



## Liebe Leserin, lieber Leser!

Nach der AEG wollte auch Bosch Siemens Hausgeräte (BSH) sein Waschmaschinenwerk dicht machen. Spät erst ist dem Management der BSH der Sinn der Redensart vom Schaden, aus dem man klug wird, aufgegangen. Es hat dafür eines vierwöchigen Streiks bedurft. Das Ergebnis des Streiks kann sich sehen lassen, auch wenn die Berliner Belegschaft in ihrer Gesamtheit dies noch nicht realisieren kann – nur 35,62 Prozent konnten sich dazu entschließen, dem Ergebnis zuzustimmen.

Mehr: [www.igmetall-bbs.de](http://www.igmetall-bbs.de)

Auch bei **BenQ** kann sich die Siemens AG nicht aus der Verantwortung stehlen. Es waren ihre Managementfehler, die bereits vor der Übernahme zur miesen Marktposition der Handys führten. Vor zwei Jahren haben Beschäftigte und IG Metall Verzicht geübt, um die Arbeitsplätze zu sichern. Heute ist nicht einmal klar, ob die Verträge mit BenQ (500 Seiten!) die Betriebsrenten sichern. Auch dafür haben beide einzustehen: Siemens und BenQ.

Mehr:  
→Extranet →Themen →Aktuelles... →BenQ

## Erfolgreicher Streik bei der BSH in Berlin

Aus einem Streik für einen Sozialtarifvertrag mit einem Ergebnis herauszukommen, das viereinhalb Jahre Beschäftigung für zwei Drittel der Belegschaft garantiert, ein solches Ergebnis lässt sich nur als ein Erfolg werten. Das restliche Drittel, 216 Personen, werden das Werk mit einer ordentlichen Abfindung verlassen können. Der dieser Abfindung zu Grunde liegende Faktor gehört zu den höchsten, bisher erstreikten.

Die Gegenseite wollte maximal 300 Leute für drei Jahre weiter arbeiten lassen. Und diese Restbelegschaft sollte sich ihre Weiterbeschäftigung mit 30 Prozent Lohneinbußen „verdienen“. Man muss sich diese Dreistigkeit vergegenwärtigen, um den Misserfolg der BSH-Verantwortlichen zu ermessen. Neben der übertariflichen Jahreszahlung wollten sie noch das Weihnachts- und Urlaubsgeld einkassieren. Jetzt sind 80 Prozent der tariflichen Sonderzahlungen abgesichert. Die monatliche Gehaltseinbuße beläuft sich nun – in der untersten Lohngruppe – auf knapp acht Prozent. Die Schicht- und Mehrarbeitszuschläge fallen weg und die wöchentliche Arbeitszeit verlängert sich um eine Stunde. Eine Transfergesellschaft für die Entlassenen ist Teil der Vereinbarung.

Was hat den Erfolg möglich gemacht? Es haben mehrere Faktoren dazu beigetragen. Da war die hohe Zustimmung für den Streik, 95 Prozent in der Urabstimmung. Die Belegschaft stand zu ihrem Streik und hat zu keinem Zeitpunkt gewackelt. Das haben die BSH-Manager stirnrund registriert. Dazu kam die Unterstützung der gesamten Weiße-Ware-Branche, formuliert in der gemeinsamen Erklärung der GBR-Vorsitzenden und manifestiert auf gemeinsamen Kundgebungen.

Diese Kundgebungen, dieser Marsch durch die Republik, ging der BSH völlig gegen den Strich. Die Sympathie der öffentlichen Meinung für die streikende Belegschaft wurde bundesweit deutlich, die schlechte Presse für die BSH war jeden Morgen nachzulesen. Das Kürzel BSH kannte bis dahin niemand. Jetzt führte es sich ganz schlecht ein. Es stand nicht für hochwertige Marken wie Bosch, Siemens, Neff oder Gaggenau, sondern für Jobvernichter aus niedrigen Beweggründen, die noch mehr Rendite wollten.

Und noch etwas hat zum Erfolg der Berliner Beschäftigten beigetragen: der AEG-Streik. Die Berliner ernteten die Früchte auch dieses Konflikts. Das Beispiel der AEG wirkte für die BSH-Oberen äußerst abschreckend. Marktanteilsverluste auf dem fürs Ergebnis so wichtigen Heimatmarkt Deutschland in einer Größenordnung wie AEG/Electrolux – da wäre rasch ein Betrag von 400 bis 500 Millionen Euro zusammen gekommen. Das entspricht dem Gewinn des gesamten Konzerns aus einem Jahr erfolgreichster Geschäftstätigkeit. Dieser potenzielle Verlust vor Augen ließ die BSH-Geschäftsführer von ihrem Beschluss, Berlin 2007 dicht zu machen, Abstand nehmen.

Hätte der geplante Aktionstag am 19. Oktober vor der Münchener Konzernzentrale ein besseres Ergebnis zu Folge gehabt, wie die Kritiker des Abschlusses behaupten? Das darf bezweifelt werden. Es sollte der Höhepunkt der Aktionswelle sein. Ist ein solcher Höhepunkt über-

schritten, folgt eine Phase der nachlassenden Spannung. Die Gegenseite hätte sich in der Lage dessen gesehen, der das Schlimmste hinter sich hat. Ihre Bereitschaft zum Kompromiss wäre nicht größer, sondern kleiner geworden.

### **Gewerkschaftliche Internet-Plattform [oeko-works.de](http://oeko-works.de)**

Die Internet-Plattform *Öko-works* bietet Informations- und Hintergrundmaterial der Gewerkschaften zu Themen des betrieblichen Umweltschutzes. Von Mitbestimmungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz, über Emissionshandel, Energieeffizienz, bis Klimaschutz wird über gewerkschaftliche Positionen informiert. *Öko-works* ist ein Gemeinschaftsprojekt von DGB, Hans-Böckler-Stiftung, ver.di und IG Metall. Das Informationsportal richtet sich an Betriebsräte, Vertrauensleute und Umweltbeauftragte.

Die Internet-Plattform besteht bereits seit 2002 unter der Adresse [oekoline.net](http://oekoline.net). Wegen rechtlicher Probleme mit den Inhaberrechten der Domain musste jetzt eine neue eingerichtet werden. Wir bitten Euch, den gewerkschaftlichen Fachinformationsdienst und die neue Internetadresse [www.oeko-works.de](http://www.oeko-works.de) bekannt zu machen und zu nutzen.

### **Tarifvertrag über Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) ist in Kraft**

Der in der Tarifrunde 2006 erkämpfte Tarifvertrag ist am 1. Oktober in Kraft getreten. Er garantiert den Betrag von 319,08 Euro jährlich – der bisher im Tarifvertrag „Vermögenswirksame Leistungen (VL) vereinbart war – für die Zukunft. Künftig fließt dieser Betrag in die Altersvorsorge. Die Beschäftigten können verschiedene Anlageformen je nach ihrer individuellen Situation frei wählen. Welche Lösung dabei die vorteilhaftere ist, hängt von vielen Faktoren ab. Bei der Entscheidung benötigen unsere Kolleginnen und Kollegen deswegen die Unterstützung und Beratung ihrer IG Metall.

Die IG Metall erstellt derzeit dazu Informationsmaterialien. Zum Beispiel eine ausführliche Arbeitshilfe (die bei Redaktionsschluss noch layoutet wurde) für Betriebsräte und Vertrauensleute mit allen notwendigen Informationen. Die teilweise recht komplizierte Materie wird darin verständlich aufbereitet. Die Tarifverträge über altersvorsorgewirksame Leistungen und zur Entgeltumwandlung werden ausführlich kommentiert. Die Vor- und Nachteile verschiedener Anlageformen werden dargestellt. Die Broschüre liefert außerdem konkrete Vorschläge dafür, wie betriebliche Versorgungsangebote gestaltet werden können.

Im Extranet werden die aktuellen Materialien dann zum Download bereit gestellt werden; gedruckte Broschüren werden über Arvato bestellbar sein.

→Extranet →Themen →Tarifpolitik →Altersvorsorge

