition und als Beweis der Möglichkeit einer Veränderung des Gewerkschaftsapparats von unten zu werten, wäre freilich eine gefährliche Illusion. Taktische Anpassungsmanöver ändern nicht das Geringste an der grundsätzlich sozialpartnerschaftlichen Orientierung der Gewerkschaftsführung und ihrer prinzipiellen Anerkennung dieser Gesellschaftsordnung. Je klarer diese Tatsachen von den kritischen Kollegen gesehen werden, desto geringer werden die Illusionen und mithin auch der Schaden der Umarmungstaktik der Gewerkschaftsführung sein. ■

**Arbeiterpolitik**

INFORMATIONSBRIEFE DER  
GRUPPE ARBEITERPOLITIK

23. Jahrgang  
Nummer 6  
9. Dez. 1982

