INTERVIEW: UWE FRITSCH
5. Februar 2026
Interviewt durch Eva Stassek

Eva Stassek: Hallo – jetzt sprechen ich mit Uwe Fritsch – zuerst über seine Jugend, wie eraufgewachsen ist und was er damals erlebt hat.

Uwe Fritsch: Ja, hallo Eva. Geboren bin ich am 25. März 1956 an Palmsonntag in Braunschweig im katholischen St. Vinzenz Krankenhaus. In der Geburtsurkunde steht: Vater Kurt Fritsch, Kreisvorsitzender der KPD. Mutter: Isolde Fritsch, Hausfrau. Also insofern im katholischen Stift, am höchsten Feiertag – und nicht getauft. Die Nonnen waren schon ziemlich entrüstet, aber meine Eltern hat es nicht gestört und so fing mein Leben einfach so an. Wir haben zur Untermiete gewohnt, in einem Zimmer mit drei Personen in der Nussbergstraße 25, bei Walter und Guste Müller – die sind die Eltern von Irene Klever. Und so schließt sich dann irgendwann im Interview auch der Kreis. Irene war damals schon im jugendlichen Alter. Ich habe sie und ihre beiden Schwestern bewusst wahrgenommen, als ich etwa zwei, zweieinhalb Jahre alt war. Und man hat sich ja nie aus den Augen verloren. Später, wir kommen ja noch zu VW, hat ja Ihr Mann Wolfgang Klever eine entscheidende Rolle auch in meinem Leben gespielt. Drei Monate nach meiner Geburt kam das KPD-Verbot. Mein Vater ist in die Illegalität gegangen. Das heißt, ich habe die ersten neun Jahre ohne Vater zugebracht, weil meine Mutter in Braunschweig blieb, während mein Vater für die KPD illegal gearbeitet hat. Wenn ich meinen Vater getroffen habe, war es in der DDR. Da konnten wir uns frei bewegen. Insofern kann man sagen, es hört sich jetzt seltsam an, die DDR war sozusagen mein Vaterland. In diesem Land konnte ich meinen Vater treffen, das bis zum achten Lebensjahr, bis 1964.

Dann, ab 1958, wohnten wir im Waggum. Ich bin in Waggum eingeschult worden. 1964 wurde es auch meiner Mutter zu viel. Ganz alleine, ohne Vater und mit mir, so dass wir übergesiedelt sind in die DDR. Ich habe vier Jahre in Berlin gewohnt, von 1964 bis 1968 am Prenzlauer Berg. Als Kind vergisst man das nicht, Storkower Straße 38. Dort bin ich auch zur Schule gegangen, in die Theodor Neubauer Oberschule am Prenzlauer Berg. Für mich war das ein kompletter Wechsel. In der ersten und zweiten Klasse in Waggum in der Grundschule lernten die erste und zweite Klasse zusammen in einem Raum. Die dritte und vierte, fünfte und sechste, siebte und achte, ebenfalls zusammen. Nur die neunte hatte einen eigenen Klassenraum. Und da kam ich in eine Ganztagsschule, war den ganzen Tag beschäftigt und hatte sofort hervorragende Zensuren. Ab der fünften Klasse habe ich in der DDR russisch gelernt. Auch das war nicht das Schlechteste. Mit Beendigung der sechsten Klasse nach vier Jahren, das war 1968, gab es dann Gustav Heinemann als Bundespräsidenten. Es gab auch die ersten Anzeichen von Verständigung zwischen Ost und West, die Aufhebung des KPD-Verbotes war in der Diskussion. Gustav Heinemann hat als Bundespräsident eine Amnestie für alle politisch Verfolgten erlassen und auch das KPD-Verbot aufgehoben, so dass mein Vater wieder zurück konnte.

Wir sind 1968 wieder nach Waggum gezogen, meine Eltern und ich. Ich ging dann zu Hoffmann von Fallersleben, ins Gymnasium. Ich konnte zwar Russisch, aber Englisch nicht. Und ich musste in einem Jahr die zwei Jahre Englisch nachholen, der fünften und sechsten Klasse. Das war relativ anstrengend. Ich hatte dreimal in der Woche Nachhilfe privat, um das zu schaffen. Dieser permanente Wechsel hat mich viele Freundschaften gekostet. Vier Jahre weg aus Waggum. Selbst wenn du wiederkommst, da hat sich vieles verändert. Und das andere war dieser Schulwechsel, den habe ich nie wirklich überstanden. Ich war auch kein guter Schüler, ich war relativ faul. Ich wollte unbedingt Tischtennis- Weltmeister werden und ich war natürlich auch sofort politisch aktiv. Ich war in der DDR politisch qualifiziert worden, war in dem Pionierrat, im Freundschaftsrat, war Freundschaftsagitator. Das hat vielleicht geholfen für frühe, für spätere Sachen. Und bin dann hier sofort mit Politik in Berührung gekommen. 1970 dann, mit 14 Jahren, bin ich in die SDAJ eingetreten, 1972 in die DKP. Der politische Werdegang war schon während der Schulzeit geprägt vom Elternhaus. Das muss man einfach so sehen.

Eva Stassek: Hast du in der Schule auch Funktionen gehabt?

Uwe Fritsch: Ich war Klassensprecher, Schülersprecher. Aber da ich so faul war, habe ich ein paar Schuljahre wiederholen müssen.

Eva Stassek: Da konntest du länger Schulsprecher sein …

Uwe Fritsch: Ja (lacht). Das Problem war, Kurt und Isolde waren hauptamtlich für die DKP unterwegs. Isolde war lange Zeit Kreisvorsitzende in Braunschweig, und Kurt ging erst in den Bezirk Niedersachsen, wurde Sekretär der Gesamtpartei in Deutschland, so dass die beiden dann entschieden hatten – da war ich 17 –, dass sie nach Düsseldorf ziehen. Ich bin hier alleine in Waggum geblieben und sie kamen nur am Wochenende, oft nur an jedem zweiten. Für dieses in so jungen Jahren alleine sein, war ich noch nicht selbstständig genug. Und das hat dazu geführt, dass ich auch das Abitur zweimal gemacht habe, weil ich einfach stinkend faul war. Ich habe versucht, mit dem geringsten Aufwand größtmögliches Ergebnis zu erzielen. Klappte nicht so ganz. In der neunten Klasse und in der 13. bin ich hängengeblieben und war dann schon der Schulopa. Nachdem ich das Abitur endlich geschafft hatte, wusste ich nicht genau, was ich machen wollte. Studieren war nicht so meins. Ich hielt mich ein bisschen über Wasser mit Gelegenheitsjobs. Ich habe ja Tischtennis gespielt und wir hatten in der Mannschaft jemanden, der hatte einen Teppichladen in der Münzstraße. Der hat gesagt: „Komm doch, bei mir kannst du ein paar DM verdienen." Dann habe ich Teppichboden verlegt. Schadet nicht, wenn man das kann. Dann kam ein dummer Zufall: mein Fernseher war kaputt. Ich hatte mit 14 das erste Mal gejobbt in den Ferien, in einem Radio und Fernsehgeschäft hier am Ruhfäutchenplatz Platz – bei Hänisch & Kurzer. Damals ist die Liebe zur Elektronik – zum Löten und solchen Sachen – entstanden. Als ich mit dem Fernseher ankam, wurde ich gefragt: „Und was machst du so? Kannst bei mir anfangen, als Auszubildender". Damals hieß das noch Lehrling. Ich habe sofort ja gesagt. Meine Eltern waren auch richtig zufrieden, dass ich endlich wusste, was ich machen kann. Zum 1. August 1978 habe ich die Lehre als Radio- und Fernsehtechniker angefangen, bei Fernsehservice Bayer in der Frankfurter Straße. Den Laden gibt es nicht mehr, da ist jetzt Hornbach. Ich habe da dreieinhalb Jahre gelernt. War dann in der Berufsschule Berufsschulsprecher, das zieht sich bei mir ein bisschen durch. Und bin dann endlich in die IG Metall aufgenommen worden. Ich wollte schon das erste Mal, als ich mit 14 im Radio- und Fernsehtechniker-Handwerk gearbeitet habe, in die IG Metall eintreten. Da war ich bei der IG Metall im alten Gewerkschaftshaus, wollte Mitglied werden. Man hat mich vertröstet und gesagt: „Nein, das geht nicht – du bist zu jung. Und als Schüler schon gar nicht." So bin ich dann erst 1978 viel, viel später zur IG Metall gekommen.

Eva Stassek: Mit Ausbildungsbeginn.

Uwe Fritsch: Mit Ausbildungsbeginn durfte ich dann aufgenommen werden. Ich wurde sogar am 1. Mai aufgenommen, weil ich den Ausbildungsvertrag für den 1. August hatte. Das zählte. Über die SDAJ kannte ich natürlich viele. Wir waren mit den Falken sehr eng verbunden, haben uns auch manchmal gestritten. So lernte ich bei den Falken Harry Skiba kennen, der dann im Ortsjugendausschuss der IG Metall war. Michael Müller war Jugendsprecher bei VW. Wir haben dann zusammen mit Schorse Schwedhelm den Jugendtreff aufgebaut, gegenüber im Gewerkschaftshaus. Und der damalige DGB- Vorsitzende in Braunschweig, Günther Kasten, der dann zur AOK gegangen ist, hat das unterstützt. Heinz Müller, der Erste Bevollmächtigte der IG Metall, hat sich immer mit uns angelegt. Das war die Zeit der Friedensbewegung. Harry kriegte einen Einlauf, weil er Flugblätter im Namen der IG Metall verteilt hatte für die Friedensbewegung. Da gibt es einige, einige Anekdoten.

Jutta Ehlers[1] habe ich in dieser Zeit kennengelernt. Sie ist vor einigen Jahren leider viel zu früh verstorben. Wir haben dann Seminare gemacht im Falkenheim in der Asse und waren unterwegs. Das war in meiner Berufsausbildungszeit. Ich habe in der Berufsschule Salzdahlumer Straße auch politisch gearbeitet, wurde dort zum Schülersprecher gewählt. Wir haben eine Art Marktplatz organisiert, an dem auch die DGB-Jugend teilgenommen hat. Dort konnten sich die Jugendorganisationen vorstellen, weil wir politisch was machen wollten. Ich habe später eine gute Prüfung abgelegt,

mit Note zwei. Wir waren drei Auszubildende, einen davon hat der Chef übernommen. Ich war's nicht. Erst war ich auf ihn sauer. Genau am 29. Januar 1982 war Freisprechung im Berufsbildungszentrum Hamburger Straße. Um 19 Uhr wurde ich freigesprochen. Um 19:30 Uhr war ich arbeitslos. Dann natürlich zum Arbeitsamt. Das ist eine Zeit, die einen prägt, wenn man vier Monate lang arbeitslos ist. Das vergisst man nicht.

Dann kam ich zu Fernsehservice Buhs. Ich kam aus einem Betrieb, in dem wir nur Reparatur, Aufstellung, Antennenbau gemacht haben. Wir hatten keinen Verkauf, und Buhs – an der Hagenbrücke – der hatte noch Verkauf. Ich war raus aus der Probezeit, fünf Wochen da und dann sollte ich einen Fernseher reparieren. Den hatte eine alte Frau aus einem Altersheim geholt. Es war eine Sicherung kaputt, Gleichrichter, Teile für vielleicht 3,50 DM mit Stundenlohn, vielleicht mit Anfahrt – 35 DM war damals der Preis. Und er hat gesagt: „Nein, sie schreiben jetzt 300 DM auf für die Reparatur." Hab ich gesagt: „Das mache ich nicht." Da hat er gesagt: „Ich gebe Ihnen jetzt die Anweisung, Sie schreiben jetzt 300 Mark auf die Rechnung." Ich habe wiederholt: „Das mache ich nicht." „Dann sind Sie jetzt sofort fristlos entlassen" sagte er daraufhin. Die Hagenbrücke ist ja nicht weit weg vom Gewerkschaftshaus. Und ich war Gewerkschafter. Also saß ich umgehend bei den Gewerkschaftssekretären Herbert Scheibe und Gerd Floren auf dem Schoß. Die kannten mich über die Jugendarbeit. Dann habe ich denen das erzählt. Gerd hat bei bei Buhs angerufen: „Hiermit bietet Ihnen Herr Fritsch seine Arbeitskraft an" – und damals ohne Handy, ohne alles war ich ja nicht erreichbar. Dann habe ich Kaffee getrunken, bin schön nach Waggum nach Hause gegangen. Dann kamen zwei Briefe. Der erste Brief war von Buh: ich soll am nächsten Tag meine Arbeit wieder aufnehmen. Der zweite Brief war von VW, weil ich mich sofort auch bei VW beworben hatte. Wolfgang Klever, der damals schon im Betriebsrat und im Arbeitssicherheitsausschuss war, hatte sich für mich eingesetzt. Dass ich mit meinen Fachkenntnissen und natürlich durch die gewerkschaftlichen Aktivitäten bei VW anfangen kann.

Und so habe ich dann bei Buhs am Samstag fristlos gekündigt, als Arbeitnehmer. Damals gab es noch in der Stadthalle den Tanz in den Mai. Da war ich dann natürlich auch mit meinen Eltern. Wolfgang kam vorbei mit Irene und auch der eine oder andere, den man aus dem VW-Betriebsrat kannte: Axel Barner, den meine Eltern kannten, Jochen Bahnbeg und so weiter. Die wussten schon Bescheid und sagten zu meinem Vater: dein Sohn, der fängt ja am Montag an bei VW an. Und so bin ich am 3. Mai 1982 zum ersten Mal durchs Tor Gifhorner Straße gegangen. Mir war ein bisschen mulmig. Sonst stand ich immer davor und habe den „roten Käfer" verteilt (die Betriebszeitung von SDAJ und DKP bei Volkswagen). Jetzt sollte ich da reingehen. Und die Partei hat gesagt, ab jetzt wird von dir kein „roter Käfer" mehr verteilt. Das ist wichtig, dass du die Probezeit überstehst und da reinkommst. Dann war ich bei der Personalabteilung. Der erste, den ich sprach, war Klaus Seleib. Er war damals Personalsachbearbeiter, später mit mir zusammen im Betriebsrat. Der hat mich empfangen. Ich dachte, Mensch, gewerkschaftlich organisierter Betrieb, hier VW, alles gut. Und dann sagt er: „Hier wird gearbeitet und hier wird nicht rumgeschlampt". Der war Vertrauensmann. Und hinterher im Betriebsrat. „Hier wird gearbeitet. Wer nicht arbeitet, fliegt wieder." Und so weiter. Das war der erste Eindruck. Moment mal, da hatte ich ja ganz was anderes gehört von VW. Und dann mussten wir zum Betriebsrat. Friedhelm Schuricht war dessen Geschäftsführer. Dann gingen wir vom Personalbüro die 20 Meter rüber und saßen zu fünft da. „Und? Wer von euch ist in der Gewerkschaft?" fragte er. Da hab ich mich gemeldet. Und er sagte „Und ihr anderen tretet hier jetzt ein". Damals war das so: Wenn du nicht eingetreten bist, dann wurdest du von der Personalabteilung nicht eingestellt. Ob das immer klug war? Wir haben das später völlig verändert. Es ging ja um Überzeugung und nicht darum, durch Druck in die IG Metall einzutreten. Aber so waren die ersten Schritte. Ich hatte als Radio und Fernsehtechniker einen weißen Kittel an, immer schön Schraubenzieher und Kugelschreiber oben und immer ein bisschen Trinkgeld in der Tasche. Jetzt kommst du in einen Industriebetrieb, erst mal in eine dunkle Halle, dunkle Klamotten und jeder hat was zu sagen. Der Kollege, der früher da war, dann der und der. Dann gab es einen Einrichter, dann einen Vizemeister und einen Meister, einen Unterabteilungsleiter. Und ich hatte einen Gesellen und Meister gehabt, das war's. Mit diesen Hierarchien musste ich erstmal klarkommen. Ich war dann in Halle drei und habe Achsen zusammengebaut. Das war eine sehr schmutzige Arbeit. Wir mussten mit Molykote die Radlager einfetten und dann die Radlager eindrücken. Das wurde von Hand gemacht. 787 mal die Beidhand-Bedienung, damit man da nicht aus versehen mit den Fingern reinkam. In der ersten Woche tat ich mich schwer. Nach der dritten Woche hatte ich hatte ich den Bogen raus. Das ist derart monotone Arbeit gewesen, dass ich die Neue Deutsche Welle singen konnte da – acht Stunden lang. Du konntest es blind. Hast die Sachen von der Kette genommen, mit Molykote die Bürste da und dann Sprengring unten, Kugelgelenk rein, Sprengring oben, in die Maschine eingelegt. So was vergisst man aber auch nicht.

War auch nicht ganz so verkehrt, mal diese Arbeiten, diese ganzen schweren körperlichen Arbeiten, diese monotonen Arbeiten zu erleben. Das hat mir später geholfen, zu verstehen, was in den Kollegen vorging. Das waren sechs Monate bis zum Werksurlaub. Dann wurde eine Stelle in der Qualitätssicherung frei. Eine Elektronikerstelle. Die ausgelernten Elektroniker von VW wollten da nicht hin, weil es Normalschicht war. Die wollten unbedingt in die Dreierschicht und mehr Geld verdienen. Und ich kam aus der Zweierschicht. Damals 6:00 bis 14:30, 14:30 bis 23:00 Uhr. Ich war so stolz und froh, dass ich wieder in meinem Beruf arbeiten konnte. Elektronik, Anpassungen machen, Löten. Habe dort viel gelernt. Und das Spannende an dem Job war: ich kam durch den ganzen Betrieb und kannte auch alle Teile. Und weil ich neugierig war, habe ich alle Abläufe kennengelernt, vom Dämpfer, der Hinterachse, Vorderachse, dem Querlenker, MacPherson-Federbein. Das hat mir später beim Verständnis des Fahrwerks oder auch zum Verständnis der Teile sehr geholfen. Das Wissen über Qualitätsprozesse half mir zum Beispiel mit Menschen wie Martin Winterkorn. Der kam aus der Qualitätssicherung. Und wenn man das beherrscht hat und sich mit ihm unterhielt, dann war die Fachlichkeit da. Das haben alle geschätzt.

Dann gab es Umstrukturierungen und der Platz als Vertrauensmann wurde frei. 1985. Wolfgang Klever kam dann mal vorbei. Man hat sich unterhalten. Kollegen haben gesehen, dass wir zusammen gegessen haben und sagten: „Du kennst den Betriebsrat. Du musst hier Vertrauensmann machen." Aber wegen meiner politischen Orientierung gab es schon immer Probleme. Ich bin mit einer Stimme Mehrheit, mit elf zu zehn, zum Vertrauensmann gewählt worden. Sechs Wochen später waren Vertrauenskörperleitungswahlen und es lief gerade die Tarifrunde. Axel Barner war Betriebsratsvorsitzender und hielt zur Tarifrunde eine grottenschlechte Rede. Und dann haben die Alten gestichelt: „Du musst, du musst, du musst was sagen". Man lässt sich ja auch mal anschieben. Ich ging in die freie Aussprache – frei Schnauze. Ich sagte: „Das verstehe ich überhaupt nicht, VW macht so viel Gewinn", und habe auch begründet, warum. Dann gab es bei der Vertrauenskörperleitungswahl eine Stichwahl und ich wurde mit großer Mehrheit in die Vertrauenskörperleitung gewählt. Gregor Pollock wurde Vertrauenskörperleiter, Friedhelm Schuricht war 1986 in den Landtag gewählt worden und hatte das VK-Leiter-Mandat abgegeben. Und so habe ich die ersten Schritte mit Gregor gemacht.

Ich hatte einen guten Freund. Mein Begleiter in der ganzen Zeit war Hans-Jürgen Schönekerl – Jonny Schönekerl. Der hat mich ein bisschen an die Hand genommen. Er kam aus dem Werkzeugbau, ich aus der Qualitätssicherung. Von ihm habe ich viel über den Betrieb und die Historie des Betriebes und vor allen Dingen auch über Historie der Gewerkschaftsarbeit bei VW gelernt. Das war gut, weil ich ja von außen, aus dem Handwerk kam. Ich habe auch viel Nachbarschaftshilfe geleistet. Als Radio- und Fernsehtechniker war ich bekannt. Und dann hast du mal den Fernseher repariert, und dann waren Olympische Spiele und dann haben sie angerufen – und so war ich relativ schnell bekannt. Dann hatte ich damals noch leuchtend rotes Haar, es hieß nicht umsonst „der Rote" kommt. Ich kam ja durch den ganzen Betrieb, musste Listen verteilen, auf die Qualität achten. Und so kannte ich den Betrieb, kannte viele Leute. Und dann haben wir gesagt: Probieren wir es mal mit der BR-Kandidatur. Wir haben nie damit gerechnet, dass es klappt. Harry Skiba, Peter Horn und ich waren in der VK-Leitung und hatten gesagt: „Wir schaffen Personenwahl bei der BR-Wahl". Der alte Betriebsrat hat uns belächelt: „Ja, lass mal die Jungen machen." Und dann haben wir Stützunterschriften für die IG Metall gesammelt – flächendeckend im Betrieb. Wir hatten über 4500 Unterschriften zusammen für die IG Metall-Liste und der CGM[2] – 100 Unterschriften mussten die sammeln, um ihre Liste einreichen ist können – sie hatten damals um die 113 gekriegt. Aber es gab auch Kollegen, die doppelt unterschrieben hatten. Die mussten sich erklären, ob sie die IG Metall oder den CGM stützen. Viele zogen bei der CGM ihre Unterschrift zurück. Die CGM-Liste war geplatzt. Und dann gab es nach vielen Jahren Listenwahl 1987 eine Personenwahl bei VW in Braunschweig. Das war für die älteren Betriebsräte völlig überraschend. Und was man sonst nicht gesehen hat: Die waren kurz vor der Wahl jedes Mal im Betriebsrestaurant. Morgens, mittags, abends. Haben sich präsentiert, waren auf einmal im Betrieb unterwegs, weil sie nie damit gerechnet haben, dass es noch mal Personenwahl gibt. Harry Skiba, Peter Horn und ich, wir haben natürlich gefeixt. Ich war viel zu kurz im Betrieb – fünf Jahre. Aber ich bin in der Personenwahl mit 998 Stimmen als 25. auf der Arbeiterliste gewählt worden.

Eva Stassek: Wie viele Betriebsräte gab es denn damals?

Uwe Fritsch: 25 auf der Arbeiterseite und vier von den Angestellten. Erste Nachrückerin war Sylvia Jendrny und zweiter Nachrücker war Harry Skiba. Friedhelm Schuricht hatte noch ein Mandat, aber dann wurde gesagt: „Friedhelm, du bist im Landtag, gib das Mandat zurück." Und so ist Sylvia ein Jahr oder anderthalb Jahre später, 1988, in den Betriebsrat nachgerückt. Dort haben wir einen neuen Bereich gegründet. Peter Steinmann war als erfahrener Betriebsrat dabei. Jonny Schönekerl, Sylvia Jendrny, ich und Egon Bollmann, der schon zwei Jahre dabei gewesen war, waren in einem völlig neuen Bereich. Wir haben den Betriebsrat ein bisschen aufgemischt. Axel Barner hatte es laufen lassen. Wir haben zum Beispiel angefangen, Vertrauensleute-Seminare zu machen, sind als neue Bereichs-Betriebsräte durch alle Schichten, durch alle Gruppen gegangen, haben mit den Vertrauensleuten gesprochen. Die anderen Räte haben uns beschimpft, wollten wissen, was wir da machen. Wir haben einfach gesagt, wir sind alle neu. Peter Steinmann hat es mitgetragen, wie in vielen anderen Fällen. Wir haben begonnen, Klausuren des Betriebsratsbereiches durchzuführen, was heute gängige Praxis ist. Dafür bin ich Peter, der leider viel zu früh verstorben ist, sehr dankbar. Egon Bollmann ist leider auch schon verstorben. Beide haben das mitgetragen. Das war ganz tolle Arbeit. Und dann hieß es: Fachausschüsse: Kannst du rechnen? Entgeltausschuss. Du hast rote Haare, Zirkel-Fuchs (Qualitätszirkel), qualifiziere dich – mach 'ne Ausbildung dazu." Das war schlicht. Für mich war es genau richtig.

Eva Stassek: Sag bitte nochmal was zum Zirkel – das kennen viele sicher nicht.

Uwe Fritsch: Das waren Qualitätszirkel. Du musstest eine Ausbildung machen als Moderator, kriegtest eine Urkunde. Auch der Betriebsrat sollte Moderatoren stellen, damit wir wissen, was da gemacht wird. Das war ein Qualitätszirkel, das war ein Produktivitätszirkel usw. Und dann haben sie mir gesagt: Du machst das.

Eva Stassek: Hattet ihr da Schulungen, auch werkübergreifend?

Uwe Fritsch: Werksübergreifend.

Eva Stassek: Da waren doch damals für die Ausbildung zuständig Brigitte Ludewig – die auch später bei der IG Metall in Wolfsburg und in Berlin-Brandenburg gearbeitet hat. Und auch Traudel Klitzke – die spätere VW-Frauenbeauftragte und Frau von Udo – unserem späteren Ersten Bevollmächtigten in Braunschweig.

Uwe Fritsch: Jawoll. Traudel Klitzke habe ich in dieser Phase kennengelernt. Die hatten diese Moderatoren-Ausbildung übernommen, die teilweise in Schulenberg im Harz und in Wolfsburg stattfand. Das war spannend. Nach den Lehrgängen kriegtest du als ausgebildeter Moderator so einen „Zirkel-Fuchs". Es ging um Steigerung der Qualität und der Effizienz. Was damals schon wichtig war: das Wissen der Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen.

Eva Stassek: Dass die auch wissen, warum ist das alles wichtig und was ist an meinem Arbeitsplatz?

Uwe Fritsch: Ja genau, das war 1987. Wir hatten drei Jahre Mandatszeit. Es gab eine Gesetzesänderung, wonach ab 1990 dann vier Jahre Amtszeit gelten sollten. Drei Jahre waren sehr kurz. Bist zwei Jahre am Arbeiten und dann machst du wieder Wahlkampf. Ich hatte die Qualitätssicherung zu betreuen und noch den Bereich Vorderachse. Was mir wieder zugute kam, war mein Wissen. Vorderachse, Dämpfer, Radnabe, Achszapfen, Bremsscheibe, mechanische Bearbeitung, Montagen usw., das kannte ich ja schon aus der Qualitätssicherung. Das war ein Riesenvorteil.
Beim Entgeltausschuss hatte ich Dieter Erfurt noch erlebt. Er war Entgeltsprecher, das war ein bisschen in Routine verkommen. Und dann waren zu zweit, zu dritt, neue Leute im Entgeltausschuss. Ich meine, auch Harry Skiba war

im Entgeltausschuss in der ersten Zeit. Wir haben uns vorgenommen, wir gucken mal alles durch. Dabei haben wir festgestellt, dass es Arbeitssysteme gab, die gar nicht mehr belegt waren. Die Arbeiten waren gar nicht mehr da. Die Daten waren ungepflegt. Und dann haben wir einfach gesagt, das ändern wir jetzt. Heinrich Borcherding und Carsten Brandes waren Fachreferenten des Betriebsrates. Heinrich kam aus den Arbeitsstudien und Carsten war ausgebildeter Arbeitsstudientechniker. Carsten und Heinrich haben mit uns, mit Harry und mit mir, REFA gelernt. MTM, REFA (Methoden zur Analyse und Optimierung von Arbeitsprozessen) – nach Feierabend immer anderthalb, zwei Stunden. Und so sind wir dann auch zur Datenermittlung mit den Arbeitsstudientechnikern durch den Betrieb gelaufen, haben abends eine Datenaufnahme gemacht und nachts nochmal eine Datenaufnahme. Die Durchführung der Qualitätszirkel ging ein bisschen zurück, die wurden dann auch nicht weiterverfolgt.

So waren meine ersten drei Jahre im Betriebsrat bis 1990 sehr stark geprägt von vom Einarbeiten in Entgeltfragen. Die Arbeitszeit-Themen waren noch nicht so stark, das kam später. 1990 dann, mit dem Zusammenbruch der DDR, gab es ja dann eine riesen Absatz-Welle für Volkswagen. Wir hatten viele Sonderschichten in der Produktion. 1993 brach das alles weg. 1993 war das dann so, dass wir 20 Prozent Produktionseinbruch hatte und teilweise Kurzarbeit machten – auch in Braunschweig. Und Peter Hartz (ehem. Personalvorstand) hatte sich ja mit Klaus Volkert (ehem. Gesamtbetriebsratsvorsitzender) und Ferdinand Piëch (Vorstandsvorsitzender) vorgenommen, die neue Zumutbarkeit für Arbeitsplatzsicherheit zu stellen. [[[]

Wir hatten 1991 den Wechsel an der Spitze im Betriebsrat in Braunschweig. Axel Barner ging in Rente und Wolfgang Klever wurde Vorsitzender. Wolfgang hatte gesagt, er könne alles bearbeiten, nur Entgelt nicht. Bei jeder Tarifrunde haben wir bei ihm abends zu Hause gesessen, haben Tabellen gerechnet und ein paar Ideen diskutiert: Was ist mit Festbeträgen? Was ist mit Sockelbeträgen? Das war nicht seine Welt. Deswegen hat er mich darum gebeten, das habe ich natürlich sehr gerne gemacht. 1993 gab es eine 55er-Regelung, die Kolleginnen und Kollegen sind mit 100 Prozent ihrer Bezüge mit 55 in Rente gegangen.

Eva Stassek: Das war die Zeit, wo VW 30 000 Entlassungen plante.

Uwe Fritsch: 30 000 Entlassungen und das Thema Vier-Tage-Woche. Aber vor der Vier-Tage-Woche kam diese 55er-Regelung. Damit ist Jonny gegangen, Dieter Erfurt auch. Viele Betriebsräte sind damals rausgegangen – und auf einmal war ich – mit 37 Jahren – Sprecher des Entgeltausschusses und kam in den Betriebsausschuss. Nach sechs Jahren im Betriebsrat schon in der engeren Betriebsratsspitze, das war schon herausfordernd. Fred Feige rückte als Betriebsrat nach, kam auch in den Entgeltausschuss. Harry Skiba übernahm mit Wolfgang Krawczyk den Planungsausschuss. Und ich sollte mich entscheiden. Soll ich den Planungsausschusssprecher oder soll ich den Entgeltsprecher machen? Wolfgang wollte unbedingt, dass ich den Planungsausschusssprecher übernehme. Den hat dann aber Rudi Senftleben gemacht, als Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Das fand ich auch besser. Und Harry wurde der Stellvertreter von Rudi im Ausschuss. Im Planungsausschuss war für die spätere Zusammenarbeit zwischen mir und Harry ganz entscheidend, dass er diesen Part des Planungsausschusses hatte. Ich habe Entgelt gemacht und Arbeitszeit. Da war viel zu tun bei der Vier-Tage-Woche.

Ich habe mit Fred für Braunschweig das Ansparprinzip erfunden. Es war ja so, dass wir nie am Samstag oder am Freitag dicht gemacht haben. Wir hatten als Kunde Skoda, wir hatten Seat, wir hatten Audi, wir hatten Volkswagen. Wir konnten gar nicht von Montag bis Donnerstag arbeiten wie in Wolfsburg und den Freitag freimachen. Das heißt, wir mussten damals in der Komponente sehr flexible Arbeitssysteme haben. Auf der einen Seite Vier-Tage-Woche, auf der anderen Seite fünf Öffnungstage. Wir haben Arbeitszeitmodelle entwickelt, zum Beispiel fünf Tage Frühschicht, vier Tage Spätschicht. Wir hatten kurze Schichten, sechs Stunden, 6:00 bis 12:00, 12:00 bis 18:00, 18:00 bis null Uhr. Du konntest experimentieren in einer Vier-Tage-Woche. Das hat sehr viel Spaß gemacht.

Aber der ökonomische Druck auf Braunschweig war seit 1991 gewachsen. Mit der López[3]-Ära kam, dass wir nicht mehr automatisch als Lieferanten gesetzt waren für Teile für Wolfsburg oder für den Konzern. López kam von General Motors

und hat ein völlig neues Einkaufsystem etabliert. Das heißt, du musstest dich bewerben und der beste, qualitativ, aber auch preislich Beste bekam den Zuschlag. Und auf einmal stand Braunschweig mit der Komponente, mit den Achsen, mit der Lenkung in vollem Wettbewerb zu allen. Wir hatten in Braunschweig nur einen Riesenvorteil: Damals war das Produktspektrum festgelegt und man hat nicht innerhalb der Serie gewechselt. Wir hatten also drei bis vier Jahre Zeit, um uns darauf einzustellen. Der damalige Werkleiter Burkhard Welkener hat mit Wolfgang Klever gesagt: „Wir brauchen eine technische Entwicklung. Wer nicht entwickelt, fertigt nicht." Das hat mich auch geprägt über die ganze Zeit. Es sollte eine Kantine geschlossen werden. In die Räume sollte die technische Entwicklung. Mit zwei Hebebühnen, dass man mal einen Renault, mal einen Opel auseinandernehmen und sehen konnte: wie arbeiten die, was haben die für Achsen, was müssen wir anbieten? Es gab deswegen einen Riesenaufstand im Betriebsrat – Kantine schließen – nee! Es war nicht sicher, ob Wolfgang für diese Entscheidung, eine technische Entwicklung zu machen, eine Mehrheit im Betriebsrat bekommt. Dann hat er taktisch klug gesagt: Wir machen für die Versorgung der Kolleginnen und Kollegen Automatensysteme, es kommen Mikrowellen. Wir schaffen also ein Versorgungssystem, bei dem wir keine Kantine brauchen. 800 000 DM, damals sehr viel Geld, wurden investiert, es wurden Automaten angeschafft und Industriemikrowellen. Die Abstimmung im Betriebsrat fiel sehr knapp aus. Es waren drei Stimmen mehr für die technische Entwicklung.

Dann hatten wir einen, Puschen-Scholz – der Unternehmensvertreter mit den weißen Sandalen. Der war immer auch beim Symposium. Der hatte immer Anzug, Krawatte, aber weiße Birkenstöcker angehabt – Hans Werner Scholz hieß er. Der kam aus Wolfsburg als Unterabteilungsleiter. Dazu kamen fünf frisch ausgebildete Ingenieurinnen und Ingenieure und bildeten die technische Entwicklung. Sechs Leute. Und eines Nachts, weil die ja in die Kantine eingezogen waren, haben Spaßvögel, man hat nie rausgekriegt, wer, ein Schild gemalt „Jugend forscht" und das über die technische Entwicklung gehängt (lacht). Daraus sind heute 700 Entwickler geworden. Softwareentwickler. Es stimmt, was Burkhard Welkener damals gesagt hat: wer nicht entwickelt, fertigt nicht. Wolfgang hat mich dann gebeten, zusammen mit Harry das ganze Thema des Global und Forward Sourcing Prozesses, das von López kam, zu durchleuchten. Dabei habe ich Werner Widuckel intensiv kennengelernt, der Fachreferent für Klaus Volkert – den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden, war. Und dann haben wir eine Betriebsvereinbarung gestrickt. Harry war mit dabei, Werner Widuckel und ich. Wir als Braunschweiger hatten von allen Werken die größte Last mit López. Die anderen – das Getriebewerk oder das Motorenwerk – hatten nicht diesen Druck. Der Druck kam bei uns auf Achsen, auf Lenkung. Wir waren Komponente. Mit Werner Widuckel haben wir die Betriebsvereinbarung zu Global und Forward Sourcing gemacht und hatten den „Last Call[4]" eingeführt für die Hausanfertigung. Und dann wurde dieses Vorgehen zwischen Gesamtbetriebsrat und Konzernvorstand, damals Piëch, verhandelt. Garcia wurde der Nachfolger von López, der gehen musste.Da gab es ja diese Affäre. Er hätte Unterlagen von General Motors mitgenommen. Garcia hat die Arbeit weitergeführt. Wir haben damals sehr stark mit der Vier-Tage-Woche gearbeitet. Aber wir waren wirklich enorm unter Druck. Die anderen Wirtschaftsunternehmen – auch viele unserer Wettbewerber, waren eben nicht auf dem Weg zur 35-Stunden-Woche. Sie haben sich geweigert, von 40, oder von 38,5 Stunden runter zu kommen. Die in der Metallindustrie gingen Mitte der 90er auf 35 Stunden. Du musst sehen: Wenn Du bei vergleichbaren Produkten vier Stunden weniger Arbeitszeit hast, dann ist die ökonomische Basis für das Angebot eine ganz andere. Und das kannst du auch mit Technologie nicht schlagen.

Eva Stassek: Na ja, wir hatten es ja damals in der Metallindustrie geschafft die 35-Stunden-Woche tariflich zu vereinbaren. Ihr wart auf 28,8 Stunden pro Woche.

Uwe Fritsch: Eben, und wir waren so weit weg. Das sind 6,2 Stunden weniger. Das war schon sehr viel. Das war eine Riesenherausforderung für uns. Und Wolfgang hatte gesagt, wir müssen da durch.

Eva Stassek: Ich will noch mal ganz kurz auf López kommen. Diese Strategie, dieses Global Forward Sourcing, das war ja schon ein Paradigmenwechsel bei VW. Zum Einen hatte es Auswirkungen auf die VW-Werke selber. Da war immer klar, wir haben eine Kernfertigung und die wird gemacht und gehörten auch die Produkte aus Braunschweig mit dazu,

Achsen, Lenkung und so weiter. Das war zwar Komponente, aber haben sie gesagt, das es so ist. Mit dieser Strategie kam aber auf einmal richtiger Druck.

Uwe Fritsch: Das ist so, das war gesetzt und auf einmal waren wir Kann-Fertigung, von Kern- auf Kann-Fertigung, das war der Wechsel

Eva Stassek: Und dann kamen ja auch so komische Ideen wie: Braucht man das Werk überhaupt noch?

Uwe Fritsch: Das kam in dieser Phase zum ersten Mal auf. Und da hatten wir, das Glück, dass der B3 und der Golf 3 gerade neu in den Markt gekommen waren. Da wechselst du den Anbieter nicht. Investitionen in Maschinen und Anlagen usw. waren ja bereits geflossen, alles war aufgebaut und eingerichtet. Das ändert man dann nicht. Und so hatten wir vier Jahre Zeit, unsererseits strategisch zu planen. Wolfgang Klever hat 1992 mit Jens Neumann gesprochen, damals der Chefstratege für Piëch: „Herr Neumann, was soll ich machen?“ Jens Neumann und Wolfgang Klever kamen auf die Idee: Wir machen ein Standortsymposium. Es heißt ja immer, das sei in Braunschweig erfunden worden. Ja, es war Wolfgang Klever, der das Standortsymposium erfunden hat. Er war derjenige, der gesagt hat: „Wir, Werkmanagement, Betriebsrat und Konzernvorstand, müssen uns zusammensetzen.“ Volker Weißgerber war Produktionsvorstand. Die Chemie stimmte zwischen den beiden, der hat es mitgetragen. Das erste Symposium fand 1992 statt. Der Gesamt- und Konzernbetriebsrat war überhaupt nicht davon überzeugt war, dass dieser Weg richtig war. Klaus Volkert hat es aber zugelassen, Wolfgang hatte ihn eingeladen. Nachdem er das gesehen hatte, hat Klaus Volkert im GBA (Gesamtbetriebsausschuss) gesagt: Das machen wir für alle Standorte. Und so ist das ein, zwei Jahre später in alle Standorte ausgerollt worden.

Eva Stassek: Was habt ihr da genau gemacht?

Uwe Fritsch: Wolfgang hat einen großen Vortrag gehalten, warum das Werk Braunschweig Unterstützung des Konzernvorstandes braucht und wie die Strategie sein muss, um das Werk zu erhalten. Piëch hat das freundlich nickend zur Kenntnis genommen. War natürlich ungewöhnlich, dass ein Betriebsrat so über Strategie redet. Udo Klitzke war, meine ich, damals schon erster Bevollmächtigter und hat das natürlich unterstützt, diese Art und Weise der Politik, diese proaktive Arbeit fand er sehr gut. Er hatte es im Maschinenbauausschuss, wo sich Wolfgang und Udo kennengelernt hatten, in der Werkzeugbau Komission usw, auch so praktiziert. Und gerade die Jüngeren, Silvia, Harry, ich, wir haben das aufgesaugt. Diese Art des sich Einmischens, strategisch eigene Ideen entwickeln, also aktiv als Betriebsrat und nicht reaktiv zu sein, das war Wolfgang Klevers Credo. Diese Arbeitsweise ist damals geboren worden. Dann hat er befunden: „Einmal im Jahr reicht nicht“. Er hat es mit Weisgerber gemacht: Es gab einen Business Unit[5]-Vorstandskreis. Jens Neumann – der GBR Chefstratege – hat gesagt: „Ihr braucht eine eigene Gewinn- und Verlustrechnung“. Teile des Betriebsausschusses meinten: „Sollen wir jetzt auch noch betriebswirtschaftlich denken? Wir sind doch keine Unternehmer.“ Jens Neumann hatte das aber mit Wolfgang besprochen. Dann – 1994/95 – gab es eine einfache Excel-Tabelle: Gewinn- und Verlustrechnung des Werkes Braunschweig. Investitionen auf der einen Seite, Umsatz auf der anderen Seite. Damals von Burkhard, vom damaligen Controller noch von Hand eingefügt, um einfach ein Gefühl dafür zu kriegen: sind wir rot, sind wir grün?

Letzten Endes ist daraus die Business Unit entstanden, die du ja auch noch erlebt hast, die Detlef Kunkel, als Erster Bevollmächtigter auch erlebte: Business Unit Braunschweig. Sozusagen eine kleine, eigenständige Einheit. Um zu sehen – wo stehen wir wirtschaftlich? Was sind unwirtschaftliche Teile? Danach kam der Automatensaal weg, die Radnabe weg, nächste Achse, Radlager-Generation weg, Radnabe wurde outgesourced, weil wir nicht wirtschaftlich mithalten können.

Eva Stassek: Und dafür habt ihr aber andere Sachen geholt.

Uwe Fritsch: Dafür haben wir die Lenkung geholt. 1994 hat Piëch während des Symposiums gesagt: überspringen sie die mechanische Lenkung, sie machen die Elektromechanische. Zwölf Jahre Entwicklungszeit, 2006 in Serie. Wir hatten das mit ZF so gemacht, dass wir die elektrohydraulische Lenkung noch in Lizenzfertigung produziert haben. Das hat auch Piëch mit Garcia gedealt, weil wir das Lenkungsknow-how behalten mussten – also die Fertigung der Lenkung mit Zahnstange, mit Lenkritzel usw. Die Symposien waren immer – du warst ja bei einigen auch dabei Eva – Abrechnungen für das Jahr. Aber bedeutete in Braunschweig immer auch, nach vorne zu gucken, immer Technologie zu zeigen, Werkzeugbau zu zeigen, Berufsausbildung zu zeigen. Wir haben auch immer Sachen gemacht, wo andere sagten: „Sind die verrückt? Gehen die mit Müller und Diess (ehem. Vorstandsvorsitzende), in die Berufsausbildung. Viele Sachen sind damals von Wolfgang initiiert worden, die dann für mich in den 19 Jahren, die ich Vorsitzender war, auch ein Kern meiner Arbeit waren.

Eva Stassek: Zwei Anmerkungen dazu: Diese Art der Arbeit hat euch ja den Vorwurf eingebracht, Co-Manager zu sein. Vielleicht sagst du da noch mal einen Satz zu und zweiter Punkt: Wie hat sich das ausgewirkt auf die Beschäftigung und auf die Beschäftigten? Also sowohl Anzahl wie auch Art der Arbeit?

Uwe Fritsch: Wolfgang wurde 60? Und Udo hatte die Idee: „Wir schreiben ein Buch“ und hatte Heinrich Betz – der war damals Fachreferent des Betriebsrates – und mich und Mathias Möreke angesprochen. Udo war von dieser Idee beseelt. Und dann hieß es „Vom Klassenkampf zum Co-Management?“. Es ging also um die Auseinandersetzung, um „das sich einmischen“. Wolfgang hat sehr stark auf dem „Fragezeichen“ bestanden, weil er diese Strategische-BR-Arbeit – wie ich auch – als frühzeitige, notwendige, qualifizierte Mitbestimmung gesehen hat. Du kannst als Betriebsrat die Interessen der Kolleginnen und Kollegen nicht wirksam vertreten, wenn du dich nicht in Unternehmensentscheidungen einmischt. Und die bitteren Erfahrungen, die wir hier vor Ort gemacht haben, die bittere Erfahrung, die wir auch insgesamt als IG Metall gemacht haben, ist so: alle Betriebe, in denen der Betriebsrat nicht rechtzeitig in die Unternehmensplanung, in die Unternehmensstrategie rein ist, die gibt es heute nicht mehr. Die besten Streiks, die besten Auseinandersetzungen konnten am Ende nicht verhindern, dass die Buden zu waren. Du kannst es auch in Braunschweig sehen – Rollei, Voigtländer, Schmalbach-Lubeca.

Eva Stassek: ... rechtzeitig rein ist! Weil normalerweise erfährst du als Betriebsrat ja erst, wenn schon die Beschlüsse gefallen sind, was passiert. Und deswegen war ja eure Strategie viel weiter vorne angesetzt.

Uwe Fritsch: Wolfgang Klever hat in Waggum – wo er wohnte – Karl Horst Fuhrmann kennengelernt, der war unter Piëch der Leiter der Fahrwerksentwicklung in Wolfsburg. Die haben ja noch entwickelt. Die Einzelteile des Fahrwerkes, die hat Braunschweig entwickelt, aber die Kinematik – wie muss das Fahrzeug sein? Wo sind die Anbindungspunkte? Das hat Wolfsburg immer noch gemacht. Da haben die sich auch nicht reingucken lassen. Aber Wolfgang hatte einen guten Draht zu Horst Fuhrmann. Wolfgang hat immer gesagt: „Wir müssen wissen, wie die neuen Fahrzeuge sind. Wir müssen weit nach vorne gucken, auf die nächste Generation Autos.“ Das hat er von Horst Fuhrmann gelernt. „Und wir müssen uns dann mit der technischen Entwicklung beschäftigen. Wir müssen Angebote abgeben und wir müssen dann vorneweg einsteigen. Wenn wir nur, wenn das Teil schon schon entwickelt ist, einsteigen, dann kriegen wir nur die Hälfte.“ Wir waren runter auf 4200/4300 Beschäftigte und Wolfgang hat es geschafft, auch mit diversen Umstrukturierungsmaßnahmen, zumindest die 5000er Grenze zu erreichen und zu halten.

Ende der 90er, 1998/99 kam bei Wolfgang Klever das Thema auf: „Bei mir ist mit 61/62 Schluss mit arbeiten“. Mathias und ich wurden dann mal bei Rudi Senfleben und Wolfgang Klever „vorgeladen“. „Also – wer will künftig den Betriebsratsvorsitz machen?“ Mathias war VK-Leiter und ich Entgeltsprecher und beide waren wir im

Betriebsausschuss. Mathias war gerade Vater geworden und baute sein Haus um. Mathias sagte: „Ich nicht“. Harry sollte Planungsausschussprecher werden, denn Rudi wollte dann gleichzeitig mit Wolfgang gehen. 2002 ging die ganze alte Elite des Betriebsrates zusammen in Rente, das waren 13 Leute – von 29 oder 27 – die Hälfte! Heute würde ich sagen, es war ein Fehler. Aber die waren sich einig. Die haben sich verbündet. Auf der einen Seite kannst du neu anfangen, auf der anderen Seite ging so viel Betriebsratsknow-how verloren, dass wir große Schwierigkeiten hatten. Es gibt dann auch immer unterschiedliche Auffassungen. Und die einen waren dafür, dass ich Betriebsratsvorsitzender werde, die anderen waren dagegen. Aus welchen Gründen auch immer, oft auch aus politischen Gründen, weil ich ja nie einen Hehl aus meiner politischen Heimat gemacht habe. Dass ich Mitglied der DKP bin, das wusste jeder. Einige sind auf Mathias zugegangen und haben gesagt: „Du musst gegen Uwe kandidieren.“ Als VK-Leiter haben sie sich ausgerechnet, dass Mathias dann große Chancen hat, IG Metall-Listenführer zur Betriebsratswahl zu werden. Es ging ja um die Listenführer-Position, die gleichzeitig – das war für jeden klar – dann die Betriebsratsvorsitzendenfunktion bedeutete. Dann gab es einen Wahlkampf, der zwischen Mathias und mir sauber geführt worden ist, aber natürlich gab es im Hintergrund und gegenüber der Belegschaft schon auf beiden Seiten nicht gerade schöne Szenen. Bei mir wurde gesagt: „Wir können doch keinen Kommunisten wählen, der Betrieb geht kaputt“. Dann haben meine Leute dann wieder gesagt: „So einen jungen Schnösel wie den Möreke als Betriebsrat, das geht nicht – der hat keine Erfahrung“. Es war schon mies. Wir beide haben uns da sehr rausgehalten, aber es spaltete auch den Betriebsrat.

Als Mathias sagte, er kandidiert auch, gab es am 18. März 2001 eine Sitzung der Betriebsräte, die bleiben würden. Da würde es eine Probeabstimmung geben, wen Sie als Betriebsratsvorsitzenden haben wollen. Und die habe ich mit elf zu fünf verloren. Fünf, sechs Wochen lang wusste ich nicht, was ich jetzt machen sollte. Ich hatte mich lange darauf vorbereitet, viel gearbeitet, mich in viele Sachen eingelesen und war ja unterwegs in Richtung Betriebsratsvorsitz – und nun? Kandidiere ich als Stellvertreter, kriege ein besseres Ergebnis als der Vorsitzende? Dann haben andere Leute mit mir gesprochen, Vertrauensleute, Leute aus der Vertrauenskörperleitung, aber auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat und haben gesagt: „Du musst kandidieren, du kannst das nicht kampflos abgeben. Du musst jetzt deinen Hut in den Ring werfen. Wir unterstützen dich. Wenn wir verlieren, okay. Aber du kannst nicht nur weil jetzt elf Leute von 16 gegen dich Stimmen aufgeben. Du musst das machen“. So eine Auseinandersetzung hat ja immer zwei Seiten. Man muss seine Arbeit machen neben dieser Auseinandersetzung. Das war eine sehr schwierige Zeit. Auch die VK-Leitung war gespalten. Die einen waren für mich, die anderen für Mathias. Er war der VK-Leiter. Das hatte ja auch noch mal eine besondere Note. Und dann gab es noch mal eine Zusammenkunft im Harz, wo Norbert Stolze – einer der Betriebsratskollegen – in seiner unnachahmlichen Art gesagt hat: „Du musst jetzt hier sofort deinen Rückzug der Kandidatur erklären, sonst ist hier Krieg im Unternehmen“.

Seitdem weiß ich: Das ist genau das Falsche. Genau das hat mich bestärkt. Jetzt erst recht nicht. Und dann ging es in die Endphase. Wir waren abends im Gewerkschaftshaus, hatten IG Metall-Delegiertenversammlung. Am selben Tag wurden in New York die Türme des World Trade Centers angegriffen – 2001, 11. September. Nach der Delegiertenversammlung da wurde noch der Fernseher aufgestellt, wir haben dieses Wahnsinnsszenario gemeinsam mit Schrecken verfolgt. Am 27. September war die Wahlversammlung, also keine 14 Tage später. Ich hatte mich mit ein paar Freunden auch aus dem Betriebsrat beraten. Was machen wir denn jetzt? Wie stelle ich mich vor, was mache ich da? Zu denen gehörte auch Bernd Osterloh, der damals VK-Leiter in Wolfsburg war. Den hatte ich in der Zeit der Umsetzung der Vier-Tage-Woche kennengelernt. Wir waren zusammen auf Tour in Ingolstadt und überall. Wir waren Freunde geworden. Mathias kannte ihn natürlich von VK-Leiter zu VK-Leiter. Für Bernd war das schwierig, er sagte aber: „Erstens musst du kandidieren, und zweitens gehe ich davon aus, dadurch, dass du Entgelt machst“ – und er hatte ja auch seine Verbindungen – „dass du eine gute Chance hast.“ Er hat nicht gesagt, du gewinnst. Aber er hat gesagt: „ … du hast eine gute Chance.“ Und dann bin ich zur Wahlversammlung der Liste gegangen. Ich musste anfangen, weil F vor M kommt. War natürlich für mich gut. Jeder hatte sieben Minuten, ich habe sie knapp ausgenutzt, weil ich natürlich auch erstmal kurz gesagt habe, was ich gemacht habe, das kannte jeder. Arbeitszeiten.

Seit der Vier-Tage-Woche waren wir unterwegs und ich habe damals mit Helga Schwitzer, unserer für VW zuständigen Bezirkssekretärin der IG Metall, diese Seminarreihe zu Tarifverträgen entwickelt. Während der Arbeitszeit konnten wir das machen. Damit kam ich natürlich mit jedem Vertrauensmann – jeder Vertrauensfrau – zusammen. Die kannten uns, wir haben ja die Tarifverträge erklärt. Helga hatte mich drauf gebracht und gesagt: „Wenn die Leute nicht

wissen, was ein Tarifvertrag ist, warum sollen sie ihn schützen?“ Dadurch war ich sehr bekannt. Das habe ich in der Versammlung auch noch mal gesagt – und vor allen Dingen, was ich machen würde. Das Ergebnis der Abstimmung war relativ deutlich. 111 zu 67, also ein sehr starkes Ergebnis für mich. Ich war Listenführer, und das erste, was ich gemacht habe, das Ergebnis war noch nicht raus, bin ich zu Mathias und habe gesagt: „Ich möchte, dass du mein Stellvertreter wirst.“ Weil mir zwei Sachen klar waren: Erstens muss ich jetzt die Einheit wiederherstellen. Okay, ich werde Listenführer, vielleicht werde ich auch zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Aber ich brauche diese zweite Hälfte der Kolleginnen und Kollegen, die bei Mathias war. Die brauchte ich ja auch für die Arbeit. Das ging ja nicht ohne sie. Mathias hat sich gefreut und sagte: „Klar, mache ich.“ Es gab natürlich einige im Betriebsrat, die dann noch versucht haben, das zu kippen. Da war eine Klausurtagung zur Listenaufstellung: Wie stellt sich der Betriebsrat auf? Und da gab es dann Leute, die nicht wechseln wollten aus ihren vorherigen Bereichen. Wir hätten keine Aufstellung / Zusammensetzung zur Betreuung der Werksbereiche mit guter Mischung von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen und Neugewählten Betriebsrät*innen zusammenbekommen. Wir führten Einzelgespräche bis nachts um zwei. Bis dann ein Kollege gesagt hat: Ich gehe in den anderen Bereich. Und damit stand dann die Startaufstellung. So – und dann machst du natürlich auch ein paar kleine Kunstgriffe. Die Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden der IG Metall-Fraktion war an meinem Geburtstag – ein Schelm, wer Böses dabei denkt. Ein paar psychologische Tricks hat man dann doch drauf. Ja, und so fing dann 2002 die Arbeit unseres Betriebsrates an: Heinrich als Geschäftsführer, Mathias als Stellvertreter, Harry Planungsausschuss, Sylvia Personalausschuss. Also völlig neu und mit wenig Erfahrung.Wir haben sehr, sehr darunter gelitten, sodass uns im Sinne der Berufserfahrung, Betriebsratsarbeitserfahrung, Umgang mit Management, auch fachliche Sachen fehlten. Die mussten wir uns erarbeiten. Das war eine schwierige Zeit. Es gab zwischen Heinrich, Mathias und mir die Verabredung: Wir besprechen alles in der Geschäftsführung. Aus heutiger Sicht konnten wir sehr unterschiedliche Charaktere, sehr unterschiedliche Arbeitsweisen erfolgreich kombinieren. Bei Mathias ist es immer diese Spontanität gewesen und dieser Ideenreichtum. Den habe ich nicht. Ideen von außen aufzusaugen wie ein Schwamm und reinzubringen in die Arbeit. Das ist einfach eine tolle Eigenschaft. Manchmal ist er dann nicht konsequent drangeblieben an der Umsetzung, aber er hat diese Ideen eingebracht, neue Formen reingebracht, neue Klausurformen. Ein Vorschlag war, Koch-Event zu machen. Er hatte diese Form der Kreativität, die Heinrich und ich nicht haben. Heinrich wiederum ist ein akribischer, pedantischer Arbeiter, wenn es um Projekte und politische Analyse geht. Und bei mir glaube ich, war es eher der Vorteil durch die Qualitätssicherung, durch die Elektronikkenntnisse, durch das fachliche im Betrieb und dass ich mit den Teilen sehr stark verbunden bin. Das war einfach eine geniale Kombination.

Eva Stassek: Du hast fleißig abgearbeitet und viele im Unternehmen gekannt.

Uwe Fritsch: Ja – Netzwerkbildung, klar. Mich haben sie vorne rausgeschmissen, ich bin hintenrum wieder rein. Jeder Werkleiter, den ich kennengelernt habe – es sind zehn – hat mich beeinflusst. Hans Jürgen Liebig, leider verstorben. Das war so ein klassischer, knorriger Werkleiter. Ich entscheide und hier hat keiner was zu sagen, außer mir, dem Werkleiter. Das war auch ein Beispiel, wie man es nicht macht oder wie man es nicht mehr machen kann in dieser Zeit. Burkhard Welkener, den habe ich neulich erst getroffen. Burkhard war das mit der technischen Entwicklung: „Wer nicht entwickelt fertig nicht“ und hat diesen Blick gehabt als Stratege. Dann kam Reinhard Jung. Reinhard Jung hat über sieben Jahre das Werk sensationell aufgebaut. Der kam aus der Planung und hat mit Jens Neumann diese Business Unit, diesen Gedanken der eigenen Gewinn und Verlustrechnung, vorangetrieben. Jörg Müller, mit dem ich jetzt wieder – in meinem Unruhestand – Projekte zusammen mache. Jörg kam von außen und hat diese Außensicht eines klassischen Unternehmens mitgebracht. Er war sehr jung, mit dem haben wir zum Beispiel die Roadmaps entwickelt, die bis heute eine Rolle spielen. Strategische Entwicklung der nächsten fünf, sechs Jahre. Danach kam Frank Fischer. Er war ein begnadeter Analyst von Prozessen. Wir haben zweimal in den drei Jahren, die er da war, insgesamt 30 Prozent Produktivität rausgeholt. Er hätte auch noch gerne zwei Jahre länger bleiben können. Dann kam Hans Peter Steiff, der war in einer Zeit da, als es darum ging, die Komponente neu aufzustellen. Das war 2005/2006 und er kam aus der Zentrale. Er war der Vertraute von Werner Neubauer, dem damaligen Markenvorstand VW Komponente, der die Komponentenanalyse gemacht hat. Und er hat natürlich vieles, vieles mitgebracht aus der Zentrale, was uns geholfen hat. Torsten Jablonski kam als Werkleiter. Er ist ein begnadeter Techniker, ist ja heute verantwortlich für die gesamte

technische Entwicklung der Komponente weltweit. Aber Torsten war vorher Fachreferent des Betriebsrates, er hat die Lenkung aufgebaut. Er hat Karriere gemacht in Braunschweig. Werkleiter zu werden in so einem mitbestimmten Betrieb, in dem er vorher Fachreferent beim Betriebsrat war – das war falsch. Ich bin bei Winterkorn gewesen und habe gesagt: „Chef, das geht so nicht."

Eva Stassek: Der war falsch in Braunschweig.

Uwe Fritsch: Er kam zu mir, nachdem er ernannt worden war. Das erste, was Heike Spring – unsere Betriebsratssekretärin – ihn gefragt hat: „Torsten, soll ich jetzt Sie oder du sagen?" Harry Skiba, Silvia Jendrny kannten ihn noch als Fachreferenten des Betriebsrats für Wolfgang Klever. Ich habe in den ersten Sitzungen von Werkmanagement und Betriebsausschuss Herr Jablonski gesagt und Harry Skiba: „Du Torsten, du musst aber das …." und Sylvia auch: „Torsten, du musst …." Das ganze Werkmanagement guckte. Nach drei Jahren kam ja dann der Wechsel und Torsten ist nach Kassel gegangen, was absolut die richtige Entscheidung war. In Kassel ist er richtig aufgeblüht. Und dann kam ein ganz knorriger Typ, den ich noch als Werkleiter aus Emden kannte, Otto Joos. Der kam genau zum richtigen Zeitpunkt, wo es darum ging, dass Betriebsrat und Management ganz, ganz eng strategisch für Braunschweig zusammenarbeiten mussten. Und zwar die Phase der Dieselaffäre. Mathias hatte ja entschieden, dass er in den Rat der Stadt geht, also in die Politik, weil wir immer gesagt haben, wir brauchen auch eine Anbindung an die Politik. Und ich glaube, 2004 oder 2005 ist er gefragt worden und wurde dann auch für die SPD in den Rat der Stadt gewählt. Das war insofern wichtig, als es auch einige Veränderungen im Konzern gab.

2002 wurde Piëch Aufsichtsratsvorsitzender, und es kam Pischetsrieder von BMW. Der brachte Wolfgang Bernhard mit – der kam von Daimler. Wolfgang Bernhard hatte bei Chrysler in den USA 30 000 Arbeitsplätze wegrationalisiert, die gesamte Komponente rausgenommen. Seine Auffassung war: Kerngeschäft ist Autobauen, alles andere kann man kaufen: Bernhard war noch schlimmer als López oder Garcia. Dann ging es schnell darum, dass Braunschweig verkauft werden sollte. Der ehemalige Werkleiter Reinhard Junk war zwischendurch mal bei VW Mexiko „El Presidente", also Chef VW de Mexico geworden. War aber wieder zurück und wurde Produktionsvorstand der Marke Volkswagen unter Bernhard. Und er hatte mitbekommen, dass Bernhard Braunschweig verkaufen wollte. Das war einer der Manager, die sich sehr stark für die deutschen Standorte und auch für die Arbeitsplätze eingesetzt hatten. Und insofern wussten wir, dass die Firma Faurecia die Kunststofftechnik kaufen wollte, weil wir ja Konzernlieferant waren, für mehrere 100 Millionen. Und das für mehrere Milliarden wollte die Firma Benteler das Achsenwerk kaufen. Denn, es ist so: Du kaufst ja nicht nur die Teile oder die Maschinen, sondern du kaufst die Kunden mit. Und die Kunden waren der Konzern.

Wir in Braunschweig haben ja für alle Konzernmarken, für Seat und Skoda, für Audi, für Volkswagen produziert. Das heißt, du hättest auf Dauer einen lästigen Konkurrenten, die Hausanfertigung in Braunschweig ausgeschaltet. Damals hatten Heinrich, Mathias und ich eine Strategie gemacht. Es gab damals eine Landesregierung CDU und wir hatten hier mit Frau Mundlos eine CDU-Chefin. Sie und Dr. Hoffmann als als Oberbürgermeister hatten Angst um den Standort. Bei Heide Mundlos gab es einen direkten familiären Bezug zu Volkswagen, weil ihr Vater bei VW gearbeitet hatte. Dr. Hoffmann verstand, dass der Verlust des Braunschweiger Werks als größter Arbeitgeber bei den Stadtfinanzen nicht aufzufangen gewesen wäre. Und insofern gab es eine Allianz. 2005/2006 hatten wir die ersten Gespräche mit ihnen im Rathaus und haben dort Teile hingebracht. Es gab sehr viel Öffentlichkeitsarbeit. Mathias hat im Wirtschaftsausschuss und überall im Rat und den Gremien Druck gemacht. Und wir waren ja auch mit den Gewerkschaften im Gange. Auch mit der IG Metall – mit dem Ersten Bevollmächtigten waren wir viel unterwegs, um zu sagen, das geht nicht, das waren damals 5800/6000 Arbeitsplätze und das wäre auch für die Region insgesamt falsch gewesen.

Ich war auch bei Gerd Glogowski, dem ehemaligen niedersächsischen Ministerpräsidenten. Er lebt ja in Braunschweig und hat immer noch ein gutes Netzwerk. Ich habe mit der FDP, mit den Grünen, mit den Linken, ich habe mit allen Parteien in Braunschweig gesprochen, ob sie sich für den Standort einsetzen. Es gab eine breite Allianz und überall, wo der Konzernvorstand ankam und Braunschweiger waren, vor allen Dingen Dr. Hofmann, wurde immer wieder gesagt: „Braunschweig, das Werk muss erhalten bleiben".

Wir hatten eine große, gute Stimmung den Erhalt des Werkes. Und an meinem 50. Geburtstag 2006, hatte die SPD Unterbezirksparteitag. Der Unterbezirksvorsitzende Klaus Peter Bachmann, später Landtagsvizepräsident, hatte mich eingeladen. Und ich habe gesagt, es ist egal, ob es mein Geburtstag ist oder nicht. Ich gehe zum Unterbezirk und kämpfe um die Standortsicherung. Ein Ständchen haben sie noch für mich gesungen. Austragungsort war auch noch an meiner alten Schule, an der HVF (Hoffmann-von-Fallersleben-Gymnasium). Sie hatten das Bad zugemacht und zur Aula umgebaut. Dort fand der Unterbezirksparteitag statt. Dann war es so, dass es auch im Landtag mit Piëch als Aufsichtsratsvorsitzenden die Diskussion gab: „Wir – als Land Niedersachsen, haben doch hier eine Sperrminorität. Das Werk Braunschweig wird nicht verkauft." Das wurde Piëch deutlich gemacht. Es wird nicht verkauft!

Wir hatten 2005/2006 die erste Affäre des Betriebsrates. Klaus Volkert wurde abgelöst durch Bernd Osterloh. Das war diese Sache mit der käuflichen Liebe und dem Betriebsrat und den Aktivitäten von Volkswagen. Und ich war da gerade drei Jahre Vorsitzender. Es gab natürlich auch viele Fragen im Werk von den Kolleginnen und Kollegen und auch im Betriebsrat. Hast du dich beteiligt? Warst du mit dabei? Und das war kurz vor der ersten Wiederwahl. Nur war das so, dass Klaus und die anderen mich nicht mitgenommen haben, weil sie genau wussten: Erstens gehe ich nicht mit und zweitens, wenn ich es wüsste, würde ich es öffentlich machen. Insofern bin ich ja aus dieser Affäre unbeschadet rausgekommen, weil ich mir nichts habe zuschulden kommen lassen. Und trotzdem war das dann der Wechsel zu Bernd Osterloh und Bernd Lauer. Bernd und ich haben intensiv überlegt, wie wir den Standort schützen? Gleichzeitig gab es noch eine Bewegung: 2005 waren wir wirtschaftlich nicht mehr in der Lage, die „Vier-Tage-Woche" zu halten. Damals war Hartmut Meine schon IG Metall-Bezirksleiter und Verhandlungsführer.

Eva Stassek: Habt ihr bis dahin die Arbeitszeitabsenkung gemacht?

Uwe Fritsch: Ja, bis 2006 haben wir die Vier-Tage-Woche gehalten. 2006 erst haben wir den Wechsel auf 33 Stunden vollzogen im direkten Bereich, 34 Stunden im indirekten Bereich, 35 Stunden für alle Neueinstellungen. Nach und nach stieg die Zeit. Dann kam das Thema Bonus als Dank und Anerkennung für längere Arbeitszeiten. Bonus, das war mit Bernd Osterloh. Es war Hartmut Meine, der den Tarifvertrag machen musste, weil wir wirtschaftlich nicht in der Lage waren, den Status Quo zu halten. Definitiv nicht. Und es gab für 2 Milliarden Euro Aufhebungsverträge 2006 – noch vor der Bankenkrise. Die Produktivität war nicht so gestiegen, um die Vier Tage Woche halten zu können – und die anderen Unternehmen kamen nicht mit. Wir hatten ja gehofft, dass die anderen nachkommen. Nach der 35- dann 34-Stunden – und dann wären wir nicht so weit weg gewesen. Aber keine Chance. Und dann der Druck von Wolfgang Bernhard, dem damaligen Markenvorstand der Komponente auf den Verkauf der Komponente.

Eva Stassek: Wer saß denn damals vom Land im Aufsichtsrat?

Uwe Fritsch: Es war Christian Wulff, der damalige Ministerpräsident. Das war ja der, der den Mittellandkanal durchs Hochhaus leiten wollte, um den „Saustall" auszumisten. Wulff und von der FDP der Jörg Bode. Die saßen im Aufsichtsrat. Bode wollte die Aktien verkaufen. Da gab es eine heftige Auseinandersetzung. Die CDU wollte nie die Aktien verkaufen und dann wurde Christian Wulff ja sozusagen dann zu Höherem berufen und David McAllister folgte ihm dann als Ministerpräsident.

Eva Stassek: Aber das muss schon der zweite Angriff gewesen sein, vorher unter Schröder war wohl schon einer.

Uwe Fritsch: Es gab ganz früh einen mit dem S1-Plan 1970/71 mit der Käferkrise. Da war schon mal das Werk Braunschweig im Gespräch und dann ist aber Düsseldorf verkauft worden, nicht Braunschweig. Und auch weil das Land Niedersachsen damals mit Alfred Kubel, dem SPD-Minsterpräsidenten, gesagt hat: Braunschweig bleibt. Damals

waren Otto Bennemann als ehemaliger niedersächsischer Innenminister und glühender Braunschweiger und weitere Leute bei Kugel zur „Fürsprache“ für das Werk.

Eva Stassek: Also das war 70.

Uwe Fritsch: 70. Und 93/94 war die Sorge, wenn wir nicht die vier Tage Woche machen und die 30 000 wirklich entlassen werden, dann wäre Braunschweig dran gewesen. Wenn man das gemacht hätte, dann hätte man ja sagen können, in Wolfsburg ist so viel Fläche frei, das Werk Braunschweig zieht einfach rüber. Da hätten sie das Werk verkauft und dann wäre es gut gewesen. Insofern war die Vier-Tage-Woche auch ein Stück Sicherheit für Braunschweig. Nur waren wir runter auf 5300 Beschäftigten – und du musst aufpassen bei solchen großen Werken. Du hast Grundkosten, es sind Kosten, die immer da sind. Und es gibt eine Grenze, die du nicht unterschreiten darfst, weil du dann nicht mehr wirtschaftlich fertigen kannst. Dann wirst du dicht gemacht oder wirst verlagert oder wie auch immer. Und bei uns war die Grenze immer zwischen 3000 und 4000, du darfst niemals daran kratzen. Deswegen haben wir auch bei allem, was wir aufgegeben haben – wir haben mal Türscharniere gemacht, haben mal den Schalthebel für den Käfer gedreht wir haben Buchsen gesägt – da haben wir aufgepasst, dass wir diese Grenze nicht unterschreiten, um die Gesamtbeschäftigung zu halten.

Eva Stassek: Okay, dann sind wir jetzt bei 2005/2006.

Uwe Fritsch: Genau, dann war Bernhard. In der Arbeitnehmervorbesprechung im Aufsichtsrat wurde uns mitgeteilt: Braunschweig wird nicht verkauft.

Eva Stassek: Du warst damals schon im Aufsichtsrat?

Uwe Fritsch: Nein, noch nicht. Erst später, 2012. Aber wir waren ja immer als Gesamtbetriebsrat-Ausschuss bei den bei den Sitzungen in Hamburg dabei. Und dann kam das Thema Pischetsrieder, der damals VW Vorstandsvorsitzender war. Er sollte eine Vertragsverlängerung bekommen. Wir Arbeitnehmer wollten das nicht, weil er viele Fehler gemacht hat – z. B. den hatte er den Phaeton aus den USA rausgezogen. Die Gläserne Manufaktur in Dresden war nur rudimentär belegt, die haben maximal 3000 Autos im Jahr gemacht und es waren 10 000 notwendig. Piëch hat gesagt: „Okay, wir verlängern noch mal den Vertrag“. Das Land plädierte auch für Pischetsrieder, Wulff wollte das. Dann fragte Piëch Bernd Osterloh: „Was willst du denn dafür haben?“ und ich hatte zu Bernd gesagt: „Denk an die Komponente“. Und Bernd hat dann im Gespräch mit Piëch gesagt, ich stand daneben: „Komponente“. Und so ist daraus entstanden, dass wir eine Analyse der Komponente machen. Das hat Werner Neubauer gemacht, Generalbevollmächtigter für die Komponente, damals noch nicht Komponentenvorstand. Daraus ist die Rot/Gelb/Grün-Analyse entstanden. Grün war nur die Gießerei in Kassel. Alles andere war entweder gelb oder rot. Und Braunschweig war ganz rot.

Eva Stassek: Wie viel Komponentenwerke gab es?

Uwe Fritsch: Kassel, Salzgitter, Braunschweig, ein Teil Wolfsburg, ein Teil Hannover mit Gießerei und Wärmetauscherfertigung. Emden hatte keine, aber sonst waren von den sechs Standorten meine ich fünf betroffen. Dann haben sie die Analyse gemacht. Gleichzeitig haben wir den Angriff gestartet und gesagt: wir wollen gleiche Bedingungen – ein „make or buy Komitee“ brauchen wir. Und ich war 2006 dann von Bernd Osterloh beauftragt, mit Dr. Bär und mit dem Finanzer Eichenberg, einen Vorschlag zu erarbeiten wie man es ausschleusen kann. Und ich war für den GBA erster Vertreter im „make or buy Komitee“. Von Anfang an, also mit der Gründung war ich drin. Das war die Phase 2005/2006, in der die Komponente ein Stück separiert worden ist vom Fahrzeugbau.

Eva Stassek: Wo ihr für eure Produkte ein Angebot abgeben musstet.

Uwe Fritsch: Genau, wenn wir mit angeboten haben, wurde es ausgeschleust aus dem Bieter-Verfahren aller anderen und es wurde ein separates Verfahren gemacht im „make or buy Komitee". Das war der „last call", da war alles drin. Und es war so, dass es ein Konzerngremium war. Wir hatten Anhörungsrecht. Und ich habe ja fast 14 Jahre bei jeder Sitzung gesagt: „Ich möchte gerne Stimmrechte". Das war so der Running Gag. „Herr Fritsch, Sie hatten heute noch nicht über Stimmrechte gesprochen" wurde gesagt – und hinterher zum Schluss, die letzten drei Monate bevor ich ausgeschieden war, hatte ich Stimmrecht, weil man einfach gesagt hat, ich hätte, glaube ich, 95 Prozent aller Entscheidungen genauso getroffen. Ass ist ja ein Konzerngremium, du hast Veto, das heißt, es muss ein einstimmiges Verfahren sein. Da haben sie sich sehr gescheut, uns gleichberechtigt zu beteiligen, aber dann, 2021 im Januar ist es entschieden worden im Konzernvorstand. Wir haben Stimmrecht und Daniela Nowak, die aktuelle Betriebsratsvorsitzende VW Braunschweig, hat jetzt Stimmrecht. 2006 fing es mit der Komponente an, mit Werner Neubauer, da wurden intensiv Arbeitsgruppen gebildet und auch Braunschweig weiterentwickelt. Frank Fischer der damalige Werkleiter, war bis 2007 bei uns. Hans Peter Steiff, sein Nachfolger, war ja dann genau der, der das Thema mit Werner Neubauer im Konzern bearbeitet hatte. Und der brachte die Konzernerfahrung mit. Das hat uns sehr geholfen.

Eva Stassek: Und wann war jetzt die Gründung der Autovision?

Uwe Fritsch: Wolfgang Klever hatte noch mit Weißgerber zwei Sachen geregelt. Weißgerber war der Meinung, und Wolfgang hat das geteilt, Spritverbrauch muss runter, Autos kriegen neue Werkstoffe, Aluminium kommt. Und der Reinhard Jung als Planungserfahrener sagte mit Weißgerber: „Wir brauchen eine Aluminiumgießerei, wir müssen Aluminium-Fahrwerksteile selber gießen. Keine Motorenteile, aber wir müssen Aluminiumteile fertigen". Es war klar, da kommt in der Achse was, da kommt dies, da kommt das. Es wurde entschieden, nicht auf der grünen Wiese eine Halle zu bauen, wo gegossen wird, sondern es musste unbedingt in die Halle drei rein. Ein Riesenaufwand. Und die Meinung von Weißgerber war: „Wenn wir das auf der grünen Wiese machen, ist es leichter, das zu verkaufen an einen Externen. Wenn ihr das im Werk habt, kann das nicht verkauft werden." Das war eine schlüssige Argumentation. Heute haben wir die Hallen 32, die 31, 30 alle außen, aber jede Generation oder jede Zeit hat ihre Besonderheiten. Und Wolfgang hatte das eingeleitet. Meine Betriebsratskollegin Ulrike Schmitz und ich waren für den Betriebsrat benannt. Ulrike war im Werkzeugbau und ich war ja für Entgelt usw. zuständig. Wir haben Workshops gemacht mit dem Braunschweiger Fertigungsleiter Jörg Emmert und mit anderen, wo es darum ging, kriegen wir die Gießerei wirtschaftlich. Das war die Bedingung. Haben wir dann hingekriegt. Wir haben ja auch die Schichtmodelle vollkommen neu machen müssen, weil die bisherigen einfach nicht passten und ein Schmelzofen sonst zu viel Verluste macht. Im Konzernvorstand wurde dann entschieden: wir kriegen das. Es war 2000/2001 und dann ist die Halle 3 umgebaut worden. Jetzt brauchten die aber für die Achsmontagen Platz. Also haben sie gesagt: Wir bauen eine Halle am Hafen. Und im Jahr 2000 hatte Peter Hartz der damalige Personalvorstand gesagt: „5000 mal 5000[6]" – 5000 Arbeitsplätze mit 5000 DM Lohn.

Eva Stassek: Zur Halbierung der Arbeitslosigkeit in Wolfsburg als „Geschenk" zu einem Stadtgeburtstag …

Uwe Fritsch: Ja, diese ganzen Storys. Und dann war Benteler im Angebot. Wir hatten ja noch kein „make or buy Komitee", sondern „global und forward sourcing". Benteler war derzeit – 2000/2001 – für die Teile um 3–4 Euro günstiger pro Teil. Es war ja gerade der Wechsel DM / Euro, ich glaube 4 DM bzw. 2,50 Euro – und dann kam Peter Hartz auf diese Idee. Die Kolleginnen und Kollegen in der Firma hatten auch andere Tarife und die hatten auch andere Arbeitszeiten. Wir waren ja bei 28,8 und die bei 35. Wolfgang und ich, hatten verschiedene Sichtweisen darauf. Ich habe gesagt: „Der strategische Vorteil ist, wir brauchen die Achsen mit Einzelteilen alleine und Zulieferung von Benteler". Aber ich hatte verstanden, dass wir es mit den höheren Löhnen, die VW zahlt und mit der Arbeitszeit von

28,8 nicht schaffen. Die Sorge von Wolfgang und mir und von anderen, z.B. Rudi Senftleben, war, dass wenn wir die Montage verlieren, also die Wertschöpfungskette unterbrochen ist, dann verlieren wir die gesamte Wertschöpfung. Und dann brauchst du die Planung nicht, dann brauchst du die Entwicklung nicht. Also das heißt, du verlierst die gesamte Kette.

Eva Stassek: Und perspektivisch das Werk.

Uwe Fritsch: Perspektivisch das Werk, dann wären wir raus. Weil Achsen ja wesentlicher Bestandteil waren, vor allen Dingen auch die mechanische Bearbeitung, die ganzen Montage usw. Dann sind wir auf die Idee gekommen, die Halle 30 lag ja ein bisschen außerhalb des Werkes, wir machen das mit Auto 5000. Im Januar, am 11. Januar, kurz vor der Wahl, habe ich noch Sigmar Gabriel von der SPD eingeladen, zu kommen. Wir sind befreundet, er war damals Ministerpräsident. Eigentlich sollte ja sechs Wochen vor der Wahl kein Politiker eingeladen werden, aber das hat mich nicht interessiert als Betriebsratsvorsitzender 2003. Ich habe gesagt, es ist eine Einladung eines Mitglieds des Aufsichtsrats. Da gibt es noch Fotos, wie Pischetsrieder, Sigmar Gabriel, Weißgerber, unser damaliger Werkleiter Jörg Müller und ich auf der Bühne in der Halle 30 den Knopf drücken. Diese Halle wurde dann ausgebaut und hier kam das erste Mal die Autovision[7] zum Einsatz. Und die Idee war von uns, von Heinrich, von Mathias und mir: wir lassen jetzt erst mal Autovision zu, vier, fünf Jahre. Und dann, nach und nach geht die Autovision raus und wir holen die Leute zu uns rüber in VW-Arbeitsverträge – oder wir verleiben die ganze Firma ins Werk Braunschweig ein. Das ist dann in Wolfsburg gemacht worden, in Braunschweig nicht. In Wolfsburg haben Sie die Auto 5000 eingeatmet, in Braunschweig nicht.

Eva Stassek: Wie viele Leute waren das damals?

Uwe Fritsch: Es waren dann gleich 200 oder 300 Leute in der Halle und jetzt sind es 1500. Autovision, Group Service heißt es ja jetzt.

Eva Stassek: In Braunschweig sogar noch mehr, wenn du alle Projekte nimmst, sind wir inklusive der Kolleginnen und Kollegen die bei der VW FS AG im Einsatz sind bei fast 2000 Leuten.

Uwe Fritsch: Und dann kam die Logistik unter Druck, durch die Transportkosten.

Eva Stassek: Wobei man jetzt eins sagen muss: Halle 30 waren Fertigungsprojekte und der Tarifvertrag für die Beschäftigten war sehr stark an dem Flächentarifertrag der Metallindustrie orientiert. Also die fielen nicht ins Bodenlose sondern hatten vergleichsweise gute Bedingungen – aber eben nicht VW-Tarif.

Uwe Fritsch: Aber die Logistik war noch unter Tarif. Und die Logistik war unter Druck, weil die draußen, ausserhalb VW, 40 Stunden gearbeitet haben. Und VER.DI es nicht hinbekommen hat, die Arbeitszeiten zu reduzieren. Das heißt, wir haben bei den Transportunternehmen z.B. bei Schnellecke, bei Adelbert Wandt etc. eine 41- oder 42-Stundenwoche.

Eva Stassek: Es gab Flächendeckend überhaupt keine Tarifverträge für die Logistik. Das hatten wir ja untersucht.

Uwe Fritsch: Und die Logistikunternehmen draußen zogen nach und nach auch Montagen an sich, Vormontagen, Modulmontagen usw. Wir hatten die Autovision hier in der Halle 30 am Start und wir hatten einen Generationswechsel bei den Fahrzeugen in Zwickau im Werk auf den neuen Golf. Wir wollten unbedingt aus Braunschweig für Zwickau liefern, denn wir wollten da keinen anderen dran lassen. Es gab ein Klärungsgespräch, da war ich dann dabei und hab den Logistikunternehmer Rolf Schnellecke kennengelernt. Dabei haben wir uns verständigt: Schnellecke investiert in Glauchau und wir liefern die Einzelteile aus Braunschweig an Schnellecke. Er macht die Systemmontage und liefert die fünf Kilometer bis ins Werk. Das heißt, wir haben vorne keinen reingelassen in die Wertschöpfung, sondern haben nur die Wertschöpfung unterbrochen, weil wir die Sequenz nicht liefern können aus Braunschweig. Da hat Schnellecke die Sequenzfertigung übernommen, aus Glauchau. Weil meine Mutter aus Glauchau stammt, war ich natürlich dann auch bei der Eröffnung des Werkes dabei und auch beim 20-jährigen Jubiläum. Unsere Devise war: Wir behalten den Kern bei uns. Die technische Entwicklung, die Wertschöpfung vorne bei den Einzelteilen halten, aber die Sequenz schaffen wir nicht. Daraus ist auch der Außenstandort des Werkes Braunschweig in Isenbüttel entstanden, weil wir selbst aus Braunschweig die Steuerzeiten nach Wolfsburg nicht erreicht haben.180 Minuten für ein Teil. Die Sequenz schaffst du nicht. Das heißt, wir sind dichter ans zu beliefernde Werk gegangen. Es waren Bedingungen, wo wir immer wieder über die Wertschöpfung und über die Wertschöpfungsketten gekommen sind und als Betriebsrat gesagt haben: Wie können wir unseren Kernbereich, die technische Entwicklung, die Planung und die Vormontage der Einzelteile, hohe Packungsdichten, wenig Logistikkosten, wie können wir die Sequenz trotzdem herstellen? Und haben dann eben mit Schnellecke oder auch mit der Group Service in Isenbüttel gearbeitet. Das sind alles Themen, die wir getrieben haben.

Eva Stassek: Das heißt, der technische Wandel war nicht nur ein technischer Wandel bei den Fertigungsmaschinen, sondern es gab einen massiven technischen Wandel auch im Prozess. In der Prozesskette, in der Lieferkette.

Uwe Fritsch: Du kannst sagen, die Lager wurden aufgelöst und die Lager wurden verlagert auf die Autobahn. Das beschreibt es. Das heißt, du hast keine Lagerhaltung mehr gehabt. Du konntest nicht ins Lager liefern und aus dem Lager wurde die Sequenz hergestellt, sondern der Lieferant wurde verpflichtet, die Sequenz herzustellen, so dass du fakturiert hast beim Werkseingang. Damit war die Kapitalbindung in den Werken natürlich, Millionen an Kapitalbindung, verlagert, an die Zulieferer oder an die Logistiker.

Eva Stassek: Aber zum Preis davon, dass es empfindliche Lieferketten gibt, was dann ja Jahre später spätestens Corona dann aufgezeigt hat.

Uwe Fritsch: So ist es.

Eva Stassek: Noch mal ein Sprung zurück in die 2000er Jahre. Wir haben jetzt die Autovision schon bei euch drin 2006. Dann kam die Finanzkrise. Wie war das dann?

Uwe Fritsch: 2008 ging es dann los. Finanzkrise. Mit der Pleite der Lehman Brothers Bank fing es an. Die Leute waren völlig verunsichert. Niemand hat mehr investiert. Keiner wusste, was jetzt passiert. Und wir hatten sofort Auftragseinbrüche von 10 bis 15 Prozent. Also ähnlich wie in der Absatzkrise ‚94. Aber keiner wollte nochmal die Arbeitszeitverkürzung einsetzen / umsetzen. Das traute sich keiner. Dann wärst du wieder in die Situation gekommen, dass es wirtschaftlich nicht durchhaltbar gewesen wäre. Und es war ja nicht nur VW betroffen sondern auch Daimler, Opel, BMW – alle großen OEMs[8] betroffen. Berthold Huber war damals der Vorsitzende der IG Metall. Er hatte mit den Betriebsratsvorsitzenden eine Elefantenrunde einberufen. Berthold hatte einen hervorragenden Draht zu Angela Merkel, warum weiß ich nicht. Aber die beiden haben telefoniert. Berthold war ja bei unseren VW-Arbeitnehmervorbesprechungen dabei. Er war im VW-Aufsichtsrat. Im September oder Oktober 2008 kam er auf

uns zu: „Es gibt einen Autogipfel bei der Kanzlerin. Die Automobilindustrie als Kern der deutschen Wirtschaft muss erhalten bleiben“. Da gab es dann zwei Entscheidungen: Erstens die Abwrackprämie um CO_2-Schleudern – aus dem Verkehr zu ziehen. Damals wurde ja alles mit Umweltschutz begründet – und gleichzeitig ist die Initiative für Elektromobilität entstanden, 2009 auch mit der IG Metall die ja nie richtig zum Fliegen gekommen ist. Im Dezember 2008 – noch vor Weihnachten – hatten wir eine Woche zugemacht und haben für das neue Jahr Kurzarbeit beantragt. Die andere Seite, die Abwrackprämie, hat dazu geführt, dass wir die schon für Januar, Februar, März 2009 geplanten Kurzarbeitswochen absagten und dafür Sonderschichten fahren mussten, weil die Abwrackprämie dazu geführt hat, dass so viele Leute Neuwagen gekauft haben. Das war ein Konjunkturmodell und flog wirklich durch die Decke. Volkswagen kam gerade mit neuen Modellen heraus und dadurch haben wir dieses Plakat kreiert, das Heinrich gemacht hat: Achterbahnfahrt. Erst Kurzarbeit, dann Sonderschichten. Das war wirklich so, wir hatten alles schon vorbereitet für ein Vierteljahr Kurzarbeit und mussten dann Sonderschichten machen, haben sogar Leute eingestellt – Leiharbeiter reingeholt. 2009/2010, für 36 Monate, dann haben wir der Kolleginnen und Kollegen aus dem Leiharbeitsbereich sehr viele übernommen. Über 1000 Leiharbeiter. Und nach Ablauf der 36 Monate Einsatzzeit der Leiharbeitsbeschäftigten haben wir gekämpft für ihre Übernahme.

Dann haben wir solche Sachen zugelassen, dass wir im Werk 2 und im Werk 3 die Logistik in die Autovision gegeben haben. Da waren dann Beschäftigte dabei, die aufgrund ihrer Familiensituation und dem geringen Verdienst in den Logistikbereichen zum „Aufstocker[9]“ wurden. Daraufhin haben wir die Auseinandersetzung geführt, dass wir Tarifverträge kriegen, wo keiner mehr mit Sozialleistungen aufstocken muss. Das war eine harte Auseinandersetzung. Es ist uns aber gelungen. Durch die Übernahme von vielen Kolleginnen und Kollegen sind wir als Werk gewachsen, bis wir mit allen zusammen so knapp vor 9000 waren. Wir haben die 9000 nicht ganz erreicht, aber wir waren mit Auszubildenden, mit Group Services der ehemaligen Autovision, mit befristeten Beschäftigten, etwa bei 8950. Dann kam der 18. September 2015 – „Dieselgate“. Die Schlagzeile in allen Medien: in den USA hat Volkswagen beschissen – und Winterkorn trat zurück. Die Konjunktur von Volkswagen brach innerhalb kürzester Zeit wieder um 20 Prozent ein. Und wir hatten 650 Leiharbeiter, teilweise schon 34 Monate da. Ja, und ich bin dann zu meiner Ersten Bevollmächtigten gegangen. Eva Stassek, die mit mir hier sitzt.

Eva Stassek: Ne, da war ich noch nicht die Erste. 2015 war Detlef noch.

Uwe Fritsch: Und wir haben überlegt, mit Detlef im September 2015. 2016 war dann die Krise deutlich da. Was machen wir jetzt? Otto Joos kam als Werkleiter und Otto und ich haben gesagt: „So, wir müssen sehen – auf Sicht fahren“. Wir hatten ja praktisch alle Leiharbeiter in die Gewerkschaft aufgenommen. Sie haben sich so für eine Festeinstellung angestrengt, waren nie krank und sind auf Krücken zur Arbeit gekommen, um einfach die 36 Monate rumzukriegen und eingestellt zu werden.Wir haben Infoveranstaltungen für sie gemacht. Und ich glaube, du, Eva, warst das, die gesagt hat: „Ja dann bringe ich das Arbeitsamt mit dazu“. Damals herrschte ja Fachkräftemangel. Wir haben eine Stellenbörse gemacht. Wir haben auf der einen Seite gesagt, bei uns geht es nicht weiter und auf der anderen Seite aber versucht, Alternativen aufzuzeigen. Und ich bin mir sehr sicher, dass wir deswegen die Mitglieder gehalten haben und dass sie sich aufgehoben gefühlt haben bei der IG Metall und wir nicht so sehr den Stress innerhalb des Betriebes hatten. Auch nicht in der Geschäftsstelle, weil wir einfach dafür gesorgt haben, die Menschen in Arbeit zu halten. Das war unsere Verantwortung. Wenn wir es bei VW nicht können, dann bemühen wir uns was anderes aufzutun.

Eva Stassek: Das war so. Die Kolleginnen und Kollegen haben wirklich unsere ernsthaften Bemühungen um sie durch Aufrechterhaltung ihrer Mitgliedschaft honoriert. Wir haben in kleinen Gruppen kommuniziert und ja praktisch mit jedem persönlich geredet. Wir haben jeden leider auch verabschiedet und wir haben diese größeren Versammlungen bei euch unten im großen Sitzungsraum der Vertrauensleute gemacht. Ihr habt noch mal im Betrieb nachgefasst und wir hatten ganz wenig Austritte im Gegensatz zu anderen Werken. Uns ging es ja nicht alleine so, aber woanders sind Massen an Leuten ausgetreten.

Uwe Fritsch: Wir haben natürlich auch gute Sachen gemacht, wo du einfach sagst, im Nachhinein war es richtig. Wir haben die Solidarität aus Kassel gehabt, die waren ja nicht betroffen von dem Personalabbau, weil die ja durch die Getriebeproduktion massiv hätten einstellen müssen. Da hab ich damals, mit Jürgen Stumpf – dem dortigen Betriebsratsvorsitzenden – geredet, aber auch mit Ulrike Jakob, der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden in Kassel und Aufsichtsratsmitglied, aber auch mit Carsten Betzold, der dort im Betriebsrat war, ob sie nicht einen Teil unserer Leute übernehmen könnten. Sie haben gesagt, es wird ein Angebot für 150 Leute aus Braunschweig nach Kassel geben. Und dann war es so. Alles auf freiwilliger Basis. Es haben sich 98 Kolleginnen und Kollegen gemeldet, nach Kassel zu gehen. Teilweise Leute, die ein Haus hatten, die Kinder hier hatten, die sind die 160 Km gefahren. Sie haben in der Woche in einer WG gewohnt, über etliche Jahre. Es ist uns gelungen, alle die wollten, innerhalb von fünf Jahren in einer ganz harten Auseinandersetzung zurück nach Braunschweig zu holen.

Eva Stassek: Dann aber als VW-Leute.

Uwe Fritsch: Die sind VW-Leute geworden, als sie nach Kassel gingen. Sie haben in Kassel einen unbefristeten Arbeitsvertrag gekriegt und konnten dann zurück nach Braunschweig wechseln. Darum haben wir lange gekämpft und nicht locker gelassen. Die Lösung war mit Otto Joos als Werkleiter und Thomas Schmall als Markenvorstand möglich. Einmal an Ostern, ich war im Auto auf dem Weg nach Solingen, da habe ich nur telefoniert. Dann waren Otto und Thomas der Meinung, sie unterschreiben die Übernahmeverträge der Kolleginnen und Kollegen. Katrin Goldhorn, unsere Personalchefin in Braunschweig, musste dann Ostermontag die Verträge fertig machen. Es lief eine Frist, nach der die Kollegen arbeitslos geworden wären.

Eva Stassek: Da kann ich mich dran erinnern.

Uwe Fritsch: Unglaubliche Sachen. Am Dienstag standen wir vor den Leuten, haben die Verträge nach Kassel überreicht. Also wir haben da schon …

Eva Stassek: … richtig viel gemacht für die Kollegen, das muss man schon schon sagen.

Uwe Fritsch: Es ging uns um die Leute. Es ging ja nicht um uns oder sowas, sondern es ging immer darum: Wir haben die Verantwortung gehabt und entschieden, sie befristet reinzuholen und deswegen haben wir erstens versucht, alle zu übernehmen. Und wenn wir es nicht konnten, dann versucht, eine gute andere Lösung zu finden.

Eva Stassek: Das hat euch als Betriebsrat und uns als IG Metall-Geschäftsstelle ja auch nicht gefallen, dass wir sie nur befristet reingekriegt haben und auch nicht als Leiharbeitnehmer. Wir wollten ja immer feste Arbeitsplätze auch im Volkswagen Tarif. Nur das war halt gar nicht durchsetzbar, weil die finale Entscheidung gar nicht bei uns lag und auch, weil die Zeiten das gar nicht hergaben und die Planbarkeit der künftigen Entwicklung schwierig war. Tatsächlich sehr schwierig, auch fürs Unternehmen schwierig war. Gerade in der Zeit.

Uwe Fritsch: Im Januar 2015 hatten wir eine Sitzung am Braunschweiger Flughafen. Ferdinand Piëch hatte uns Herbert Diess vorgestellt, als neuen Chef der Marke VW. Natürlich ist so eine Vorstellung das eine und die Arbeit dann das andere. Dann kam die Dieselkrise und eine massive Auseinandersetzung auch zwischen Bernd Osterloh und Herbert Diess. Die wurde zusehends personifizierter. Ich war froh darüber, dass es gelungen ist, im GBA und mit dem Konzernvorstand einen produktiven Prozess zu starten, nämlich den des Zukunftspaktes. Wir haben ja ein Projektoffice

gebildet. Gunnar Kilian war damals noch Fachreferent des Betriebsrats, hat das von unserer Seite aus geleitet, von der anderen Seite war es Ludwig Fazel, der kam von der Unternehmensberater Roland Berger. Heute ist er – nachdem er Chef der Komponente unter Schmall gewesen war – Leiter der Konzernstrategie. Ihn habe ich damals kennen und schätzen gelernt. Wir hatten mehrere Arbeitsgruppen. Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit der Komponente. Da war ich drin, weil ich auch „make or boy Komitee-Erfahrung“ hatte. Wir haben den Zukunftspakt standortbezogen festgelegt. Ich war froh, dass Otto Joos dabei war. Aber es gab relativ frühzeitig die Ansage von Schmall: „Die Kunststofftechnik muss raus“. Das war ein Prozess, bei dem wir bitter erkennen mussten, dass es wirtschaftlich gar nicht mehr ging. Es ging um 650 Arbeitsplätze. Wir hatten teilweise Angebote aus China, die hatten hochglänzende Oberflächen angeboten für 2,50 Euro mit Logistikkosten! Wir haben sie hier hergestellt, für 3,50 Euro. Die waren 1 Euro oder ca 30 Prozent günstiger. Dann kannst du das Teil nicht halten. Und wir hätten 60 Millionen in Maschinen und Anlagen investieren müssen. Da gab es auch heftige Auseinandersetzungen im Betriebsrat.

Wir hatten durch Zufall, wirklich durch Zufall, die ersten E-Gölfe mit Batterien aus Braunschweig, wir hatten die Halle 23 mit Winterkorn noch klar gemacht. Und zwar kamen wir über die Software. Die Software hat eine immer größere Rolle gespielt bei der Lenkung. Die elektromechanische Lenkung brauchte eine Software für sicherheitsrelevante Teile. Das heißt, du musstest, auch wenn die Lenkung ausfällt, noch lenken können – und dazu braucht es Software. Winterkorn hatte gefragt: „Könnt ihr auch für Batteriesysteme Sicherheitssoftware machen?“ Große Fresse von uns: „Na klar!“ Bloß nicht nein sagen. Dann haben wir diese Sicherheitssoftware entwickelt und haben die ersten E-Gölfe noch auf auf der Basis vom Golf 6 gebaut, irgendwie mit Batterien. Die hatten Reichweiten von 120 / 130 Kilometer. Dadurch wurden wir Batteriestandort. Dann kam Schmall und sagt: „Die 60 Millionen investiere ich nicht in die Kunststofftechnik“. Das war 2016/17, als wir angefangen haben, den Zukunftspakt zu verhandeln. Und Thomas Schmall und Otto Joos sagten: „Die Kunststofftechnik, das geht weg. Das Angebot ist Batteriesystemmontage in Braunschweig, vollautomatisch auf 9,5 Fußballfeldern. 360 Arbeitsplätze. 360 Millionen Invest, pro Arbeitsplatz 1 Million. Bei der Beratung darüber im Betriebsrat haben wir in diesem Prozess aus Unwissenheit viele Fehler gemacht. Das würde ich heute anders machen. Wir haben übersehen, dass die Beschäftigungssicherung zwar da war, aber sie hatte keinen Wert mehr für die Leute. Es ist ja keiner arbeitslos geworden, anders als bei einem Mittelständlerbetrieb, der dichtmacht und sagt: „So, bewerbt euch neu – irgendwo“. Das hat für die Leute keine Rolle gespielt.

Und wir haben vergessen, dass es drei Arten von Menschen gibt innerhalb der Fertigung. 5 bis 10 Prozent: Wenn die was Neues hören, sind die sofort dabei. Hatten wir auch. Die haben sich sofort beworben, die waren sofort weg. 10 Prozent, die gar nichts wollen und 80 Prozent, die orientieren sich langsamer. Wenn du dann zulässt, was wir zugelassen haben, dass die 10 Prozent, die keine Veränderung wollen, die Stimmung in der Belegschaft dominieren, dann kommst du als Betriebsrat nicht durch, dann kommst du als IG Metall nicht durch. Und dann sind natürlich auch Betriebsräte dabei, bei den 10 Prozent, die das nicht wollen. Da gab es Unterschriftensammlungen zum Erhalt der Kunststofftechnik, wo schon ganz klar war – es bleibt nicht. Dann haben Leute aus dem Betriebsrat den Zukunftspakt nicht unterschrieben – im Beisein des Unternehmens. Ich habe da vieles, vieles erlebt. Am Ende sagt jetzt jeder: es war richtig. Die 360 Millionen stehen da, wir sind für die Zukunft super ausgelastet, daraus kannst du arbeiten. Und Kunststoff? Die hätten uns aushungern lassen, keine Teile mehr. Und die 650 Beschäftigten und Arbeitsplätze wären weg gewesen. Die Differenz der Beschäftigtenzahl – die anderen 300? Die haben wir untergebracht im Werk, weil wir einfach für die Lenkung und für andere Sachen auch mehr Arbeitsplätze brauchten. Insgesamt war der Zukunftspakt für Braunschweig, den wir 2016 verhandelt und 2017 unterschrieben haben, für die nächsten vier Jahre bis zu meinem Ausscheiden 2021 wirklich eine Richtschnur. Und er hat auch geholfen, ein Stück über die Pandemie zu kommen.

Eva Stassek: Aber der hat ja dann vorausgesetzt, du hast es eben schon gesagt, es gingen Kolleginnen und Kollegen ins Werk – auf andere Arbeitsplätze. Es ging ja aber nicht so, dass man eins zu eins die Kunststofftechniker dann eben die Batterien machen lassen konnte. Sagte hatten sie ja keine Qualifikation.

Uwe Fritsch: Genau. Qualifizierung, Kettenwechsel.

Eva Stassek: Da hast du dich ja sehr stark für eingesetzt. Und es gab viel zu wenig Geld vom Vorstand.

Uwe Fritsch: Ja, es war so: wir hätten zwei Leute zusätzlich gebraucht für die Personalabteilung. Die waren zugesagt von Blessing, dem damaligen Personalvorstand. Daran konnte sich hinterher keiner mehr erinnern. Also mussten wir alles aus dem eigenen Beritt machen. Wir hatten damals Alexandra Baum-Ceisig, die noch beim Gesamt- und Konzernbetriebsrat war und die einen guten Draht zur Jacobs Universität nach Bremen hatte, die Qualifizierung für Erwachsene gemacht haben. Mit denen haben wir uns unterhalten. Und daraus ist das Thema „Lernen lernen" entstanden, was wir auch mit der IG Metall konzipiert und durchgeführt haben. Das erste Seminar trug den Titel: „Ich bin nicht schuld". Das klingt erstmal blöd, aber wir beide Eva haben das ja diskutiert und haben gesagt, das ziehen wir durch.

Eva Stassek: Damit haben wir ja auch versucht, die einzufangen, die alle gesagt haben „Es geht nicht, ich gehe nicht aus der Kunststofftechnik weg, ich hab hier meinen Mann kennengelernt, ich will hier bleiben".

Uwe Fritsch: Die Beschäftigten haben dann ein Unternehmensseminar besucht, um die Hochvolttauglichkeit nachzuweisen – ich habe dieses auch mitgemacht, ich musste das ja auch. Was wir festgestellt haben, war, es gibt Leute, mit denen sitzt du da im Seminar, acht Stunden, das Unternehmen bezahlt. Nach zwei Stunden steht der erste auf, geht raus und sagt: „Ich kann nicht mehr". Also haben wir am eigenen Leib erfahren, dass Menschen verlernen, zu lernen. Die sind durch einen Ankreuztest gefallen, wir haben es zugelassen, dass die Meister die schlechtesten Leute, die kaum Deutsch konnten, benannt haben für die ersten Seminare. Die kamen wieder, sind durchgefallen mit 80 Prozent und du hattest sofort eine schlechte Stimmung in der Bude. Wir haben das aufräumen müssen. In meinen Beratungen zu Transformationsprozessen rate ich den Leuten heute, genau diese Fehler zu vermeiden, die wir aus Unwissenheit gemacht haben. Weil wir diesen Prozess zum ersten Mal gemacht haben. Trotzdem muss man sagen, wir haben sehr viele Fehler gemacht. Weil wir zu stark darauf gesetzt haben, dass, wenn jemand im Prinzip den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen seit 1994 – also über 25 Jahre hat – dies für ihn wichtiger ist als alles andere. Nein, da ist es die Fahrgemeinschaft, da sind es die Teams, die zusammen Kegeln sind. Das ist oft wichtiger gewesen in dem Prozess, als die Beschäftigungssicherung. Für uns als Gewerkschafter erstmal unverständlich. Wir mussten lernen, mit dieser Situation umzugehen.

Eva Stassek: Ich glaube, einigen Beschäftigten war dieser Wert einfach überhaupt nicht bewusst, weil es so sicher war bei VW – hier fliegst du nicht raus.

Uwe Fritsch: Wenn du 1994 angefangen hast zu lernen bei Volkswagen, bist du ja in einem behüteten Verhältnis aufgewachsen. Krisen gab es bei uns auch, aber die wurden nie auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen.

Eva Stassek: Ihr habt als Betriebsrat Entwicklungen sowieso früher gesehen als die Beschäftigten. Aber ihr habt vor allem früher gehandelt und dadurch gab es halt diese Absicherung, die dann aber zum Bumerang wurde, als nämlich dann die Leute gesagt haben: Was macht ihr da ? Eine Gefahr haben die gar nicht wahrnehmen können – die hattet ihr ja vorausschauend bereits beseitigt.

Uwe Fritsch: Das hat mit dem Bewusstsein nichts gemacht. Wir reden ja immer vom Bewusstsein der Belegschaft. Das Bewusstsein war: „Mir kann nichts passieren", aber es hatte keinen Wert mehr. Und was dazukommt, ist einfach, das darf man nicht unterschätzen, du kannst auch nicht permanent darauf hinweisen, dass „irgendetwas droht". Das ist zu abstrakt. Was einfach auch für uns ganz wichtig war, wir haben auch diese Personalprozesse erlernen

müssen, und zwar in drei Stufen. Jeweils eine Stunde: in der ersten Stunde war ganz wichtig zu besprechen: „Was kannst du?“ Das Unternehmen wusste nie genau, was der wirklich konnte, die hatten Meisterprüfung gemacht, die hatten Techniker gemacht, die Datenbasis des Unternehmens war eine Katastrophe. Wir haben Leute dann in andere Bereiche transferieren können, einfach weil sie sich außerhalb des Werkes Qualifikationen angeeignet haben, die keiner kannte. Das zweite Gespräch war einfach: „Wo sind deine Zielbahnhöfe? Wo möchtest du arbeiten – wo willst Du hin?“ Und das dritte Gespräch, auch eine Stunde, war: da musst du einen Vertrag machen in dem eine Entwicklung, ein Weg vereinbart wird. Wir haben das lernen müssen. Du musst wirklich einen Vertrag machen, wo beide Seiten unterschreiben, das Unternehmen und, wenn der Betriebsrat dabei sein soll, auch der Betriebsrat, so dass du wirklich eine Sicherheit für die Beschäftigten hast, dass es so geht.Und kaum waren die ersten Kolleginnen und Kollegen aus der Halle 32a wieder da und haben geschwärmt davon, hat sich die Stimmung völlig umgekehrt. Das war dann kein Thema mehr. Aber wir haben zwei mal den Schmall holen müssen, wir haben zweimal eine außerordentliche Abteilungsversammlung machen müssen. Ich habe da viel, viel gelernt in dem Prozess, was man falsch machen kann, wenn man solche Transformationsprozesse einleitet. Aber wir hatten auch Unterstützung. Wir haben die Seminare gemacht mit Meistern, mit Vertrauensleuten, mit Beschäftigten zu dem Thema. Das sind alles Sachen, die würde ich heute, die würde ich heute anders machen, früher machen.

Eva Stassek: Das war ja sowieso noch mal ein ein Punkt eurer ständigen Betriebsratspolitik. Auch deiner. Nämlich auf jeden Fall die Vertrauensleute mindestens ein mal monatlich, wirklich in allen Schichten zu informieren, ihnen zu sagen, was läuft. Was macht das Unternehmen? Was macht der Betriebsrat? Also da waren Sie ja sehr, sehr gut informiert. Innerhalb in der Hoffnung, dass sie das auch alles genau so in die Belegschaft rein transferieren konnten. Das ist, glaube ich, mal mehr, mal weniger gut gelungen, aber insgesamt doch deutlich besser als in den meisten anderen Betrieben.

Uwe Fritsch: Aber es ist auch so, wir haben ja wissenschaftliche Begleitung gehabt. Wolfgang Klever hat das angefangen. Wir hatten Fachreferentinnen und Fachreferenten des Betriebsrates. Die – und das kann ich für alle sagen, die ich bis 2021 kennengelernt habe – waren Spezialisten auf ihrem Gebiet und die waren besser als ich auf vielen Gebieten. Teilweise haben sie studiert und waren Planerinnen und Planer. Waren, was Gruppenarbeit, was Teamarbeit angeht, absolut auf der Höhe. Teilweise hatten sie ganz andere Erfahrungen mit Tarifen. Ich könnte jetzt Namen nennen. Meike Düvel oder auch ein Thorsten Falk, Stefan Vetter und andere. Und ich glaube, was uns ausgezeichnet hat, auch Heinrich und Mathias und mich, ist: Wir haben uns Leute geholt, die qualitativ sehr hochwertige Arbeit gemacht und die uns insgesamt als Betriebsratsgremium besser gemacht haben. Und vielleicht ist es das, was ich konnte. Arbeit organisieren und den Freiraum gewähren, damit wir hervorragende Ergebnisse erzielen. Sei es bei Symposien, da gab es Buchsbäume für den Vorstand und wir wollten sehen, wie sie wachsen. Es gab diesen Zauberwürfel, damit sie sehen, was in Braunschweig ist. Wir haben ein Puzzle gemacht mit dem Personalabbau, der geplant war. Dann haben die Vorstände nicht zugehört, was wir gesagt haben, aber gepuzzelt. Das waren auch Ideen, die aus diesem Kreis kamen. Und ohne diese fachliche, wissenschaftliche Zuarbeit wäre die Arbeit auch in Braunschweig nicht so erfolgreich gewesen. Erfolg messen wir oder ich immer an der Zahl der Belegschaft – und die ist gewachsen. Wir haben neue Produkte gewonnen, wir haben die technische Entwicklung aufgebaut. Teilweise haben wir mit Autovisions-Ingenieuren angefangen, die wurden dann einer nach dem anderen, mal dreißig Ingenieure, mal zehn, mal fünfzehn, in den Haustarifvertrag von Volkswagen übernommen. Es war teilweise Häuserkampf, wenn man das so sagen darf, aber wir haben ihn angenommen und wir haben vieles, vieles erreicht. Insofern war schließlich auch klar, dass der Zukunftspakt umsetzbar ist.

Dann kam natürlich etwas, womit überhaupt keiner gerechnet hat. Das war die Pandemie 2020. Am 13. März – Freitag, den 13. – haben wir die Bude zugeschlossen. Aber nur für eine Schicht. Werner Gose war damals Werkleiter und es war klar, dass der Betriebsratsvorsitzende immer der Stellvertreter im Krisenstab ist. Werner und ich haben uns ergänzt. Es war klar, dass wir reingehen mit Handschuhen und allem, was wir nicht wussten in der Pandemie, aber am Montag musste die Lenkungslinie wieder laufen. Denn die Chinesen waren durch mit dem Lock-down. Sie hatten drei Monate vorher zugemacht, im Dezember, und jetzt wieder aufgemacht. Wir waren die einzigen, die für China die Audi-Lenkung

liefern. Keine Ahnung von Pandemie. Keine, nix. Und wir müssen die Hütte aufmachen. Dann haben wir irgendwie mit Werkssicherheit und mit der Arbeitsmedizin eine Lenkungslinie in der Halle 31 wieder fit gemacht. Dann haben wir Freiwillige geholt und die Lenkungslinie gefahren. Mit Abstand zwischen den Arbeitsplätzen, mit Handschuhen. Wir haben aber den Konzern nicht abgestellt und ich glaube, es gibt drei Elemente, wenn du einen Standort sichern willst. Das eine ist: technologisch hochwertige Produkte. Du darfst niemals in einer Technologie absinken. Das zweite ist: du musst qualitativ immer hochwertige Produkte liefern. Du darfst dir keine Rückholaktionen leisten, weil du unsauber gearbeitet hast. Das dritte ist wirklich: Lieferfähigkeit. Diese drei Säulen sind wichtig – Lieferfähigkeit, haben wir schon vorher gemacht. Die Chinesen haben ihr Neujahrsfest meistens im Februar und wir hatten Rückstand nach China. In China ging die Autokonjunktur durch die Decke und wir sollten Weihnachten durcharbeiten und vor allen Dingen Silvester und Neujahr, weil die kein Silvester und Neujahr feiern. Dann haben wir Lenkungslinien laufen lassen. Freiwillige gesucht? Ich meine bei unseren Tarifverträgen, du kriegst 350 Prozent am Feiertag, mehr kannst du nicht verdienen. Das sind 1000 Euro netto mehr in der Tasche, wenn du da eine Woche durchziehst. Eine Viertelstunde vor zwölf gab es alkoholfreien Sekt und dann haben wir da durchgezogen. Es sprach sich beim Vorstand rum, wir hatten dort auch zu anderen Themen einfach offene Ohren. Das klingt jetzt ein bisschen blöd, aber wir haben so gearbeitet. Wir haben bewiesen, auf Braunschweig kann man sich verlassen, wir haben dann aber auch daraus abgeleitet, wir können noch das eine oder andere fordern, weil wir geliefert haben. Und das war auch so. In der Corona-Situation war ich täglich drin, mit allen Vorsichtsmaßnahmen. Dann haben wir Videos gedreht, wie man sich verhält (lacht), wir haben damals viele Erfahrungen machen müssen. Heute würde ich das eine oder andere auch anders machen, aber damals war es einfach einfach so. Ich stehe dazu. Wir sind oft spazieren gegangen in der Zeit. Auf der Straße hat mich der eine oder andere schon mal angesprochen, wann können wir wieder anfangen? 16 Wochen zu Hause, selbst bei 100 Prozent Bezahlung, die wir ja durchgesetzt hatten bei VW. Arbeiten ist mehr, als nur Geld verdienen. Das hat was mit sozialen Kontakten zu tun. Und Leute, die sich immer beschwert haben, „Dreierschicht, ich will da raus!“ haben gesagt „Wann kann ich wieder anfangen?“, „Wann geht es wieder los?“.

Ich habe erlebt, das Arbeit nicht nur Arbeit ist. Ich wurde älter, bin in Richtung 65 gewandert und dann gibt es natürlich etwas, was auch dazugehört: Du darfst nie zur lahmen Ente werden als Betriebsratsvorsitzender, du musst immer die Spannung hochhalten, dass die Leute dich nicht schon abschreiben. Und ich habe das insofern hochgehalten, dass ich immer behauptet habe, ich kandidiere noch mal. Das war natürlich gelogen, aber es war notwendig, um einfach etwas vorzubereiten. Ich wollte, dass die beste Kollegin meine Nachfolgerin wird. Und das kannst du nur machen, wenn du sie erstens mit einbeziehst und zweitens, wenn du das vermeidest, was Mathias und ich hatten, einen Konkurrenzkampf um die Nachfolge. Das geht nicht. Insofern hat es ein bisschen gedauert. Dann war aber klar: Sie wollte. Andere wollten auch. Der Kern stand mit ihrem Stellvertreter, mit Alex Biebel und mit Mathias, der das mitgetragen hat. Heinrich wollte ja auch gehen. Und dann war klar, ich gebe das im GBA im Januar 2021 bekannt und bin zum 3. Mai 2021 raus. Mache noch bei VW ein Projekt und scheide dann, wenn es geht, in Wolfsburg aus. Ich will aber weg aus dem Standort. Und was für mich entscheidend war: Wolfgang Klever ist bis zum Ende seiner Amtszeit geblieben. Wir hatten 2002 Betriebsratswahlen im März und er war bis Mai da. Das heißt, ich konnte damals keinen Wahlkampf führen, sondern den Wahlkampf hat Wolfgang noch geführt, obwohl er anschließend draußen war. Und das wollte ich nicht. Daniela musste das Gesicht des Betriebsrates und das Gesicht der IG Metall sein in diesem Wahlkampf. Sie musste die Reden bei der Betriebsversammlung halten. Sie musste die Vertrauensleute-Infos machen, weil es sonst ein Wahlkampf aus der zweiten Reihe wird. Das habe ich einmal machen müssen, deswegen bin ich dann an meinem Lieblingsdatum raus. Vieles ist am 25. März passiert und vieles am 3. Mai. Ich bin am 3. Mai eingestellt worden. Ich bin am 3. Mai Betriebsrat geworden. Ich bin am 3. Mai das erste Mal Vorsitzender geworden. Ich bin am 3. Mai ausgeschieden. Insofern haben sich die Jahresdaten so ergeben. Habe auch ein bisschen dazu beigetragen. Und dann war ich noch bis zum 31. Januar 2022 in Wolfsburg aktiv, habe ein Projekt gemacht „CO_2-Vermeidung für Braunschweig im Transport“, also die Bahnanbindung der Werke, die jetzt hoffentlich umgesetzt wird. Es dauert immer ein bisschen, aber es wird umgesetzt.

Dann hatte ich noch eine Abschiedsrunde, auch mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden, der wollte mit mir noch Kaffee trinken, weil ich ja von 2012 bis 2017 Mitglied des Aufsichtsrats im Konzern war und auch Mitglied im Dieseluntersuchungsausschuss. Insofern sage ich dazu jetzt nichts, denn da habe ich noch Schweigepflicht bis 2027, zehn Jahre (lacht). Aber der hatte dann gesagt „Was machen Sie hinterher?“ Und auch meine Frau hat gesagt:

„Du musst was machen, sonst fällt dir die Decke auf den Kopf“ und deswegen berate ich jetzt noch. Kolleginnen und Kollegen, die in einer ähnlichen Situation sind, wie ich es war, und hoffe, da meine Erfahrung darstellen zu können. Wie die es dann machen, ist immer Sache des Betriebes, da gibt es unterschiedliche Erfahrungen, da gibt es unterschiedliche Belegschaften. Aber die Fehler, die wir gemacht haben in dieser ganzen Zeit, das, was wir aus Unwissenheit nicht oder falsch gemacht haben, das müssen ja andere nicht wiederholen. Und insofern war ich in Chemnitz unterwegs, bin jetzt auch hier in Niedersachsen unterwegs, macht das eine oder andere und ja, fühle mich noch ziemlich wohl dabei.

Eva Stassek: Uwe, vielleicht noch einen Satz dazu: ihr wart ja auch immer ein Betriebsrat, der auch die gesellschaftspolitischen Entwicklungen aktiv, nicht nur begleitet, sondern auch beeinflusst hat, soweit euch das möglich war. Also Stichwort Sozialabbau, Stichwort Rassismus usw. Man könnte sicherlich noch mehr aufführen. Fällt dir dazu was besonderes ein?

Uwe Fritsch: Es gibt mehrere Sachen, die wir ganz besonders gemacht haben. Sigmar Gabriel und ich. Wir sind befreundet. Sigmar war in in der Bundesregierung unter Merkel und die haben die Rente mit 67 gemacht. Und wir hatten schon immer gesagt, Rente mit 67? Wer bei uns drei Schichten macht, 35 Jahre lang, der kann nicht bis 67 arbeiten. Also haben wir Sigmar eingeladen, eine Nachtschicht mitzumachen. Dann kam Sigmar, wir hatten Arbeitsklamotten für ihn besorgt. Es gibt Fotos, wie er am Schmelzofen steht, mit voller Montur gießt. Und Sigmar war so, der hat wirklich diese acht Stunden durchgezogen und hat immer in den Pausen in der Nachtschicht mit den Kolleginnen und Kollegen Kontakt gesucht. Frank Fischer war damals Werkleiter, 2006/2007. Wir haben auch nach innen deutlich gemacht, wir lassen uns das nicht gefallen. Der Betrieb ist das eine, aber wir haben auch eine gesellschaftliche Verantwortung. Aus der Krisensituation des Verkaufes 2005 waren intensive Kontakte auch zur Kommunalpolitik, zu den Landtags- und Bundestagsabgeordneten entstanden. Es gab keine Betriebsversammlung in Braunschweig, in der wir nicht alle Abgeordneten eingeladen haben. Wir haben regelmäßig die Fraktionsvorsitzenden des Rates der Stadt oder auch Fraktionen des Landtages bei uns gehabt. Das war immer ein Austausch. Wir haben über Volkswagen berichtet. Das war für die spannend und interessant. Wir haben ihnen aber auch immer gesagt, was wir von ihnen erwarten. Bei uns gibt es natürlich CDU-Wähler, SPD-Wähler, das ist bunt durchgemischt – Grüne und Linke. Und so haben wir auch in die Stadtgesellschaft hinein, auch zu den Oberbürgermeistern usw., enormen Kontakt gehabt.

Das zweite ist, wir hatten festgestellt, dass wir während der Hitlerzeit ein besonderes Vorkommnis hatten. Und zwar war der als „Hitlerjunge Salomon“ bekannt gewordene Sally Perel, der leider 2023 verstorben ist, in Braunschweig – bei VW. Ich habe das Buch gelesen, ich habe den Film gesehen, aber es kam nie das VW-Werk Braunschweig vor. Es wurde vom Vorwerk geredet, aber nicht von Braunschweig. Heinrich, Mathias und ich haben rausgefunden, dass die Ereignisse wirklich so stattgefunden hatten. Wir sind zu Sally Perel hin, zu dritt, als er eine Lesung in Braunschweig hatte, und haben ihn angesprochen, als Betriebsrat. Das war 2003. Daraus ist eine enge Freundschaft entstanden, nicht nur zum Werk, auch zu mir persönlich. Ich habe Sally noch 2022 in Israel besuchen dürfen, kurz bevor er verstorben ist. Daraus entstand diese Idee von Mathias: „Wir machen einen Sally-Perel-Preis“. Wir müssen für Respekt und Toleranz einen Preis machen. Den loben wir aus. Wir gehen an die Schulen. Den gibt es ja bis heute. Eigentlich ist das eine Braunschweiger Idee, die über den gesamten Konzern oder mindestens über die sechs traditionellen Standorte ausgerollt worden ist. Jedes Werk hat so eine Figur wie wir mit Sally Perel. Eine Zwangsarbeiterinnen, die noch lebte in Wolfsburg und ein Widerstandskämpfer in Emden usw. Wir haben Respekt-Schilder angebracht, als die Neonazis in Braunschweig Jagd auf Flüchtlinge gemacht haben. Da gab es ja diese sicheren Aufenthaltsorte, haben das ans Tor gemacht und an den Stolpersteinen haben wir uns beteiligt. Wir haben Respekt-Kampagnen gemacht, mit einem Foto von oben, aus dem wir ein Plakat gemacht haben bei der Beriebsversammlung und vieles andere mehr. Wenn ich an den AfD-Parteitag denke, da waren 20 000 Leute auf dem auf dem Schlossplatz und haben friedlich protestiert. Dazu haben wir aufgerufen, da waren wir mit vorn dabei. Da haben Kolleginnen und Kollegen von uns gesprochen. Jugendvertreterinnen und Jugendvertreter. Die IG Metall ist mit einem Plakat durchs Eintracht-Stadion gelaufen. Wir haben viele, viele Dinge gemacht. Wir haben uns nie auf den Betrieb beschränkt und wir

hatten natürlich auch immer, das gilt ja auch für dich, gilt für Garnet, für Detlef auch für Olli und Udo, wir hatten ja auch immer die Unterstützung unserer Organisation für diese gesellschaftliche Arbeit oder diesen gesellschaftlichen Auftritt. Immer. Und das beflügelt natürlich. Ich weiß noch, zur Friedensbewegung damals in den 80er Jahren – Harry musste antreten. Die damalige Führung der IG Metall Braunschweig hat das torpediert. Die Jugendvertretung hat das Ausbildungszentrum zur atomwaffenfreien Zone erklärt und mussten sich dabei bei der IG Metall verantworten. Da wurde Harry fast mit Ausschluss gedroht, unmöglich war das. Und wir haben ja mit Udo, mit dir, mit Detlef ja immer auch die Unterstützung für diese gesellschaftliche Arbeit gehabt. Ob das für Rententhemen war, oder wir sind zu zu Streiks hingegangen, haben Streikposten gemacht, wo Betriebe nicht diesen Organisationsgrad hatten. Und wir haben einfach versucht, auch im Ortsvorstand trotz der Stärke, die wir haben, die anderen nicht platt zu machen, sondern die hatten immer das Gefühl, sie sind genauso wertvoll, genauso wichtig. Das war mir auch wichtig im Ortsvorstand. Natürlich konnten wir dann ein paar Sachen machen, die die nicht machen können. Aber trotzdem, das war ein sehr solidarisches Miteinander. Wir haben die Kolleginnen und Kollegen auch eingeladen zu uns. Und wenn wir eine Demonstration gemacht haben oder eine Kundgebung zur Rente, dann sind die da von der Bank usw. mit drei vier Leuten gekommen. Okay, es gab auch manche Diskussionen: „Warum lädst du die ein?“ Wir in der Führung, auch mit dir und mit anderen, waren uns immer einig: Wir haben eine besondere Rolle, weil wir diese Stärke haben, die andere nicht haben – und nicht hämisch oder gar mitleidig auf die anderen gucken, sondern sie zum Mitmachen einladen. Und dann haben die bei uns zu den Kolleginnen und Kollegen gesprochen. Zum Beispiel die Kollegen von BHW usw. die gibt es heute nicht mehr, aber die haben bei uns gesprochen.

Eva Stassek: Ja, weil das auch wichtig ist, dass ihr zugelassen habt, dass die Bedingungen, die andere außen haben, auch eure Belegschaft noch mal hautnah mitgeteilt bekommt.

Uwe Fritsch: Und das war für uns insgesamt wirklich diese Dreierkonstellation an der Spitze des Betriebsrates, bei allen Schwierigkeiten, die wir untereinander hatten. Natürlich geht es in so einer „Betriebs-Ehe“, 19 Jahre auf so engem Raum zusammen, nicht ohne Spannungen ab, das ist klar. Und trotzdem, wenn man da mit Abstand drauf guckt, dann kann man sagen, dass sich das, was wir an Unterschiedlichkeit in diese Funktionen eingebracht haben, das schon sehen lassen kann. Das ist vorsichtig gesagt, eine Geschichte mit vielen Erfolgen. Wir haben Niederlagen einstecken müssen, wir haben auch nicht alles hingekriegt. Wir haben auch manchmal auf die Fresse gekriegt. Aber unterm Strich, da zieht man auch persönlich eine positive Bilanz.

Eva Stassek: Ehe war noch ein Stichwort. Bei den vielen Aktivitäten. Hast du, ich glaube auch viel Leid und viel Freude erfahren.

Uwe Fritsch: Ich hab ja relativ früh, mit 24, das erste Mal geheiratet und meine Frau hat auch gearbeitet. Wir haben 1996 einen Sohn bekommen. 2002 haben sich mit der Übernahme der Funktion die Rahmenbedingungen familiär enorm verändert. Das hat die Beziehung nicht ausgehalten. Die Auseinandersetzung um den Standort und diesen Zeitaufwand usw. hat die Beziehung, nicht ausgehalten. Seit 2006 bin ich mit meiner zweiten Frau zusammen, die mich dann 2009 geheiratet hat. Ich habe einen zweiten Wohnsitz in Solingen und bin gependelt, pendele bis heute noch. Heute etwas weniger, weil meine Mutter demnächst 95 wird, hier in Braunschweig lebt, geistig topfit ist und neben der Unterstützung die sie Externen kriegt, natürlich auch noch Unterstützung von mir braucht. Sonst war das immer einfach gesetzt, alle 14 Tage freitags weg und sonntags wiederkommen. Das hat sich ein bisschen aufgelöst. Meine Frau arbeitet noch ein bisschen länger und unsere Tochter studiert, sie ist 23, Jura in Düsseldorf, darauf sind wir sehr stolz. Auf der einen Seite schaltest du wirklich ab, wenn du zur Familie fährst. Da ist natürlich auf dem Hin- und Rückweg vieles an Telefonaten noch zu führen, aber dann war einfach Zeit für die Familie. Das andere ist, sie arbeitet beim Bundesinstitut für Berufsbildung, hat viele Anknüpfungspunkte an meine Arbeit. Sie war sehr neugierig, hat mich natürlich auch immer ausgefragt. Bei ihr war häufig die Frage nach dem Warum? Was ist der Hintergrund? Wie ist die Einschätzung? Und das ist natürlich etwas, was dich auch persönlich weiterentwickelt, neben den vielen fachlichen

Kenntnissen, die sie hat. Und ja und wie gesagt, jetzt kümmere ich mich auch noch um meine Mutter, ein bisschen der Bewegungsradius ist eingeschränkt, aber geistig topfit. Und das ist mit 95. Toll. Toi, toi, toi.

Eva Stassek: Das Volkswagengesetz ist noch ein Stichwort hat, es spielt ja eine sehr, sehr große Rolle. Wir haben Kämpfe zum Erhalt darum geführt in 2007 gegen die EU Kommission und nochmals in 2013 als es nochmals zum Europäischen Gerichtshof kam. Der Vorwurf lautete: „Verletzung der Freiheit des Kapitalverkehrs". Und auch Kämpfe als es „unfriedly takeover"-Versuche von Porsche gab. Woran kannst du dich in dem Zusammenhang erinnern? Was ist dir da wichtig?

Uwe Fritsch: Dass das Gesetz uns in Braunschweig schon ein paar Mal davor bewahrt hat, verkauft oder auch mal geschlossen zu werden, habe ich ja schon geschildert. Man muss sehen, dass das VW-Gesetz in mehrerlei Richtungen Wirkung erzielt. Das eine ist bei solchen Entscheidungen durch die Sperrminorität[10]. Der Betriebsrat und die IG Metall hatten sehr gute Beziehung zur Landesregierung in Niedersachsen – egal wer an der Regierung war – denn es ging uns immer um Sicherung und Erhalt der Arbeitsplätze im Land. Im Aufsichtsrat war immer klar, dass das Land in seiner Abhängigkeit, auch von diesem Konzern Volkswagen, gemeinsam mit der IG Metall immer für die Sicherung der Beschäftigung und die Sicherung der Standorte eintreten wird. Wir hatten auch dadurch als Betriebsrat eine besondere Stärke in den Auseinandersetzungen mit so manchem Vorstand. Das gilt auch für den Standort Braunschweig. Das war deutlich erkennbar, und insofern war das dann auch so in der Auseinandersetzung mit Porsche. Als Porsche dann, 2005, Wendelin Wiedeking vor allem, die Idee hatte, mit Holger Härter: „Wir übernehmen jetzt mal Volkswagen" und dann dieser Porsche Deal usw. lief, hat es uns genutzt. Diese Übernahmeschlacht hätte ja nur gelingen können, wenn es gelungen wäre, das VW-Gesetz auszuhebeln. Sie hätten so viel Aktien kaufen können, wie sie wollten, aber durch das VW-Gesetz war die Sperrminorität von 20 Prozent des Landes Niedersachsen gewährleistet und so gab es natürlich den Druck von Wiedeking, auch von Wolfgang Porsche und anderen aus der Porschefamilie, gegen das VW Gesetz vorzugehen. Es gab ja einen Termin des Ford-Chefs bei Gerhard Schröder, als der Bundeskanzler war. Ford wollte den VW-Konzern kaufen und Piëch war schon Aufsichtsratsvorsitzender. Daraus ist entstanden, dass Piëch diesen ersten Plan des Ankeraktionärs, der Porsche AG bei Volkswagen, für gut befunden hat. Weil einfach damit gesichert ist, dass eine Übernahme durch einen Amerikaner oder so etwas mehrheitlich nicht stattfinden kann. Aber was dann daraus gemacht worden ist, war krass. Von Härter und Wiedeking haben Piëch auf unsere Seite getrieben. Er war auf unserer Seite. Bernd Osterloh war schon Vorsitzender und der hatte auch mit Berthold Huber das Gespräch gesucht, mit Brigitte Zypries, die damals Justizministerin war in der Bundesregierung. Und Brigitte Zypries hatten sie zuerst überzeugt: das VW-Gesetz muss bleiben. Christian Wulff als CDU-Ministerpräsident Niedersachsens hatte ein vehementes Interesse daran, dass das VW Gesetz bleibt, weil er verstanden hat, dass Niedersachsen und Volkswagen eine Symbiose eingegangen sind. Die darf man nicht auflösen. Und er ist auch auf Angela Merkel zugegangen. Er hat wohl, so wie es überliefert ist – ob das stimmt, weiß ich nicht – in einer Pizzeria in Berlin mit ihr über das VW-Gesetz gesprochen und hat sie davon überzeugt, dass auch sie in der Regierung für den Erhalt des VW-Gesetzes stimmen sollte. Und damit platzte die Übernahmeschlacht. Das andere kennst du ja, mit Leerverkäufen und mit den Aktiengeschichten – und dann auch mit dem Ankeraktionär Katar. Porsche war pleite und die Übernahme war anders geplant. Es gab noch ein Gespräch in der Staatskanzlei, auch das ist überliefert, dass Porsche so pleite war, dass ohne einen kurzfristigen Kredit von Volkswagen Porsche einfach insolvent gegangen wäre.

Eva Stassek: Ja – es war Wahnsinn.

Uwe Fritsch: Es gab die Auseinandersetzung zwischen dem Porsche-Betriebsrat und dem VW-Betriebsrat. Das war später zwischen den beiden Betriebsratsvorsitzenden Uwe Hück und Bernd Osterloh erledigt, aber in der Anfangszeit war das schon ein gewisses arrogantes Spiel der Porsches: „Jetzt gehört uns Volkswagen", auch der Porsche-Betriebsräte. Da gab es das eine oder andere an an Arbeitsgerichtsprozessen, die ich selber erlebt habe in Stuttgart. Die waren nicht witzig. Es hat sich hinterher alles geregelt, aber diese Übernahmeschlacht ist im Wesentlichen

entschieden worden durch das VW-Gesetz. Und dann gab es ja auch noch die Angriffe aus Brüssel auf das VW-Gesetz. Dieser holländische Kommissar da, der wollte unbedingt das VW-Gesetz weghaben und auch der hatte sich nicht durchgesetzt, weil Merkel es verhindert hat. Sie hat das auch auf Wunsch und mit Bitten von Berthold Huber und von Christian Wulff getan, Bernd Osterloh hatte ja auch mit ihr gesprochen. Es gab in der Folge Sachen, die Bernd übelgenommen worden sind: da war eine Wahlkampfveranstaltung zur Europawahl in Wolfsburg und Bernd stand bei der CDU auf der Bühne. Ja, aber ich habe auch mit Frau Mundlos oder mit Dr. Hoffmann gearbeitet. Es ging um mehr. Es ging um Tausende von Arbeitsplätzen. Es ging um Standorte. Und da muss man einfach auch klar diese politische Karte spielen. Das habe ich auch gemacht. Das habe ich bei Bernd immer unterstützt. Wir mussten mit jedem reden. Wir haben auch mit dem CDU Spitzenkandidat zur Europawahl geredet, haben gesagt Leute, wenn du der Chef der europäischen bürgerlichen Partei bist, der EVP, dann heißt das: denk bitte an das VW-Gesetz. Das muss erhalten bleiben. Es hat geholfen und es war nicht die schlechteste Entscheidung.

Eva Stassek: Ich habe zwei Schlussfragen Uwe. Die eine: gibt es eine Person oder mehrere Personen, die dich besonders begleitet, beeindruckt haben in deinem Leben oder die dich orientiert haben? Und zweitens: gibt es noch irgendein besonderes Ereignis, was dich besonders geprägt hat, wo du vielleicht auch so ein Leitsatz für dein Leben rausgezogen hast.

Uwe Fritsch: Also ganz, ganz wichtig sind natürlich die Menschen, die mich begleitet haben, sei es von der IG Metall, von Jürgen Peters, Berthold Huber. Natürlich beeinflussen die dich, weil du mit denen diskutierst. Eva, wir haben auch Streitgespräche geführt. Das beeinflusst. Ich glaube, es gibt vier Personen, denen ich sehr dankbar bin, weil sie mich in vielerlei Hinsicht geprägt haben. Das ist mein Vater, der leider viel zu früh mit 82 im Jahr 2011 verstorben ist, der immer gefragt hat: „Was machst du da gerade als Betriebsrat?“ Er hat mich immer getrieben, ihm zu erklären, warum ich was mache und meine Mutter, die natürlich auch in der Zeit als mein Vater nicht da war, für mich da gewesen ist. Sie hat vieles auf sich genommen. Beide haben mich auch politisch geprägt. Sie haben mich nicht überzeugen müssen, sondern sie haben mir einfach gezeigt, was sie an politischer Arbeit machen – und ich konnte darüber nachdenken und dann für mich entscheiden, dass das richtig ist. Gewerkschaftspolitisch waren es zwei, die mich sehr, sehr intensiv geprägt haben. Das war Wolfgang Klever – klar. Nicht nur, weil er dafür gesorgt hat, dass ich bei VW einen Arbeitsplatz bekam, wofür ich ihm sehr dankbar war, sondern auch die Art und Weise der Arbeit. Dieses sich einmischen, diese Unternehmensstrategie, was ich gelernt habe bei ihm in der Werkzeugbau Kommission mit Udo Klitzke zusammen. Einfach eine andere Herangehensweise an Betriebsratsarbeit. Und dann mein Onkel Walter Fritsch, der war Betriebsratsvorsitzender bei Kabel Metall in Osnabrück, der auf eine ganz andere Art und Weise, vom einfachen Hilfsarbeiter zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden bei Kabel Metall SE, seinen Weg gemacht hat. Der hat mich schon beeinflusst, mit ihm habe ich auch viele Streitdebatten geführt. Er hatte natürlich eine ganz andere Sicht auf Volkswagen als wir intern. Das waren vier Menschen, mit denen ich auch viel über Gewerkschaftsarbeit, über viele andere Dinge gesprochen habe und die wirklich ganz entscheidend dazu beigetragen haben, dass ich diesen Weg gegangen bin und und gehen konnte. Das war einfach ganz wichtig für mich.

Eva Stassek: Und Ereignisse? Oder ein Ereignis. Gab wahrscheinlich viele.

Uwe Fritsch: Es gab schon etliche, die beeindruckend waren. Ja doch, es gibt eins, was ich vielleicht noch erklären muss. Weil das hat auch was damit zu tun, wie man Menschen sieht oder wie man mit ihnen umgeht. Ich gehe zum Fußball, zum VfL Wolfsburg, ich hab ja keine Probleme mit anderen Fußballvereinen, obwohl mein Lieblingsverein Blaugelb und Eintracht Braunschweig ist. Und ich komme hoch in den VIP-Bereich. Da kommt Winterkorn mir entgegen, sagt: „Fritsch. Komm mal her. Ich habe gehört, bei euch sind Leiharbeiter beschäftigt mit der Qualitätskontrolle an der Lenkung für Audi“. Sage ich: „Jawoll, Herr Doktor Winterkorn, das stimmt.“ „Wie viel?“ „Zweihundert.“ „Geht nicht. Am Montag werden die zu Volkswagen übernommen.“ Die waren befristet beschäftigt. Erst mal stehst du blass da. „Gib mal dein Telefon.“ Ich habe Torsten Jablonski angerufen, er war Werkleiter. „Ja, Torsten, der Herr Dr. Winterkorn

will dich sprechen.“ Da habe ich schon gemerkt, der steht stramm an der anderen Seite. Winterkorn dann im Stadion, kurz vor Spielbeginn, „Jablonski übernimmt die 200 am Montag“. Horst Neumann, der damalige Personalvorstand, war auch in dem VIP-Bereich. Winterkorn zu ihm: „Ich habe gerade entschieden, die 200 Befristeten werden zu VW übernommen“. Ich bin raus aus dem Stadion, das Ergebnis war egal. Ich habe Katrin Goldhorn angerufen, die Personalchefin war: „Katrin, am Montag müssen 200 Verträge fertig sein“. Dann haben die teilweise die Leute aus der Personalabteilung über das Wochenende reingeholt. Haben auch die Kollegen angerufen, haben aber nicht gesagt, worum es ging. Das heißt, in der Halle 31, oben in dem großen Konferenzraum, waren 130 in der ersten Schicht. Die hatten gedacht, die fliegen raus. Dann kommt Jablonski mit Goldhorn rein. Wir waren schon da, Frank Raupach und die ganze Truppe. Und dann sagt Herr Jablonski: „Wir haben Ihnen etwas mitzuteilen. Wir haben ihre Verträge mitgebracht. Sie werden ab sofort unbefristet zu Volkswagen übernommen“. Das geht mir immer noch durch und durch. Diese überraschten Gesichter. Das wirst du nicht nicht los. Da siehst du, was das für sie bedeutet hat. Die Hälfte war besoffen, kam am nächsten Tag nicht, war scheißegal. Und dann die zweite Schicht wusste es schon. Das sind Sachen die dir sagen: Es hat sich gelohnt, was du gemacht hast als Betriebsrat. Nämlich erstens dafür gesorgt, dass die überhaupt reinkommen ins Unternehmen. Zweitens immer wieder dafür geworben, dass sie übernommen werden und drittens einfach dieses menschliche Schicksal. Ich war ja arbeitslos. Ich habe das ja erlebt. Und jetzt hast du Leute dazugeholt – und wenn die unbefristet übernommen werden, haben sie ja auch wieder die Beschäftigungssicherung. Dass ein Manager, der jetzt angeklagt ist wegen Sachen, auf der anderen Seite aus ärmlichen Verhältnissen, einfachen Verhältnissen kommt und sagt: „Die übernehme ich – 200? OK“ Diese Menschen sind heute noch da. Das sind Sachen, Eva, wo du weißt, wofür du es gemacht hast. Natürlich gibt es viele andere Erlebnisse. Als Sally da war und wir seine Tafel mit Informationen über ihn und die Situation im Faschismus eingeweiht haben, das war toll. Wie ich in Israel war und er noch seine Unterschrift ins Goldene Buch der Stadt Braunschweig gemacht hat. Das sind alles Momente, ja, aber das war so, das brennt sich ein. Das ist schon etwas.

Eva Stassek: Gibt es einen Leitsatz? Eine Prämisse, nach der du gehandelt hast?

Uwe Fritsch: Ja. Ich habe gelernt, dass es zu spät ist, wenn man mit den roten Fahnen um den Betrieb läuft. Ich habe viele Streiks erlebt. Rheinhausen, AEG, Nürnberg, Grundig. Wir waren ja überall, wir haben Geld zu den streikenden Belegschaften hingebracht. Wir waren bei Voigtländer, bei Schmalbach, wir waren überall. Aber die Betriebe gibt es nicht mehr. Und dieser Kampf ist notwendig, auch für bessere Abfindungen ist es unbedingt notwendig. Aber wichtiger ist, die Betriebe zu erhalten, die Arbeit zu erhalten. Und das ist vielleicht das, was uns geprägt hat: Nach vorne, sehr weit nach vorne zu gucken und herauszufinden, wie können wir die Beschäftigung nachhaltig und langfristig sichern. Da ist nicht alles gelungen, wir haben manche Niederlage einstecken müssen, aber es hat uns und mich persönlich immer angetrieben, dass du weit, weit nach vorne gucken muss. Diese Hügelkurve ist für mich so ein Ausdruck dafür, dass man fünf Jahre im Voraus weiß, Wann laufen die Produkte aus? Wann muss ich in die nächsten Produkte investieren, um diesen Berg oder diese Differenz, die sich ergibt, auszugleichen? Wie kann ich sie ausgleichen? Und da haben mich diese Solidaritätsaktionen vor anderen Standorten geprägt. Das Schlimmste ist doch – jetzt im Osten auch -, wenn die Leute 30 Jahre lang an den Ruinen ihrer Fabriken vorbeifahren. Das macht was. Und vieles von diesem Missmut und dem rechten Gedankengut fällt deswegen auf Nährboden, weil die Leute jeden Tag wieder an dieser Niederlage vorbeimüssen und keine Alternative haben und ihnen nicht geholfen wird. Ich stelle mir mal vor, ich würde jetzt an der Ruine des Werkes Braunschweig vorbeifahren. Es würde sehr viel mit mir machen.

Eva Stassek: Also vorausschauend und rechtzeitig.

Uwe Fritsch: Und sich einmischen und niemals ungefragt dem Unternehmen die Strategie überlassen. Und natürlich ist das immer auf der Basis des kapitalistischen Gesellschaftssystems. Selbst wenn man der Meinung ist, dass das nicht das Ende der Geschichte ist, der Kapitalismus. Aber die, die auf den Sozialismus vertrösten, das war nie meins. Hier und heute Bedingungen schaffen, dass die Leute überleben. Ich habe immer erlebt, dass es nicht nach links geht,

das es nicht auf Veränderung geht wenn Menschen in Elend und Not sind, sondern das es sehr oft auch nach rechts geht. Deswegen habe ich auch auch immer die Einheit gesucht, mit Christen, mit Sozialdemokraten, mit Grünen oder mit der FDP. Die Erfahrungen aus dem Faschismus sind mir übermittelt worden. Ich habe ja auch mit vielen Menschen sprechen können, die im KZ gesessen haben. Wehret den Anfängen! … und sorgt dafür, dass die Leute ein gutes Auskommen haben, dann habt ihr es leichter, sie auch zu überzeugen, dass das der falsche Weg ist.

Eva Stassek: Gut, Uwe – dankeschön für die vielen Einblicke in deine Arbeit und dein Leben. Das war sehr interessant, konkret, erkenntnisreich und vielschichtig.

ENDNOTEN

1 Jutta Ehlers = IG Metall-Ortsjugendausschussvorsitzende in den späten 70er und frühen 80er Jahren in Braunschweig, Jugendvertreterin und Betriebsrätin bei der BMA (Braunschweiger Maschinenbauanstalt), später Gewerkschaftssekretärin in Salzgitter und Tarifseketärin im Bezirk Berlin Brandenburg.

2 CGM = Christliche Gewerkschaft Metall – steht in Konkurrenz zur IG Metall. Ihre Gewerkschaftseigenschaft wird von der IG Metall angezweifelt.

3 López = José Ignacio López de Arriortúa ist ein spanischer Manager der 1993 gemeinsam mit sieben seiner „Krieger“ von Ferdinand Piëch von General Motors abgeworben und nach Wolfsburg geholt wurde, wo er den neuen Vorstandsbereich Produktionsoptimierung und Beschaffung verantwortete. Es durch seine drastische Verhandlungstaktik gegenüber Zulieferern im Verein mit der von Peter Hartz eingeführten 28-Stunden-Woche, sanken die Produktionskosten bei VW erheblich. Daher wurde er auch der „Würger von Wolfsburg“ genannt. Sein vorheriger Arbeitgeber General-Motors führte mehrere Prozesse wegen „Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, Industriespionage und krimineller Verschwörung“ gegen ihn und seine Mitarbeiter. Letztlich musste Piëch López 1996 zum Rücktritt drängen, damit General Motors einem Vergleich zustimmte, bei dem VW 100 Mio. US-$ Schadensersatz an GM zahlte und für 1 Mrd. US-$ Bauteile von GM bezog. Ein Strafverfahren gegen López selbst wurde gegen Zahlung von 400 000 DM eingestellt. Der Begriff López-Effekt ist nach Jahren immer noch als Synonym für billige und oft mangelhafte Bauteile bekannt.

4 Last call = Alle VW-Hausanfertigungen (der Komponente) beteiligen sich am Bieterprozess für neue Teile. Stehen somit im Wettbewerb mit allen anderen Zulieferern. Wenn am Ende des Prozesses ein Zulieferer mit Qualität und vor allem dem Preis günstiger ist als ein VW-Komponenten-Produkt, hat der VW-Standort die Möglichkeit, sein Angebot nachzubessern. Wenn das Werk den Preis unterbieten kann, gibt es einen „Last call“ ab, der die Vergabeentscheidung dann zu Gunsten eines VW-Standortes beeinflusst. Dieses Verfahren setzte allerdings i.d.R. umfangreiche Kosteneinsparungsaktivitäten in allen Bereichen der Werke in Gang. So hatte VW mehrfache Einspareffekte.

5 Business Unit (BU) = Geschäftseinheit. Eigenverantwortliche Untereinheit innerhalb eines Unternehmens. Sie agiert oft wie ein Unternehmen im Unternehmen mit eigener Strategie, Führung und Budgettverantwortung (Gewinn + Verlust). Hauptmerkmale sind: Autonomie, Marktnähe, Gewinnverantwortung, Flexibilität. Komplexe Unternehmensstrukturen können dadurch vereinfacht werden, die Effizienz kann durch eine BU gesteigert werden.

6 5000x5000 = Auto 5000 Projekt: 5000 Arbeitslose sollten zu einem festen Monatslohn von 5000 DM in eine neu gegründete VW-Tochter-Firma eingestellt werden.

7 Autovision = Werkvertag, Subdienstleister Tochterunternehmen von Volkswagen. Auch Leiharbeit war in dem Portfolio dieser VW Tochter vorhanden.

8 OEM = Original Equipment Manufacturer: Fahrzeugbauer

9 Aufstocker = erwerbstätige Kolleginnen und Kollegen, deren Einkommen nicht für den Lebensunterhalt reicht, können beim Jobcenter ergänzendes Bürgergeld beantragen dass dann Bedarf deckt. Alles in den Grenzen des Bürgergeldes. Also. Trotz Arbeit nicht genügend zum Leben zu haben.

10 Sperrminorität VW-Gesetz = die Sperminorität von 20,2 Prozent der Stimmrechte sichert dem Land Niedersachsen ein Vetorecht bei wichtigen Entscheidungen der Volkswagen AG. Wichtige Hauptversammlungsbeschlüsse erfordern eine Mehrheit von 80 Prozent statt der üblichen 75 Prozent. Diese Regelung ermöglichst dem Land Niedersachsen etwa feindliche Übernahmen oder Standortschließungen zu verhindern.