



„Es geht nicht nur um unsere Haut“



Der Streik beim Bosch-Siemens-Hausgerätewerk in Berlin-Spandau



Impressum

V.i.S.d.P.: Jochen Gester · Carl-Herz-Ufer 31 · 10961 Berlin

Fotos: Kolleginnen und Kollegen von BSH, J. Gester, A. Hesse

Layout: Andreas Hesse · ah@dreigestalten.net

Druck: Druckerei Bunter Hund · info@druckerei-bunterhund.de

Vorwort

Die ständige und enorme Steigerung der Produktivität der Arbeit und das Scheitern der Gewerkschaften die Belegschaften daran durch Arbeitszeitverkürzungen und Neueinstellungen zu beteiligen, hat dazu geführt, dass die jahrzehntelange Praxis der „sozialverträglichen Abfederung“ von Entlassungen bei den abhängig Beschäftigten auf immer größere Ablehnung stößt. Die Einführung von Hartz IV hat diese Entwicklung noch verschärft. Dies bildet den Hintergrund für viele der aktuell mit Zähigkeit und Entschlossenheit geführten Arbeitskämpfe, bei denen sich Menschen dagegen wehren, ausgegrenzt zu werden. Exemplarisch lässt sich das am Streik der BSH-Belegschaft in Berlin demonstrieren. Hier lassen sich mutmachende Erfahrungen bei der Entwicklung neuer Kampfformen besichtigen.

Welche Richtung sollen die Gewerkschaften einschlagen? Sollen sie, wie in den letzten Jahren üblich geworden, mit Standortsicherungsvereinbarungen selbst einen Beitrag zur Senkung der Produktions- und Lohnkosten leisten? Oder ist es nicht ihre Pflicht, die in jahrzehntelangen Bemühungen durchgesetzten Tarife und sozialen Leistungen zu verteidigen? Wie kann eine betriebs- und branchenübergreifende Solidarisierung der Betroffenen hergestellt werden, um sich gegen Massenentlassungen, Werkschließungen und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erfolgreicher zu wehren?

Diese Fragen spielten im Arbeitskampf der Belegschaft vom Bosch-Siemens-Hausgerätewerk (BSH) in Spandau eine wesentliche Rolle. Und sie bestimmten die Kontroverse über das Verhandlungsergebnis. Wenn die Gewerkschaften nicht weiter an Mitgliedern und an Einfluss verlieren wollen, dann müssen sie sich in ihren Reihen einer offenen und kritischen Debatte über den zukünftig einzuschlagenden Kurs stellen. Die während des Arbeitskampfes und auf dem „Marsch der Solidarität“ gewonnen Erfahrungen bieten reichlich Stoff für eine solche Diskussion.

Die aktuellen Vorgänge um die Telekom verdeutlichen, mit welchen Methoden Konzerne, Unternehmerverbände und die jeweiligen Bundesregierungen den „neoliberalen“ Umbau der Gesellschaft vorantreiben. Als wir uns im Ausstand befanden sorgte die Pleite von BenQ, sorgten die Methoden, mit denen sich Siemens der ehemaligen Beschäftigten seiner Handysparte entledigte, für bundesweite Empörung und für Sympathie während unseres Solidaritätsmarsches. Wir hoffen, dass die dargelegten Erfahrungen einen Anstoß bilden bei der Suche nach neuen Mitteln und Methoden für zukünftige Arbeitskämpfe.

Auf Seite 63 haben wir deshalb versucht, die gewonnen Erkenntnisse in Thesen zusammenzufassen. Im September wird ein Film über den Arbeitskampf bei BSH erscheinen. Ihr könnt die DVD, die auch noch weiteres Hintergrundmaterial enthält, zusammen mit der Streikdokumentation bei der unten angegebenen Adresse bestellen.



Mai 2005: Demonstration vor dem Roten Rathaus

Wir danken der **Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt** ohne deren finanzieller Unterstützung die Herstellung der Dokumentation nicht möglich gewesen wäre.

Hüseyin Akyurt, VK-Leiter bei BSH

Thomas Berger,

Rechtsberater des Betriebsrates während des Arbeitskampfes

Jochen Gester / Andreas Hesse, bis zum ausgehandelten

Kompromiss Redakteure der BSH-Streikzeitung

Hans Köbrich, VK-Leiter BMW Berlin

Ingrid Stipper

Holger Wegemann, Filmemacher (Flex-Büro)

Die Dokumentation ist kostenlos erhältlich. Spenden zur Deckung der Unkosten werden jedoch schärfstens begrüßt.



Bestelladresse

mail: utopiarossa@nickname.berlin.de

Inhaltsverzeichnis

Die BSH-Belegschaft durchbricht das gewohnte Tarifritual	4
Mai 2005: Der Existenzkampf beginnt	6
Beispielhaft: 107 Tage Streik bei CNH	8
Marktführer Bosch/Siemens/Hausgeräte (BSH)	9
Der Sozialtarifvertrag – gewerkschaftliches Kampfmittel gegen Betriebsschließungen?	12
Drei Wochen Betriebsversammlung: Schulung und Vorbereitung auf den Arbeitskampf	14
Die Belegschaft kontrolliert das Werksgelände	18
Der Arbeitskampf beginnt	21
Ausspielen der Belegschaften beenden	22
Der „Marsch der Solidarität“	24
Verhandlungen hinter den Kulissen führen zum Abschluss	32
Die Belegschaft lehnt den Kompromiss ab	33
Impressionen aus dem Streikgeschehen	38
Interviews mit:	
Hüseyin Akyurt, VK-Leiter	43
Güngör Demirci, BR-Vorsitzender	46
Elmar Eckert, Sprecher der Reisegruppe	50
Ingo Mann, Mitglied der Tarifkommission	54
Diskussion in der IGM-Verwaltungsstelle Berlin	56
Was bleibt?	58
Thesen zur Diskussion	63
Die Rechtsprechung zu Tarifsozialplänen	65



Die BSH-Belegschaft durchbricht das gewohnte Tarifritual

In der Nacht vom 18. zum 19. September 2006 scheiterten die Verhandlungen über eine Fortführung der Waschmaschinenproduktion in Berlin-Spandau. Alle Versuche durch Entgegenkommen des Betriebsrates und der IG Metall den Standort zu retten waren fehlgeschlagen. Einsparangebote bei Löhnen, Urlaubsgeld und 13. Monatslohn in Höhe von 7,5 Millionen Euro jährlich lehnte die Konzernzentrale ab. Sie forderte einen Beitrag von 10 Millionen Euro durch die Belegschaft. Als Hinhaltenakt und Vorwand, um die längst beschlossene Einstellung der Produktion zu rechtfertigen, wurde dies von der Belegschaft und der IG Metall gewertet.



Wer mit dem Rücken zur Wand steht hat nur die Alternative sich den Plänen der Mächtigen – in diesem Falle des BSH-Konzerns – zu beugen oder nach vorne zu gehen. Die Belegschaft beugte sich nicht. In den frühen Morgenstunden des 19. September versammelte sie sich zu einer Informationskundgebung vor dem Werkstor. Mit der sich anschließenden Urabstimmung wurde der Arbeitskampf offiziell von der IG Metall eingeleitet. Begonnen hatte er schon früher.

Auf einer dreiwöchigen Betriebsversammlung wurden die Grundlagen für einen Streik gelegt, der über die bisher praktizierte Form gewerkschaftlicher Gegenwehr hinausging. Die Belegschaft und ihre gewerkschaftlichen Interessenvertreter entwickelten in den folgenden Wochen Ideen, schmiedeten Pläne und ergriffen die Initiative.

Die Idee eines „Marsches der Solidarität“ wurde auf der Betriebsversammlung vorgestellt, diskutiert, konkretisiert und während des Streiks in die Tat umgesetzt. Der Arbeitskampf wurde über die Grenzen Berlins hinausgetragen. Denn eine Belegschaft allein kann nicht die Kraft aufbringen, einen internationalen Konzern zum Nachgeben zu zwingen. Das hatten die Erfahrungen bei AEG in Nürnberg oder bei Orenstein & Koppel in Berlin gezeigt. Verbunden wurde der „Marsch der Solidarität“ deshalb mit dem Besuch anderer BSH-Standorte und von Belegschaften, deren Arbeitsplätze ebenfalls bedroht waren. Höhepunkt sollte eine gemeinsame Kundgebung vor der BSH-Zentrale in München werden.

Originalton auf der Betriebsversammlung: *„Französische Verhältnisse haben wir im Betrieb schon, jetzt werden wir sie in die Republik tragen. Wir wollen eine neue soziale Bewegung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufbauen.“* Die Belegschaft beschränkte sich nicht auf die Thematisierung ihrer eigenen Situation. Sie hat die zunehmende soziale Unzufriedenheit



aufgegriffen und versuchte Gemeinsamkeit mit Anderen herzustellen.

Drei Forderungen wurden neben dem Erhalt des Spandauer BSH-Standortes in den Vordergrund gestellt:

- Für mehr Mitbestimmungs- und Kontrollrechte über Investitions- und Standortentscheidungen durch unsere Vertreter, durch Betriebsräte und Gewerkschaften.
- Für ein Verbot oder zumindest ein Moratorium bei Massenentlassungen und Werkschließungen, wenn Konzerne schwarze Zahlen schreiben.
- Für eine Erweiterung des Streikrechts. Wir müssen uns auch mit Arbeitsniederlegungen gegen Entscheidungen von Unternehmen und Regierungen wehren dürfen.

Der „Marsch der Solidarität“ verschaffte dem ökonomisch/gewerkschaftlichen Kampf für einen Sozialtarifvertrag die notwendige politische Schlagkraft, um die Konzernleitung zum Nachgeben zu zwingen. Sie musste ein zweites Mal ihre Schließungspläne verschieben. Ein Erfolg der anderen Belegschaften bisher versagt blieb.

Über zwei Drittel der Streikenden haben den von der IG Metall ausgehandelten Kompromiss trotzdem abgelehnt. Zu hoch war der Preis, den die Belegschaft zu zahlen hatte:

- 216 Kolleginnen und Kollegen müssen trotz Erhalt des Standortes gehen.
- Eine Perspektive über die vereinbarten dreieinhalb Jahre hinaus ist nicht Bestand-

teil der Vereinbarung. Statt Investitionen für die Zukunft wird die Produktion weiter zurückgeschraubt.

- 8,5 Millionen Euro soll die Restbelegschaft jährlich aufbringen, u. a. durch Kürzungen bei Schichtzuschlägen, beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld und durch eine unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit.
- Zudem verpflichtete sich die IG Metall in dem Vertrag „auf Kundgebungen gegen BSH außerhalb Berlins zu verzichten“.

„Für diesen faulen Kompromiss haben wir nicht wochenlang gestreikt“, erklärte Hüseyin Aykyurt (VK-Sprecher bei BSH) unter großem Beifall der versammelten Belegschaft. Auf Kritik stieß nicht nur das materielle Ergebnis, abgelehnt wurde auch die Art und Weise seines Zustandekommens. „Den Durchbruch für eine Einigung hätten die Verhandlungen von Arbeitgeberverband und IG Metall auf Vorstandebene gebracht, sagte der BSH-Geschäftsführer.“ (FAZ, 19.10.06) In der Nacht zum 18. Oktober wurde der vom IGM-Vorstand angestrebte Kompromiss gefunden und von der Tarifkommission mit neun zu sechs Stimmen gebilligt. Trotz gegenteiliger Zusicherungen in den letzten Wochen wurden die Streikenden über das Verhandlungsergebnis erst nach dessen Unterzeichnung informiert. Die unterschweligen Differenzen zwischen der Belegschaft und den Entscheidungsträgern aus den Vorständen der IG Metall führten am Ende des Arbeitskampfes zum offenen Konflikt. Der Streik hat Kreativität und Eigeninitiative freigesetzt sowie das Vertrauen in die eigene Kraft gestärkt. Die Belegschaft wollte nicht mehr akzeptieren, dass für und über sie statt mit ihr entschieden wird.

Wir hoffen, dass der Arbeitskampf der BSH-Belegschaft in Berlin-Spandau anderen KollegInnen Hinweise und Anregungen geben kann und die erforderliche kritische Diskussion über gewerkschaftliche Inhalte, Mittel und Methoden fördert. Im September 2007 erscheint eine DVD mit weiterem Hintergrundmaterial zum Streik und mit der Filmdokumentation.





Mai 2005: Der Existenzkampf der Belegschaft beginnt

Die Auseinandersetzung um den Erhalt der Waschmaschinenproduktion in Berlin-Spandau begann bereits vor zwei Jahren. Anfang Mai 2005 gab die Geschäftsleitung die beabsichtigte Einstellung der Fertigung zum Jahresende 2006 bekannt. Sie scheiterte schon damals am Widerstand einer Belegschaft, die zu den gewerkschaftlichen Aktivposten in Berlin zählt. Die BSH'ler waren oft dabei, wenn es galt, sich mit Aktionen und Warnstreiks für die tariflichen Ziele der IG Metall einzusetzen.

Mit zahlreichen Aktionen ging die Belegschaft in die Öffentlichkeit:

- Am 9. Mai, während einer Betriebsversammlung, demonstrierten 1000 Kolleginnen und Kollegen vor dem Werkstor.
- Zehn Tage später folgte ein Autokorso zum Roten Rathaus. Über Stunden war der normale Werktagsverkehr zwischen Spandau und der Berliner Innenstadt erheblich gestört.
- Am 26. Mai zogen während der Arbeitszeit mehrere hundert Beschäftigte aus verschiedenen Siemens-Standorten in Spandau in einem Demonstrationszug zum Werkstor von BSH. Delegationen von DaimlerChrysler, BMW und Otis nahmen ebenfalls an der sich anschließenden Kundgebung teil.
- Zum 31. Mai hatte die Geschäftsleitung zur Bilanzpressekonferenz geladen. 500 Kolleginnen und Kollegen aus Spandau machten sich auf den Weg nach München, um mit 1.000 anderen GewerkschafterInnen dort zu demonstrieren. Die Pressekonferenz wurde daraufhin abgesagt. Ein Eigentor: die anwesenden Journalisten



Mehrere hundert Kollegen zogen am 26. Mai 2005 durch Siemsstadt zum BSH-Werkstor.

Das Herangehen der Belegschaft, ihres Betriebsrates und der IG Metall glich der des Arbeitskampfes vom letzten Jahr. Sie boten der Geschäftsleitung an, bei einer Weiterführung der Waschmaschinenproduktion auf Lohnbestandteile zu verzichten. Zugleich bereiteten sie sich auf einen Arbeitskampf für einen Sozialtarifvertrag vor. Beim Vorstand der IG Metall wurde vorsorglich der Antrag auf Urabstimmung gestellt, den dieser auch genehmigte.





berichteten bundesweit mangels Umsatz- und Gewinnzahlen über die Aktionen der BSH-Belegschaft aus Berlin.

Vor dem Hintergrund dieser Aktivitäten begannen Gespräche mit der Geschäftsleitung auf der Ebene des Wirtschaftsausschusses. Auf Verhandlungen zwischen BR und GL im Rahmen eines Interessenausgleichs wollte man sich bewusst nicht einlassen, um die



Option für eine Tarifforderung und einen möglichen Arbeitskampf offen zu halten. Als Stichtag für eine mögliche Einigung bei den Sondierungen wurde der 29. August vereinbart. Grundlage für die Gespräche bildete ein von der IGM in Auftrag gegebenes Gutachten. Es wies die Möglichkeit einer wirtschaftlichen Fortführung der Waschmaschinenproduktion in Berlin nach; allerdings hätte auch mit diesem Konzept die Belegschaft „Kröten schlucken müssen“, so Luis Sergio, der zu- ständige IG Metall-Sekretär.

Am 29. August – dem Betriebsrat war noch kein annehmbares Angebot unterbreitet worden – kam die plötzliche Wende. Angesichts der unmittelbar bevorstehenden Urabstimmung und eines drohenden Arbeitskampfes, erklärte die Geschäftsleitung dem völlig überraschten Verhandlungsführern der Belegschaft, sie ziehe ihren Beschluss zur Stilllegung der Produktion zurück. In ihrer schriftlichen Begründung führte sie unter anderem aus: *„Andererseits führten aber die seitens des Berliner Betriebsrates letztlich aufgestellten Forderungen zu einem möglichen Sozialplan- bzw. Gesamt-Kosten-Volumen in eine Größenordnung, die die erforderliche Neuausrichtung des Produktbereiches Wäschepflege insgesamt gefährdet hätte.“*

Über die Gründe für den Rückzug der BSH-Konzernleitung wurde damals viel diskutiert. Siemens wollte sich anscheinend nicht der Gefahr aussetzen, zur Beilegung eines bevorstehenden Arbeitskampfes einem finanziell teuren Interessenausgleich zustimmen zu müssen. Er hätte zu einem Beispiel auch für andere Siemensstandorte werden können. Aber auch politische Überlegungen beeinflussten die Entscheidung. Die Kanzlerkandidatin Merkel hatte kurz zuvor den ehemaligen Siemens-Aufsichtsratsvorsitzenden von Pierer zu ihrem Wirtschaftschefberater gemacht. Motto: *„Sozial ist, was Arbeitsplätze schafft.“* Ein Streik zum Erhalt von Arbeitsplätzen passte nicht zur Propaganda im stattfindenden Bundestagswahlkampf.

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben, so die damaligen Überlegungen in den Chefetagen bei Bosch/Siemens. Die kommenden Monate nutzte der Konzern, um sich auf die Auseinandersetzung 2006 vorzubereiten. In Spandau wurden zahlreiche Vorprodukte für andere BSH-Standorte hergestellt. Diese Vorproduktion wurde abgebaut, um der Belegschaft in ihrem Existenzkampf das wirtschaftliche Druckmittel zu nehmen.

„Auf welche Agenda setzen Sie Uns, Herr Schröder? Ihr Verbraucher der Welt, schaut auf diese Stadt!“
BSH-Kolleginnen am 9. Mai 2005 vor der Siemens-Zentrale in Berlin (Foto Seite 6/7 oben).





Beispielhaft: 107 Tage Streik bei CNH (Orenstein & Koppel)

Als sich die BSH-Belegschaft mit großer Mehrheit für einen unbefristeten Streik aussprach, war ein anderer Arbeitskampf erst wenige Monate zuvor beendet worden. Der Streik bei CNH, dem früheren Berliner Traditionsunternehmen Orenstein und Koppel, war mit 107 Tagen der längste Arbeitskampf in Berlin seit der Novemberrevolution von 1918. Die hier gemachten Erfahrungen waren präsent bei den gewerkschaftlich Aktiven der IG Metall. Mit Streikbeginn bei BSH halfen CNH-KollegInnen bei der Erstellung der Streikschildpläne und bei der Planung logistischer Aufgaben. Einige machten auch kein Hehl daraus, dass sie ihr Vertrauen gegenüber den Verantwortlichen des gewerkschaftlichen Apparates verloren haben und rieten ihren Gartenfelder KollegInnen, sich lieber auf sich selbst zu verlassen.

Während des CNH-Streiks wurden neue Aktionsformen, wie die Blockade eines Verkehrsknotenpunktes, erprobt. Die Weigerung der öffentlich-rechtlichen Medien, überregional über den Kampf der CNH-Belegschaft zu informieren, wurde demonstrativ kritisiert. Es gelang innerhalb der Stadt ein Klima zu schaffen, das die politischen Kosten für eine Beendigung des Streiks im Interesse des Eigentümers hoch getrieben hat. Vor diesem Hintergrund vereitelte die Belegschaft die Versuche des Arbeitgebers, das Faustpfand der Belegschaft, auslieferungsfertige Baumaschinen mit Millionenwert, durch Sattelschlepper aus dem Werk zu bringen. Eigentümer von CNH und Gegner der Streikenden war der italienische FIAT-Konzern. Mit Hilfe der bei CNH erzielten Einnahmen wurden Löcher in der defizitären Automobilierteilsparte gestopft. Angesichts der Tatsache, dass 70 bis 80% der 100.000 Arbeitsplätze, die der Konzern seit Beginn der 90er Jahre abgebaut hatte, italienische Werke traf, war man in

Turin offensichtlich zum Schluss gekommen, dass eine Werkschließung in Italien unkalkulierbare Folgen hervorrufen könnte. Der hart und mit nationaler Mobilisierung geführte Arbeitskampf im italienischen FIAT-Werk in Melfi war eine Vorwarnung. Streikdelegationen der CNH-KollegInnen waren auf der Pariser Baumaschinenausstellung mit Protestaktionen präsent und verschwisterten sich auch mit ihren italienischen KollegInnen am 1. Mai 2006 in Turin. Dieser Tag blieb für viele der deutschen KollegInnen ein unvergessliches Solidaritätserlebnis.

Die Belegschaft hoffte bis zum Schluss die politischen Kosten der Schließung so hochtreiben zu können, dass der Konzern darauf verzichtet. Am Schluss gelang es eine Abfindung zu erkämpfen, die wesentlich besser war als der vor dem Streik ausgehandelte Sozialplan: Der Arbeitskampf mit einer Zustimmung von über 70% beendet. Die in der Streikstrategie vorgesehene und auf den Streikversammlungen immer wieder beschworene zweite Halbzeit des Arbeitskampfes wurde jedoch nie angepfeifen. Das FIAT-Management hatte kein Interesse an der erfolgreichen Suche nach einem neuen Investor und eine Unterstützung für Eigentümerlösungen mit öffentlicher Beteiligung gab es praktisch nicht. Diese frustrierende Erfahrung am Ende eines selbstbewusst geführten und viel Kraft kostenden Arbeitskampfes führte schließlich dazu, dass ein hoffnungsvoll begonnener gewerkschaftlicher Aufbruchversuch mit einem Katzenjammer endete. Dies und die mangelnde Unterstützung der Belegschaft bei der Umsetzung des Sozialtarifvertrages durch den IGM-Vorstand hinterließ viele enttäuschte GewerkschafterInnen, die sich dann mehrheitlich auch nicht mehr an den Aktionen der BSH-Belegschaft beteiligten.



Marktführer Bosch/Siemens/Hausgeräte (BSH)

Der Streit um das Berliner Werk von BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH spielt sich in einem international aufgestellten Unternehmen ab, dem es sehr gut geht. Der Umsatz lag 2005 bei 7,3 Milliarden Euro. Das war eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr von sieben Prozent. Der Gewinn vor Steuern in Höhe von 500 Millionen Euro lag in etwa auf Vorjahresniveau. In Deutschland und Europa sieht sich BSH als die Nummer Eins für Hausgeräte. Neben Electrolux und Whirlpool gehört BSH auch weltweit zu den Marktführern.

BSH wurde 1967 als Joint Venture zwischen der Robert Bosch GmbH (Stuttgart) und der Siemens AG (Berlin und München) gegründet. Damals gehörten zum Unternehmen drei Werke, die alle in Deutschland

ten sind heute über 70 Gesellschaften in 44 Ländern mit mehr als 35.500 Mitarbeitern für BSH tätig. Die Konzernzentrale befindet sich in München, 1500 Beschäftigte sind dort angestellt. In Deutschland insgesamt arbeiten rund 14.000 Menschen für BSH.

Neben den Waschmaschinenwerken in Berlin und Nauen unterhält BSH in Deutschland fünf weitere Fertigungsstandorte: Bad Neustadt/Saale (Bayern) - Staubsauger, Dillingen (Bayern) - Geschirrspüler, Traunreut (Bayern) - Herde, Bretten (Baden-Württemberg) - Herde, Giengen (Baden-Württemberg) - Kühlschränke.

In der Heimat ist BSH vor allem mit den bekannten Markennamen Bosch und Siemens vertreten. Aber auch andere bekannte Markenprodukte wie Einbauküchen von Gaggenau, Waschmaschinen von Constructa oder Elektroherde von Neff gehören zum Konzern. Zum Auslandsgeschäft tragen auch regionale Marken bei, etwa Balay in Spanien, Profilo in der Türkei oder Continental in Brasilien.

Der Umsatz legte zwischen den Jahren 2001 und 2005 von 6,1 auf 7,3 Milliarden Euro zu, ein Zuwachs von 20 Prozent. Die Personalkosten stiegen im gleichen Zeitraum nur um 4,9 Prozent an. Der Auslandsumsatzanteil der BSH beträgt mittlerweile 78 Prozent. Nach Unternehmensangaben finden noch knapp 50 Prozent der weltweiten Wertschöpfung in Deutschland statt. Durch steigende Investitionen in ausländische Werke wird dieser Anteil weiter sinken.

Das Jahr 2006 ist erfolgreich angelaufen. Im August zeigte sich BSH-Chef Kurt-Ludwig Gutberlet über den Geschäftsverlauf im ersten Halbjahr sehr zufrieden. Im Ausland wird weiter kräftig expandiert. 2005 hatte BSH Tochterfirmen in der Ukraine, in Kanada und Malaysia gegründet. Die Fertigungskapazitäten in der Türkei und in den USA wurden



lagen. Eines der drei Werke, die den späteren weltweiten Erfolg von BSH begründeten, war das Berliner Waschmaschinenwerk.

In den vergangenen Jahren ist BSH rasant gewachsen. Zum Unternehmen gehören heute 43 Fabriken in 15 Ländern in Europa, USA, Lateinamerika und Asien. Zusammen mit den Vertriebs- und Service-Gesellschaft-





Mai 2005:
Demonstration
zur Siemenszentrale
in Berlin

ausgebaut, in Polen wurde eine Trocknerfabrik aufgebaut.

Auch in Deutschland lief es zuletzt rund, BSH wuchs schneller als die Konkurrenz. Während der Gesamtmarkt in Deutschland um 4,8 Prozent zulegte, steigerte BSH den Umsatz um 15 Prozent. Nach eigenen Angaben hat BSH damit den Marktanteil bei Hausgeräten auf fast 40 Prozent ausgebaut. Für das Gesamtjahr 2006 rechnet BSH weiterhin mit einem guten Geschäft. Wie im Vorjahr erwartet die Konzernleitung ein weltweites Umsatzwachstum von gut sieben Prozent.

Wettbewerb der Standorte

In der Berliner Fabrik auf der Halbinsel Gartenfeld in Spandau werden bereits seit 1953 Waschmaschinen und Wäschetrockner gefertigt. Seit der Gründung von BSH gehört das Werk zu dem Joint Venture von Bosch

und Siemens. In den achtziger Jahren waren hier noch über 3000 Mitarbeiter beschäftigt, heute noch 1050. Die knapp 600 Mitarbeiter in der Produktion sind direkt von den Schließungsplänen betroffen. Daneben sind in Berlin wichtige Service-Abteilungen für den Bereich Wäschepflege angesiedelt: Entwicklung, Controlling, Qualitätsmanagement, Einkauf und Informationstechnologie. Außerdem stehen in Berlin das Regionallager Nord für Fertigergeräte und ein Lieferzentrum zum weltweiten Versand. Die rund 450 Arbeitsplätze sind von den Schließungsplänen nicht direkt betroffen. Aber aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist eine dauerhafte Trennung der Entwicklungs- und Produktionsstätten nicht sinnvoll. Ist die Produktion in Berlin beendet, ist es wohl nur eine Frage der Zeit, bis auch die Entwicklung an einen anderen Standort geht.



September 2006:
Frühstückspause
während der
Betriebsversammlung



Oktober 2006: Streikwache vor den Werkstoren

Mai 2005: Kungebung vor dem Roten Rathaus

[...] Systematisch wurde seit Jahren nicht mehr in den Standort Berlin investiert, jüngere Werke sind dadurch mit modernerer Technik ausgestattet. Durch Produktionsverlagerungen etwa nach Polen wurden die Stückzahlen für die Berliner Fabrik schon zuvor bis an die Grenze der Wirtschaftlichkeit heruntergefahren. Wurden Mitte der Neunzigerjahre noch anderthalb Millionen Waschmaschinen jährlich gebaut, waren es zuletzt keine 500.000 mehr.

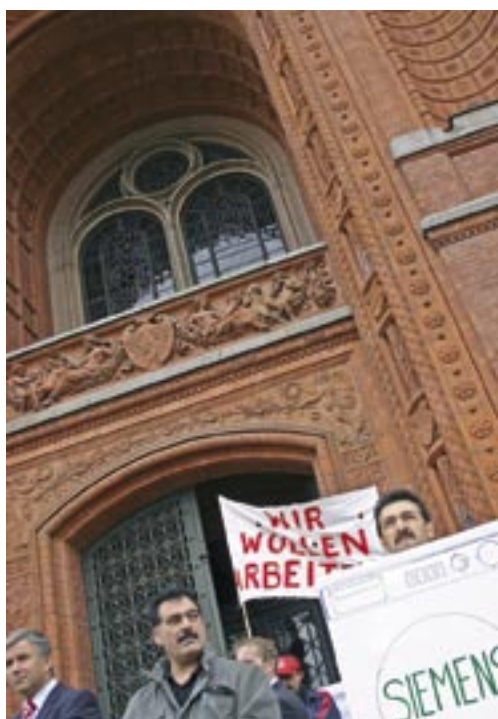
Das Werk im 35 Kilometer von Berlin entfernten Nauen produziert seit 1994 ebenfalls Waschmaschinen und Trockner. Es ist das einzige nichttarifgebundene deutsche Werk von

BSH. Hier gilt die 43-Stunden-Woche, es gibt keine Zulagen und die Löhne sind niedriger. Trotz dieser Kostenvorteile gegenüber anderen deutschen Standorten werden aber auch in Nauen Arbeitsplätze abgebaut. Zwischen 2000 und 2004 sank die Zahl der Beschäftigten von 730 auf 580. Und der Abbau geht weiter: Durch die Verlagerung der Wäschetrockner-Produktion nach Polen sinkt die Zahl der Stellen um weitere 250 auf 330.

Nur durch die Verlagerung der Waschmaschinenproduktion habe das Werk in Nauen überhaupt noch eine Zukunft, so die Konzernleitung. Für die neue Produktlinie in Nauen sollen rund 90 Millionen Euro investiert werden. BSH hat dafür in Brandenburg 2005 öffentliche Fördergelder in Höhe von fünf Millionen Euro beantragt, die auch bewilligt wurden und nun Stück für Stück ausbezahlt werden. In Nauen sollen 50 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Das ist nur ein Bruchteil der fast 600 Arbeitsplätze, die zugleich in Berlin gestrichen werden sollen.

Die anderen europäischen Waschmaschinenwerke können noch günstiger als Nauen produzieren. Das gilt vor allem für den polnischen Standort Lodz und das türkische Çerkezköy. Auch das spanische Werk in La Cartuja, das vor allem westeuropäische Märkte beliefert, produziert nach BSH-Angaben zu geringeren Kosten als die deutschen Fabriken. Weltweit ist das Waschmaschinenwerk im chinesischen Wuxi in Sachen Billiglohn allerdings nicht zu schlagen.

(leicht gekürztes Dossier der IGM)





Der Sozialtarifvertrag – gewerkschaftliches Kampfmittel gegen Betriebsschließungen?

„Deswegen ist in unserer Zeit, die die Demokratie preist und die Verwirklichung der Menschenrechte fordert, das Verbot des Streiks um den Erhalt unserer Arbeitsplätze ein Skandal, ein Überbleibsel aus feudalen Zeiten.“

Jeder Unternehmer kann in aller Öffentlichkeit Arbeitsplätze und damit Existenzen von Menschen und Familien vernichten, wie er will. Das ist legal! Und der Kampf dagegen soll illegal sein? Nein, Kolleginnen und Kollegen, er ist vornehmstes Bürgerrecht! In anderen Ländern in Europa ist es auch so.

Aber wir müssen uns das noch erstreiten. Und zwar mit Vorrang! Erst dann haben wir

zumindest etwas in der Hand, womit wir uns wehren können.“

(Constanze Lindemann, ver.di FB 08)

In Deutschland sind Arbeitskämpfe gegen Entscheidungen von Unternehmen sowie von Parlamenten und Regierungen nach herrschender Rechtssprechung als wilde bzw. politische Streiks verboten. Belegschaften, die um die Existenz des Standortes ringen, müssen zu einer Hilfskrücke greifen, wollen sie die finanzielle Unterstützung ihrer Gewerkschaft erhalten. Die Forderung nach einem Sozialtarifvertrag – bei Heidelberger Druck in Kiel erstmals angewandt – schafft einen legalen Rahmen, in dem die Gewerk-





schaft auch Streikgeld zahlen darf. Das ist eine Voraussetzung, um einen langen und harten Arbeitskampf auch durchzustehen. Die Kehrseite: Das eigentliche Ziel, die Forderung nach Erhalt des Standortes kann nicht Bestandteil eines solchen Tarifvertrages sein. Offiziell verhandelt wird über Abfindungsregelungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Übergangsgesellschaften. Ein zweiter Nachteil: Wo Konzerne Standorte schließen oder verlagern wollen, hat ein Ausstand häufig nur geringe oder keine Auswirkungen. Das ökonomische Druckmittel fehlt, die Unternehmen können einen Streik ins Leere laufen lassen.

Anders als bei normalen Tarifrunden werden bei einem Streik gegen Betriebsverlagerungen oder Schließungen zugleich gesellschaftspolitische Fragen aufgeworfen. Die kämpfenden Belegschaften versuchen in die Verfügungsgewalt des Eigentümers einzugreifen. Dementsprechend unnachgiebig ist die Haltung der Unternehmer; nur durch den entsprechenden politischen Druck lässt sich deren Widerstand überwinden.

In der IG Metall ist das Mittel „Sozialtarifvertrag“ umstritten. Es gibt maßgebliche Kräfte die dem distanziert oder ablehnend gegenüberstehen; es wäre eigentlich die Aufgabe von Betriebsräten für gute Sozialpläne etc. zu sorgen. Berthold Huber beispielsweise schreibt in der oben zitierten Streikdokumentation: „Sozialtarifverträge sind auch kein Zukunftsmodell. Sie sind ein

schwieriger Notwehrakt, der nur in absoluten Ausnahmefällen durchgeführt werden kann. [...] Jetzt ist vor allem die Bundesregierung gefordert, um mit geeigneten Maßnahmen grenzenloser Unternehmer-Willkür Einhalt zu gebieten.“

Die BSH-Belegschaft konnte und wollte nicht warten, bis die Bundesregierung den Bitten und Appellen hoher Gewerkschaftsfunktionäre nachkommt. Denn in den letzten Jahren haben die Regierungskoalitionen deutlich gemacht, dass die Appelle der Gewerkschaften bei ihnen kein Gehör mehr finden. Mit dem „Marsch der Solidarität“, mit der Politisierung des Arbeitskampfes haben die BSH'ler gezeigt, wie aus dem Mittel „Sozialtarifvertrag“ ein Modell für zukünftige Auseinandersetzungen werden kann. „Es ist einer der wenigen Fälle in Deutschland, dass eine Belegschaft mit einem Streik eine vom Aufsichtsrat beschlossene Werkschließung verhindert hat – ein Unternehmen zur Produktion zu zwingen, das geht eigentlich nicht. Doch die Berliner Waschmaschinenmänner blieben unbezwo- gen.“ (Berliner Morgenpost, 30.12.2006)

„Unser Streik um einen Sozialtarifvertrag ist unter den gegebenen Verhältnissen ein unverzichtbares offensives Instrument in der Defensive, weil unsere Defensivposition nur durch einen Nachweis realer gewerkschaftlicher Kampfkraft zu überwinden ist.“ (Luis Sergio in der Streikdokumentation „Berlin ist O&K“) Die Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen setzt auf das Mittel Sozialtarifvertrag. Mit dem „Erfolg“ bei BSH hofften sie ihre Position innerhalb der IG Metall in dieser Frage zu stärken. „Daraus kann man nur die Schlussfolgerung ziehen, dass wir nicht zu viel sondern zu wenig Mitbestimmung haben. Die Frage der Verfügungsgewalt über Investitionen entscheidet über die Zukunft unserer Arbeitsplätze und des Betriebes.“ (Olivier Höbel, BSH-Streikzeitung Nr. 5) Bevor die Belegschaft von BSH unter anderem diese Aussage auf der Abschlusskundgebung in München zum öffentlichen Thema machen konnte, wurde sie vom Vorstand in Frankfurt und von der Bezirksleitung „ausgebremst“.





Drei Wochen Betriebsversammlung: Schulung und Vorbereitung auf den Arbeitskampf

Hunderte Gesichter starren Günther Meier an, als er sich an diesem Vormittag in der flachen Backsteinbaracke den Weg ans Rednerpult bahnt. Eine Schar junger Männer macht dem Manager des Hausgerätekonzerns Bosch Siemens (BSH) den Weg frei. 15 Kerle mit kantigen Gesichtern und durchtrainierten Körpern in dunklen Anzügen. Der Chef des Waschmaschinenwerks ist mit Bodyguards zur Betriebsversammlung der Berliner Belegschaft gekommen.

Betriebsratschef Güngör Demirci erstarrt, als der Trupp aufmarschiert. Der bullige Arbeiterführer greift nach dem Mikrophon, aber schließlich bringt er nur einen Satz raus: „Was glauben Sie, was wir sind, wilde Tiere, vor denen Sie sich schützen müssen?“ Doch Antworten gibt es an diesem 21. September 2006 für die Belegschaft nicht. Schon gar nicht auf die entscheidende Frage: Wie kann das Werk gerettet werden?

In der Halle stehen sich Betriebsleitung und Belegschaft gegenüber. [...] Wenn es nach den Chefs ginge, würde man das Werk dicht machen. So schnell wie möglich. Die Fabriken in Polen und der Türkei produzieren viel billiger. Doch es geht nicht nach den Chefs, die Mitarbeiter leisten Widerstand. Schon seit Monaten.

Betriebsratschef Demirci hat nicht lange über eine Strategie grübeln müssen, als klar wurde, dass Berlin abgewickelt werden soll. „Wir tun uns zusammen, wir streiken. Und wir besetzen das Werk“, verkündet er

grimmig. An diesem Septembertag ruht die Produktion längst, die Nonstop-Betriebsversammlung ist seit Tagen von vollem Gange. Drei Wochen wird sie dauern – ein Rekord in der Geschichte deutscher Arbeitskämpfe. Am Ende wollen sie von Berlin nach München marschieren. Zur Siemens-Zentrale.

Berliner Morgenpost vom 30. Dezember 2006

Dutzende von langen Stuhlreihen sind in der, zur Hälfte leer geräumten, Produktionshalle aufgebaut. Jeden morgen, pünktlich um 6.00 Uhr, füllen sich die Reihen. Die Belegschaft versammelt sich zur Betriebsversammlung. Das Podium besteht aus einem Tisch mit den Namensschildern von Betriebsräten und Gästen. Auf zwei riesigen Leinwänden blicken die Redner auf die Versammelten. Viele Zuhörer oder ihre Eltern sind aus den verschiedensten Ländern zugewandert – aus der Türkei, aus Polen, aus dem ehemaligen Jugoslawien, aus Vietnam, aus Ghana und ... Die Beteiligten reden und verständigen sich in Deutsch. Das gleiche Interesse und der gemeinsame Wille, sich gegen die Vernichtung ihrer Existenzgrundlage zu wehren, das allerdings bildet die beste Voraussetzung bei der Verständigung untereinander.

Nicht auf dem Podium, auf den Zuhörerstühlen sitzt der wichtigste Akteur des kommenden Geschehens. Menschen die für gewöhnlich sieben Stunden am Tag hart arbeiten müssen, folgen betriebswirtschaftlichen Ausführungen, mit denen die Propagan-

da der Konzernleitung über die Verluste von BSH widerlegt werden. Sie hören gespannt zu: wie eine Transfergesellschaft funktioniert, welche neuen Verordnungen die Bundesagentur für Arbeit erlassen hat, was das komplizierte Steuerrecht von möglichen Abfindungen übrig lässt. Sie informieren sich über die deutsche Arbeitskampfrechtsprechung, über Sozialtarifverträge, über die Bestimmungen von Hartz IV und die Urteile von Sozialgerichten auf diesem Gebiet. Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben sichern ihre Unterstützung zu und berichten über eigenen Erfahrungen, wie ein Betriebsrat von Infineon aus München. Dokumentarfilme über stattgefundene Arbeitskämpfe, wie über den Streik der Mexikanischen Arbeiter bei Continental, ergänzen diese Berichte. Und Gewerkschaftsvertreter sowie prominente politische Besucher, unter anderen der Berliner und der Spandauer Bürgermeister, treten auf.

Entscheidend aber bleibt die Diskussion, die Verständigung untereinander: Welche Konsequenzen können wir aus den zahlreichen und wichtigen Informationen ziehen? Was sind die nächsten Schritte und wie wollen wir den Arbeitskampf gestalten? Die Idee für den „Marsch der Solidarität“ beispielsweise



weise wird auf der Betriebsversammlung geboren und in deren Verlauf konkretisiert.

Die Argumente des Gegners

30 Euro Verlust pro Waschmaschine bei der Produktion in Spandau – mit diesem Argument versuchte die Geschäftsleitung ihren Schließungsbeschluss in der Öffentlichkeit zu rechtfertigen. Wer sich gegen die Vernichtung seines Arbeitsplatzes zur Wehr setzen will, muss sich auch öffentlich mit solchen Behauptungen auseinandersetzen. Ausführlich werden deshalb die wirtschaftlichen Fakten und Zahlen auf der Betriebsversammlung dargelegt. Das Ergebnis: Nicht 30 Euro Verlust sondern nur weniger Gewinn macht BSH gegenüber den Standorten in Brandenburg, Polen oder der Türkei. Die Ursache dafür liegt nicht allein in höheren Löhnen und geringeren Arbeitszeiten. In Berlin wurde seit Jahren nicht mehr investiert, andere Standorte verfügen über modernere und produktivere Anlagen.

Ein weiteres Gegenargument zur Gewinnung der öffentlichen Meinung: Im Stammwerk in Berlin-Spandau wurden über die Jahrzehnte die Gewinne erarbeitet, mit denen Bosch/Siemens erst weltweit expandieren und investieren konnte. Der Reichtum, den die Spandauer Belegschaft erwirtschaftet hat, wird jetzt dazu verwendet, um sie in eine gnadenlose Konkurrenz mit anderen Standorten zu treiben und überflüssig zu machen.

Arbeitslosigkeit und Hartz IV

Auch wesentlich für die Herstellung einer geschlossenen Streikfront ist die Kenntnis, was die Kolleginnen und Kollegen im Falle der Arbeitslosigkeit erwartet. Die Situation auf dem Berliner Arbeitsmarkt, die neusten Verfügungen der Arbeitsagentur, wonach das Arbeitslosengeld nicht mehr nach den letzten regulären Monatslöhnen sondern nach dem niedrigeren Einkommen bei der Transfergesellschaft berechnet wird, gehörten zu den wichtigen Informationen auf der Betriebs-



Der Vertreter der Erwerbsloseninitiativen
(S. 16 oben)

und Hans Köbrich,
VK-Leiter bei BMW
(S. 17 oben)

versammlung. Fast eine dreiviertel Stunde referiert ein Vertreter der Erwerbsloseninitiativen über Hartz IV und ALG II. Gespannte Stille herrscht während seiner Schilderungen über die Sanktionsmittel der Arbeitsämter. „Das ist ja die Versklavung der Arbeitslosen“, so die spontane Reaktion einer Kollegin. „In der Pause bin ich von Kollegen angesprochen worden, die sich über Hartz IV unterhalten haben und die sehr betroffen sind. Ich sage ganz ehrlich, ich habe darauf spekuliert lieber für eine ordentliche Abfindung als für den Erhalt des Arbeitsplatzes zu kämpfen. Und deswegen habe ich für mich entschieden: Es gibt gar keine Alternative zum Erhalt aller Arbeitsplätze hier und keine Teillösungen und keine faulen Kompromisse.“ Diese Konsequenz zieht ein anderer Kollege aus dem Referat.

Wichtig für die Öffentlichkeitsarbeit – die Politikerbesuche

„Wir müssen die Politiker benutzen, so wie sie uns benutzen“, lautet die Schlussfolgerung eines Kollegen über die zahlreichen Politikerbesuche. Deren Höhepunkt ist der Auftritt des Regierenden Bürgermeisters. Die Belegschaft erwartet, dass die Stimme von Klaus Wowereit ihrem Anliegen in der Öffentlichkeit mehr Gehör verschafft.

Großer Beifall empfängt den Bürgermeister. Der Betriebsratsvorsitzende bedankt sich für sein Kommen. Als Verantwortlicher auch für die Arbeitsplätze in Berlin, wäre er sicherlich beim „Marsch der Solidarität“ mit dabei,

Klaus Wowereit,
auf der Betriebs-
versammlung in die
„Pflicht genommen“



so Güngör Demirci. In seiner Rede greift Klaus Wowereit den Siemensvorstand vor allem auch wegen der Affäre um die Gehaltserhöhung heftig an und führt u.a. aus: „Der Betriebsratsvorsitzende hat so flott angekündigt, dass ich mitmarschiere. [...] Sie können sicher sein, nachdem der mich so festgelegt hat ohne vorher zu fragen, jetzt kann ich gar nicht mehr anders. Jetzt muss ich in irgendeiner Art und Weise mitmarschieren.“

Eine bessere Werbung hätte die Belegschaft wohl kaum erhalten können. Die IG Metall, in deren Reihen es gegenüber der BSH-Belegschaft neben Zustimmung auch Skepsis und Distanz gibt, konnte sich nun dem „Marsch der Solidarität“ nicht mehr entziehen.

Wer mit dem Rücken zur Wand steht braucht Unterstützung

Am 18. September verabschiedet die Betriebsversammlung eine Entschliebung:

An die Kolleginnen und Kollegen der BSH Fertigungsstandorte Traunreut, Giengen, Dillingen, Bad Neustadt, der Zentrale in München, der Entwicklung in Regensburg sowie der Tochterstandorte Bretten und Nauen.

[...] Die Geschichte unseres Werkes war in den letzten Jahren eine Geschichte des Arbeitsplatzabbaus. Immer wieder musste der Betriebsrat mit dem Argument der Standortsicherung einen Abbau der Beschäftigten hinnehmen. Nun soll der Standort doch geschlossen werden. Was für eine Verlogenheit des Managements! Gerade auch vor diesem Hintergrund fordern wir den Erhalt aller Arbeitsplätze.

[...] Neben der Organisation des Streikes wollen wir einen Protestmarsch von Berlin nach München zur Zentrale in die Carl-Wery-





Straße organisieren. Auf dem Weg dahin wollen wir zu Euch kommen und gemeinsame Betriebsversammlungen der Berliner Belegschaft und Eurer Standorte mit Euch gemeinsam organisieren.

[...] Wir sagen genug ist genug! Es muss eine soziale Bewegung aufgebaut werden, die dem internationalen Lohndruck entgegengesetzt wird. Die deutschen Standorte laufen alle Gefahr, weil es immer noch billiger geht in Polen, der Türkei oder China. Diese Bewegung hat bereits begonnen und sich in unserem Land in verschiedenartigen Protesten in den letzten Jahren gezeigt: Es waren Arbeitskämpfe gegen Werkschließungen: wie zum Beispiel bei Otis in Stadthagen, Heidelberger Druckmaschinen in Kiel, Infineon München, AEG Nürnberg und CNH Berlin. Es waren die Montagsdemos gegen Hartz IV und die Schüler- und Studentenproteste gegen den Bildungsabbau und Studienggebühren. Und es waren die Arbeitskämpfe im Gesundheitswesen um angemessene Bezahlung und Arbeitsstandards. Wir laden daher alle abhängig Beschäftigten ein, sich unserem Protestmarsch anzuschließen.

Solidarität aller BSH-Standorte ist gefragt

Insbesondere wollen wir innerhalb des Konzerns deutlich machen, dass die Belegschaften der verschiedenen Standorte nicht mehr bereit sind, sich gegeneinander auszuspielen zu lassen. Wir wollen den Wettbewerb um die niedrigsten Löhne und schlechtesten Arbeitsbedingungen ein Ende setzen. [...] Nur durch eigene und gemeinsame Aktionen können wir längerfristig Arbeitsplätze für uns und für unsere Kinder sichern und Voraussetzungen schaffen, angemessen auch in der Zukunft für unsere Arbeit entlohnt zu werden. Wenn Berlin erhalten bleibt, ist dies die beste Absicherung auch für alle anderen Standorte.

Mut machen der Belegschaft auch die Besuche von Vertrauensleuten und Betriebsräten aus anderen Fabriken. Stellvertretend für deren Unterstützung seien hier die Beiträge von BMW und Osram genannt.

„Wir haben in der letzten Vertrauenskörper-Sitzung bei BMW über BSH diskutiert und ich kann euch versichern, dass ihr die volle Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen aus dem BMW Motorradwerk für euren Kampf habt. So wie ihr, müssen heute viele Kolleginnen und Kollegen um ihre Arbeitsplätze kämpfen. Die Erinnerung an die 107 Tage Streik bei O&K ist hier noch ganz lebendig. Auch Branchenkollegen, die Kollegen von Electrolux in Nürnberg haben heftig um ihre Arbeitsplätze gekämpft. [...] Diese Kämpfe endeten nur mit Teilerfolgen, genauso wie der Streik der Kolleginnen und Kollegen von Infineon. Die Finanzielle Abfederung konnte zum Teil erheblich verbessert werden. Allerdings ist es nicht gelungen die Arbeitsplätze zu halten. Ein Grund dafür ist, dass die Kämpfe hier bei uns immer noch sehr getrennt laufen. [...] Überall bewegt sich was, aber die Kämpfe kommen nicht zusammen. Dass jedoch wäre nötig, damit ein machtvoller Widerstand entsteht hier im Land. [...] Eure Aktion ist dabei ein wichtiger Bestandteil den wir gemeinsam unterstützen müssen und wollen.“

(Hans Köbrich, VK-Leiter BMW Spandau)

„Meine feste Überzeugung: Die Menschen in Deutschland, vor allem die Beschäftigten der Industriebetriebe, die müssen nicht Bescheidenheit lernen; die müssen Widerstand lernen, die Fähigkeit Widerstand zu leisten. Irgendwann werden wir so weit sein, dass wir sagen: Dann sollen die Konzerne doch dahin gehen, wo der Pfeffer wächst – dahin wo sie meinen, dass ihr Profit wächst. Hauptsache wir sind in der Lage die Produktionsmittel hier zu behalten. Und dann machen wir die Waschmaschinen und die Glühlampen eben selber hier, ohne sie.“

(Dirk Lindner, Betriebsratsvorsitzender Osram Lampenwerk Berlin)





Die Belegschaft kontrolliert das Werksgelände

Der Ingenieur aus der Entwicklungsabteilung sieht sich vorsichtig um, bevor er den Umzugskarton auf den Werkparkplatz schleppt. Noch ein paar Schritte und er hat seinen Kombi erreicht. Die Heckklappe steht schon auf, als ihm ein Kollege die Hand auf die Schulter legt. „Was haben Sie da in der Kiste?“ Immer mehr Mitarbeiter kommen hinzu. „Aufmachen“, hallt es. Ein Fertigungsleiter greift ein: „Sie bringen die Kiste besser zurück“, sagt er schließlich zu dem Entwickler.

Seit dem erneuten Schließungsbeschluss ist das Werk im Ausnahmezustand. Auf der sofort einberufenen Dauer-Betriebsversammlung redet alles was bundesweit Rang und Namen hat im Arbeitnehmerlager und

bei den Parteien des Berliner Senats. „Die Leitung wollte kistenweise Betriebsmittel rausschaffen, um woanders weiterzuarbeiten. Vor allem bei den Entwicklern. Aber das haben wir verhindert“, erklärt Lemke grimmig.

[Bernhard Lemke, seit 40 Jahren bei Siemens, und BR-Mitglied].

Berliner Morgenpost vom 30. Dezember 2006

Am 15. September wurde auf der Betriebsversammlung bekannt: Die Geschäftsleitung versucht Geräte und Produktionsmittel vom Werksgelände schaffen zu lassen. Die Versammelten reagierten umgehend. Eine Gruppe von 20 Kolleginnen und Kollegen





wurde an die Werkstore beordert. Sie sollten beobachten was passiert und Präsenz zeigen. Doch die Beobachter wollten nicht nur zuschauen, wie die Konzernleitung versucht den Existenzkampf der Belegschaft zu unterlaufen. Bereits eine Stunde später mussten Ingenieure aus der Entwicklungsabteilung, leitende Angestellte und selbst der Werksleiter die Kofferräume ihrer Autos öffnen und durchsuchen lassen. Nachdem es bei den Kontrollen zu verbalen Auseinandersetzungen gekommen war, die zu eskalieren drohten, wurden überhaupt keine PKWs mehr auf das Gelände gelassen. Die Herren mussten den Weg zu ihren Arbeitsplätzen zu Fuß antreten.

Die Kolleginnen und Kollegen, im Arbeitsalltag der Aufsicht und den Anweisungen der Vorgesetzten unterworfen, hatten den Spieß umgedreht. Sie kontrollierten wer und was das Werksgelände verlassen darf. Und sie erfuhren, welche Kraft sie im gemeinsamen Handeln entwickeln können.

Am folgenden Wochenende, zehn Tage vor Beginn des offiziellen Streiks, erhielt die Belegschaft Unterstützung. Während die Zufahrten durch die Autos der Kolleginnen und Kollegen blockiert waren, fanden sich zahlreiche Familienangehörige zur Verstärkung ein. Rund um die Uhr blieben die Tore bewacht. Die firmeneigenen Fahrräder dienten den regelmäßigen Kontrollfahrten über und um das Werksgelände. Die Sorge um das Firmeneigentum trieb seither den Berliner BSH-Geschäftsführer Meier um. Am letzten

Tag der Betriebsversammlung (22. September) ermahnte er die Mitarbeiter eindringlich, die Fahrräder nicht pflichtwidrig außerhalb des Werksgeländes zu nutzen. Zur Zukunft des Standortes und der Arbeitsplätze hatte er dagegen nichts Neues zu sagen.

Die Blockade des Werksgeländes wurde während der gesamten Dauer des Arbeitskampfes aufrechterhalten. Denn mit Beginn des Streiks stellte sich heraus: Die BSH-Leitung organisierte den Streikbruch nicht im Spandauer, sondern im 30 km entfernten Brandenburgischen Werk. Ein regelmäßiger Kleinbustransfer vom Bahnhof Nauen brachte Angestellte, Ingenieure und Entwickler zur örtlichen BSH-Niederlassung. Die Prüf- und Messgeräte konnten die Streikbrecher allerdings nicht von ihren Berliner Arbeitsplätzen mitnehmen.

Erst gegen Ende des Streiks, am 13. Oktober, wurde vor dem Berliner Arbeitsgericht auf Antrag der BSH-Geschäftsleitung über eine einstweilige Verfügung verhandelt. Die freie Zu- und Abfahrt sollte juristisch erzwungen werden. Das Ergebnis: IG Metall und BSH einigten sich auf einen Vergleich. Ab Montag, den 16. Oktober, sollte eine Gasse für Streikbrecher freigehalten werden. Bei Zuwiderhandlungen drohte eine Geldstrafe für die IG Metall.

Am Montag, 6.00 Uhr früh versammelten sich deshalb die Streikenden vollzählig vor dem Werkstor, unterstützt durch zahlreiche Sympathisanten und Vertretern aus anderen Betrieben. Weder leitende Angestellte noch Streikbrecher ließen sich blicken. Die Geschäftsleitung nutzte den Vergleich nicht. Die Verhandlungen hinter den Kulissen waren bereits so weit gediehen, dass die angestrebte Einigung nicht durch eine Konfrontation vor dem Werkstor noch gefährdet werden sollte.

Fünf Wochen lang, über die gesamte Dauer des Arbeitskampfes, kontrollierte die Spandauer Belegschaft das Werksgelände – ein Beweis für die Kraft, die sie in diesen Wochen gesammelt hat und für die Furcht der Konzernleitung vor einer weiteren Politisierung und Radikalisierung des Arbeitskampfes.





Besuch im Streikzelt:
Schulklasse aus einem Spandauer
Oberstufenzentrum



Der Arbeitskampf beginnt

Nach dreiwöchiger Betriebsversammlung und der seit Tagen anhaltenden Kontrolle des Werksgeländes durch die Belegschaft begann der offizielle Streik am Montag den 25. September 2006. In der Urabstimmung hatten 95 Prozent der IG Metall-Mitglieder für den unbefristeten Ausstand votiert. „Offizielles“ Streikziel war eine Abfindung in Höhe von drei Monatslöhnen pro Beschäftigungsjahr sowie die Bildung eines Härtefonds.



Gewerkschaftliches und politisches Kampfziel blieb allerdings die Sicherung des Standortes und der Erhalt der Arbeitsplätze. Dies wurde bereits auf einer betrieblichen Mitgliederversammlung der IG Metall am im Juni 2006 bei einer Gegenstimme beschlossen. Die Kampfposition nach Erhalt der Waschmaschinenproduktion in Spandau und der Sicherung aller Arbeitsplätze stand allerdings von Beginn an in Widerspruch zur eingenommenen Verhandlungsposition, die weit reichende Zugeständnisse an BSH bereits beinhaltete. Beide Positionen wurden sowohl auf den Betriebs- als auch den Streikversammlungen – je nach Redner, Situation und Stimmung – dargestellt und betont. Sie blieben ohne klärende Diskussionen nebeneinander stehen und führten dann, nach abgeschlossenen Kompromiss, zu heftigen Kontroversen zwischen der Mehrheit der

Streikenden und der IG Metall. Die Verhandlungsposition wurde gegen den kämpferischen Teil der Belegschaft durchgedrückt (siehe Seite 32-37).

Im Mittelpunkt des Streikgeschehens stand auch in Berlin der „Marsch der Solidarität“. Zu wichtigen Stationen stieß, bis auf die erforderliche Notbesetzung, die fast komplette Belegschaft hinzu. Dennoch war das Geschehen auch in Berlin geprägt durch zahlreiche Aktivitäten, Aktionen und Veranstaltungen (siehe auch „Impressionen aus dem Streikgeschehen“). Die für die Belegschaft fast täglich erschienene Streikzeitung wurde meist spontan als auch in organisierten Aktionen an Passanten, Bus-Fahrgäste, vor Einkaufszentren aber auch vor der nahe gelegenen BSH-Niederlassung in Nauen verteilt. Die Streikzeitungen vermitteln einen Überblick über das Streikgeschehen in Berlin und den „Marsch der Solidarität“.

Neben den vielen Solidaritätsbesuchen von Abgesandten anderer Belegschaften, neben den Auftritten von Politikern war die internationale Gewerkschaftskonferenz am 13. Oktober 2006 sicherlich ein Höhepunkt. Gewerkschaftsvertreter aus Spanien, Polen und der Türkei waren geladen. Sie wurden mit begeistertem Beifall begrüßt. Für viele Beschäftigte aus Spandau ergab sich die Möglichkeit nach dem Ende des offiziellen Programms mit ihrem türkischen und polnischen Kollegen zu diskutieren. Die spanischen Vertreter waren leider verhindert, schickten aber eine Solidaritätserklärung. Die BSH-Streikzeitung berichtete am folgenden Tag:





Ausspielen der Belegschaften beenden

So werden wir uns und dadurch auch euch helfen

Nach Auskunft des Kollegen Tadeus Feliksinski von der Gewerkschaft Solidarność, deren Mitgliederzahl seit 1990 von zehn auf eine Million gesunken ist, haben die BSH-Beschäftigten in Lodz zur Zeit keine gewerkschaftliche Vertretung. Folge: Die Arbeitsbedingungen sind unzumutbar. Es herrschen innerhalb von Werksräumen Temperaturen, die zwischen 7 und 20 Grad schwanken, so dass Beschäftigte dadurch immer wieder erkranken und die Arbeitsorganisation völlig durcheinander gerät. Versuche von Kolleginnen und Kollegen diese Situation durch gewerkschaftliche Organisation zu verbessern, wird von der Werksleitung massiv behindert.

In Lodz verdienen die Menschen im Werk einen Hungerlohn von gerade 200 Euro im Monat. Es werden Leiharbeiter eingesetzt, die teilweise von 7.00 bis 22.00 Uhr arbeiten

müssen. Wer das nicht mitmachen will, fliegt sofort raus. Es gibt angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in dieser Region kaum Alternativen. Schließlich müssen die Menschen sich und ihre Familien irgendwie über Wasser halten. Wie schamlos und inhuman sich Bosch-Siemens verhält, machte die Versammelten fassungslos und wütend.

Wenn bei uns Kolleginnen und Kollegen Verschlechterungen oft daran spüren, dass Reisen nicht mehr drin sind, die neueste Playstation vielleicht nicht unbedingt sein muss, und das Auto, die nächsten fünf Jahre sein Dienst tun muss, dann geht's in Lodz um Existenzfragen: Habe ich genug Kohlen für den Winter, kann ich die Schulbücher für die Kleinen bezahlen etc.? Können wir uns das noch vorstellen? Die älteren Kollegen, und die bereits in den 70ern und 80ern nach Deutschland gekommen sind, werden solche Lebensbedingungen noch kennen.

Der polnische Kollege, dessen Kinder heute in London und Dublin ihr Geld verdienen müssen, berichtete, dass eine Million Polen seit 1989 ihr Land verlassen haben in der Hoffnung, sich woanders eine Existenz aufbauen zu können.

Der Gewerkschafter hofft, dass die Solidarność endlich im BSH Werk in Lodz Fuß fassen kann. „So werden wir uns und dadurch auch euch helfen.“

Tadeus Feliksinski versprach zum Abschied, dass er vor Ort alle Möglichkeiten nutzen werde, die polnischen Kolleginnen und Kollegen über unseren Arbeitskampf zu informieren.



Das internationale
Podium (oben)

Tadeus Feliksinski



Die brutale und unmenschliche Herrschaft des Kapitals zurückdrängen

Hasan Arslan aus der Türkei versicherte den Berliner BSHlern, dass die Gewerkschaft DISK an ihrer Seite steht und bereit sei ihren Kampf bis zum Ende zu unterstützen. Er brachte seine Überzeugung zum Ausdruck, dass die Arbeiter ein grenzüberschreitendes Interesse daran haben „die brutale und unmenschliche Herrschaft des Kapitals“ zurückzudrängen. Ausführlich informierte er die streikenden Kollegen über die Situation der abhängig Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften in der Türkei.

Seit 1997 gibt es dort ein Hausgerätekwerk von BSH, das seinen Gewinn im letzten Jahr um 57 Prozent gesteigert hat. Die Löhne der Arbeiter, die dafür ihre Knochen hingehalten haben, sind beschämend. Sie verdienen durchschnittlich 2,13 Euro in der Stunde. So kommen sie auf einen Bruttomonatslohn von 680 Euro. So viel erhalten jedoch nur auf Dauer Beschäftigte. Im Werk gibt es, mit der Zustimmung der dort agierenden



gelben Gewerkschaft, für die meisten nur Zeitverträge. Diese Belegschaftsmitglieder müssen sich mit Löhnen zufrieden geben, die dem Mindestlohn entsprechen: Er liegt in der Türkei bei 380 Euro im Monat.

Der DISK-Kollege erläuterte an einem weiteren Beispiel, das Bosch-Siemens auch Rechtsbrüche begeht, wenn dadurch die Kassen aufgefüllt werden können. Auf der offiziellen Web-Präsentation des Unternehmens werden 3.000 Beschäftigte angegeben. Bei den Tarifverhandlungen konnte das Management jedoch nur 2326 legale Arbeitsverträge vorweisen. Die Lücke von fast 700 Beschäftigten füllen Leiharbeiter, die ohne Sozialversicherung arbeiten müssen.

Hasan Arslan: „Egal, ob in türkischen Betrieben oder in internationalen Konzernen. Die Unternehmer nützen sämtliche gesetzlichen Lücken, um sich auf Kosten der Arbeitnehmer zu bereichern. Das ändert sich nur dann, wenn die Belegschaften beginnen sich zu organisieren.“

Als Beispiel für den Mut von Arbeitnehmern, die nicht mehr bereit sind alles mit machen zu lassen, informierte er über einen Streik in einem deutschen Betrieb, der mittlerweile 8 Monate dauert und den der Besitzer durch die Schließung des Betriebes brechen will.

Unter grossem Beifall der Versammlung überreichte der VK-Leiter Huseyin Akyurt dem DISK-Kollegen einen Betrag von 300 € aus der Streikkasse.

Der Weg ist steinig, doch Erfolge sind möglich. Dies zeigt sich auch daran, dass die DISK ihren Organisationsgrad in den letzten zwei bis drei Jahren um 30% erhöhen konnte.

Hasan Arslan machte nach seinem letzten Redebeitrag den Vorschlag, mit unserer Unterstützung im türkischen BSH-Werk Informationen über unseren Arbeitskampf zu verteilen.

Diskussion vor dem Streikzelt mit Hasan Arslan
(oben)

Hasan Arslan





Der „Marsch der Solidarität“

Ohne Vorbereitung sind wir in den Bus gestiegen. Die ersten beiden Tage waren für mich wie eine Klassenfahrt. Wir haben uns amüsiert, Bier getrunken und viel Unsinn erzählt. Nach drei, vier Tagen begannen wir die Sache langsam an uns zu ziehen. Wir haben ein immer stärkeres Selbstvertrauen entwickelt, vor allem nachdem wir Unterstützung und Zustimmung erfuhren. Wie haben eigene Plakate entworfen und Reden geschrieben. In Kamp-Lintfort – ich bekomme immer wieder eine Gänsehaut, wenn ich daran denke, es war für alle Beteiligten ein Erlebnis, das sie nicht vergessen werden – in Kamp-Lintfort gab es einen solchen Empfang durch die Bevölkerung, es war wie in einem Triumphzug nach einem gewonnen Krieg. Dass die IG Metall-Verantwortlichen uns danach dann kurz vor der Kundgebung in München zurückgepfiffen haben, das ist für mich eine schwere Niederlage.

Zeynel Kelisli

Vorgeschlagen, diskutiert und konkretisiert wurde der Marsch der Solidarität schon während der Betriebsversammlung. Die Initiative und Entschlossenheit der Kolleginnen und Kollegen veranlasste die IG Metall Ortsverwaltung und die Bezirksleitung die Idee aufzugreifen. Schließlich konnte die Gewerkschaft nicht abseits stehen, nachdem der Regierende Bürgermeister schon auf der Betriebsversammlung seine Unterstützung und die Teilnahme am Auftakt zugesagt hatte.

Der Solidaritätsmarsch wurde für die Teilnehmer zu einer gewerkschaftspolitischen „Bildungsreise“. Sie erlebten, wie es in den verschiedenen Gegenden der Republik mit der gewerkschaftlichen Solidarität aussieht; sie mussten auch manch bittere Erfahrung mit der Organisation durch den Apparat der IG Metall machen.

Etwa 50 Kolleginnen und Kollegen hatten sich für die feste Reisegruppe des 14tägigen Marsches gemeldet. In Nauen, Leipzig, Nürnberg, Kamp-Lintfort – zu den Höhepunkten der Marschroute – sollten jeweils mehrere hundert Belegschaftsmitglieder hin zu stoßen. Sprecher der Reisegruppe war der Kollege Elmar Eckart, einer der wenigen Schichtleiter, der sich am Ausstand beteiligte. Die Planung der Reiseroute lag in den Händen der Berliner Ortsverwaltung.

„Mit diesem Marsch machen wir den in Deutschland bisher seltenen Versuch, die von einer kleinen Belegschaft geführte Auseinandersetzung aus ihrer Begrenztheit herauszuführen und zu einem gesellschaftspolitischen Thema zu machen. Es geht hier um die





Berlin: Auftaktkundgebung und Abmarsch
Nauen: Blockade der BSH-Niederlassung

Zukunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und um die Rolle, die sie in diesem Land noch haben. Das macht es nötig, dass wir diesen Arbeitskampf auf eine höhere politische Ebene schieben. Um mit Karl Marx zu sprechen, wir wollen die gesellschaftlichen Verhältnisse zum Tanzen bringen. Wir müssen das, was hier passiert, zu einer deutschen und zu einer internationalen Auseinandersetzung machen. Es geht um die Zukunft der Arbeit und um die menschliche Würde in diesem Land. Und was uns das wert ist. [...] Kleinfeld und all die andern vermeintlich hohen Herren sollen nicht meinen, dass sie aus dieser Auseinandersetzung herauskommen, indem sie einen Sozialfond wie bei BenQ bilden. Sie verteilen Almosen, um sich so aus ihrer sozialen Verantwortung zu stehlen. Wir führen die Auseinandersetzung solange, bis wir ein Ergebnis haben, von dem wir gemeinsam sagen: Das akzeptieren wir. Mit Almosen sollen sie uns nicht kommen. Wenn es denn sein muss, kämpfen wir auch mit zunehmender Härte und im Zweifelsfall auch auf französisch.“

(Luis Sergio, Sekretär der IGM in Berlin und betrieblicher Streikleiter am 3. Oktober, zwei Tage vor Beginn des Solidaritätsmarsches, Streikzeitung Nr. 8)

Die überwiegende Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen hat den IG Metall-Funktionären vertraut. Den radikalen Worten werden wir entsprechende Taten folgen lassen – mit dieser Haltung ist die Belegschaft den Marsch der Solidarität angegangen. Sie hat sich die politische Zielsetzung zu Eigen gemacht. 40.000 Flugblätter mit den ent-

sprechenden Forderungen wurden während des Marsches an andere Belegschaften und Passanten verteilt.

Auftaktkundgebung und Start

Nach der politischen Prominenz betrat ein braunhaariges Mädchen das Podest. Sie war den Wäscherinnen und Wäschern vom Breitscheidplatz in guter Erinnerung. Dort hatte sie am Mittwoch mit fröhlichem Mut und Witz Spenden bei den PassantInnen gesammelt. Es war Jelena, die entschlossen das Mikro in die Hand nahm und allen klar machte, dass ihr Hartz IV und keine Arbeit mehr zu haben überhaupt nicht gefällt: „Ich finde es ganz schade und es ist traurig, wenn Eltern und auch Oma oder Opa ihre Arbeit verlieren. Es geht schon ganz vielen Menschen so“, war die Sicht eines Mädchens, dessen Opa unter den Zuhörern stand, ein Kollege von uns.

Rückendeckung erhielten wir vom Regierenden Bürgermeister Klaus Wowereit und vom Wirtschaftssenator Harald Wolf. Sie versprachen konkrete Unterstützung bei unseren Bemühungen zum Erhalt des Standortes in Spandau. Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer kündigte an: „Siemens ist hier in Berlin groß geworden, und wir werden nicht zulassen, dass Siemens sich aus der sozialen Verantwortung für diese Region heraus stiehlt.“

12.000 Euro verdienen Siemens-Manager am Tag! Mit 90 bis 120 muss sich ein BenQ- oder ein BSH-Beschäftigter begnügen. Das ist der Hintergrund der Frage nach Moral und





Die Reisegruppe
in Dresden

Auf der Betriebs-
versammlung von
EKO-Stahl



der Ethik von Konzernvorständen, die Olivier Höbel in seiner Rede stellte. Er traf damit die Stimmung. Es gab zornige und erboste Stimmen und Fragen. Was ist moralisch angesichts eines drohenden Verlustes des Arbeitsplatzes? Ist es moralisch, hunderttausende Beschäftigte, die die Gewinne in Konzernen wie Siemens erarbeitet haben, zu entlassen oder zu verschieben, wie auf einem Schachbrett? Heute nach Nauen, morgen nach Polen und in die Türkei und übermorgen nach Taiwan oder nach China? Ist es moralisch wenn Herr von Pierer die Ansicht vertritt, dass ein Siemens-Topmanager verglichen mit anderen Managern der Global Players „wenig verdiene“. 12.000 Euro am Montag, am Dienstag, am Mittwoch, am Donnerstag und am Freitag, ... diese Vorstellung verursachte mehr als nur Kopfschütteln bei den Kolleginnen und Kollegen, die sich für den Solidaritätsmarsch bereit machten.

Deutschland ist Weltmeister im Export von Autos und Maschinen – und immer häufiger im „Export“ von Arbeitsplätzen. Die Konkurrenz um niedrige Löhne wird immer brutaler. So wurde von den Rednern die ungewisse Zukunft der Kinder, ihrer Eltern und Großeltern, die sich zu Füßen des Rednerpodestes versammelt hatten, beschrieben. In vielen Gesichtern sah man die Entschlossenheit zum Widerstand gegen die Pläne von Bosch und Siemens, aber auch die Ängste und Sorgen um die eigene Existenz. Einige waren bewegt und hatten Tränen in ihren Augen. Und es war auch manchmal die nachdenkliche Frage zu hören, ob die Politiker auch halten, was sie da gerade vor uns und den anwesenden Medien zugesagt haben?

„Wir werden sie in die Knie zwingen, und sie werden die Entscheidung, die Arbeitsplät-

ze zu vernichten, zurücknehmen müssen!“ Nach diesem leidenschaftlichen Appell von Güngör Demirci ging es los – unter den Transparenten gegen die Plattmacher von Bosch-Siemens und den Solidaritätstransparenten von BMW, Daimler Chrysler, Otis und dem Siemens-Schaltwerk. Trillerpfeifkonzerte und manchmal der Slogan „Arbeitsplatz auf Dauer, sonst werden wir furchtbar sauer!“, begleiteten den Zug zum Rathaus Spandau. (Streikzeitung Nr. 8)

Erfahrungen aus dem „gewerkschaftsfreien“ Berliner Umland

Erste Station des Solidaritätsarsches war die BSH-Niederlassung im Brandenburgischen Nauen, 30 km vor den Toren Berlins. Die Niederlassung in Nauen ist das einzige nicht tarifgebundene BSH-Werk in Deutschland; 43 Stunden in der Woche wird dort gearbeitet.

Großen Beifall erhielt Klaus Mertens, IG Metall und Betriebsratsmitglied, für seine couragierte Rede. Er berichtete, dass im Nauener Werk mittlerweile 200 gewerbliche Mitarbeiter – als Leiharbeiter oder mit befristeten Verträgen – beschäftigt sind, die mit Stundenlöhnen von 5,30 bis 5,60 Euro abgespeist werden. Die Mehrheit im Nauener Betriebsrat kann sich bis heute nicht entschließen, mit der IG Metall dagegen vorzugehen. (Streikzeitung Nr.8)

Solidaritätsbekundungen von Seiten Nauener KollegInnen, sieht man vom couragierten Auftritt von Klaus Mertens ab, gab es nicht. Nur hinter vorgehaltener Hand – bloß nicht dabei gesehen werden – ließen einzelne Beschäftigte ihre Sympathie erkennen. Eine solidarische Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten aus Spandau und Nauen ist nie

zustande gekommen. Hohe Arbeitslosigkeit sowie ein Betriebsrat, der seine Aufgabe in der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung sieht, behindert die gewerkschaftliche Aktivität und Solidarität. Beigetragen dazu hat sicherlich auch die Gewerkschaftspolitik des letzten Jahrzehnts in den Neuen Ländern. Dort hat sich ein Tarifgebiet zweiter Klasse herausgebildet. Und in weiten Bereichen werden nicht einmal Tariflöhne gezahlt.

Trotzdem wurde die Aktion in Nauen als Erfolg gewertet. Es gelang:

- Mögliche Streikbrecher aus dem schützenden Dunkel der Anonymität zu heben und diese „Schwarzfahrer“ zu zwingen ihren Kolleginnen und Kollegen ins Gesicht zu schauen.
- Den Produktionsablauf für zwölf Stunden zu behindern, in dem die Zufahrten für LKWs dichtgemacht wurden.

Ein „Schwieriges Gelände“ – die gewerkschaftliche Solidarität in den Neuen Bundesländern

Die ersten Tage führten die Reisegruppe durch die Neuen Länder – ein schwieriges Terrain für gewerkschaftliche Solidarität und Unterstützung. Das zeigte sich unter

anderem in Leipzig. Am Samstag, den 7. Oktober, fuhr extra 200 Kolleginnen und Kollegen aus Spandau dorthin. Ziel sollte eine gewerkschaftliche Aktion und Kundgebung gegen die Gesundheitsreform sein. Die Aktion entpuppte sich als öffentliche Podiumsdiskussion auf dem Marktplatz vor der Nikolai-Kirche. Drei Gewerkschaftsfunktionäre diskutierten dort mit einem örtlichen Vertreter der AOK. Wäre nicht die BSH-Belegschaft angereist, die Anzahl der interessierten Zuhörer hätte wohl die der Diskutanten nicht überschritten. Dass der Abstecher nach Leipzig nicht zum völligen Reifall wurde, dafür sorgte der Pfarrer der Nikolai-Kirche, Christian Führer. Er lud die Belegschaft ins Gotteshaus und berichtete in einer eindrucksvollen Rede über die Aktivitäten der Gemeinde – über die Montagsdemonstrationen 1989 und jüngst gegen Hartz VI. So wurde ein Bogen gespannt zu den Aktivitäten der Erwerbslosen – zu Ihrem Kampf für menschenwürdige Lebensbedingungen und für das Recht, seinen Lebensunterhalt durch die eigene Arbeit zu verdienen.

Mit ihren IG Metall-Fahnen und den übergestülpten Streiktüten stießen die BSH'ler im Osten der Republik überwiegend auf Distanz und Ablehnung in der Bevölkerung. Die kulturell recht bunt zusammengesetzte





**AEK-Belegschaft
in Nürnberg zeigt
sich solidarisch**
(links)

**Bei Miele
in Gütersloh**
(rechts)

Reisegruppe musste sich zudem auch mit ausländerfeindlichen Einstellungen auseinandersetzen. Erst in persönlichen Gesprächen und nachdem die Gewerkschaftssymbole durch selbst gemalte Transparente ersetzt bzw. ergänzt wurden, gelang es, die Distanz und auch manche Urteile und Vorurteile zu überwinden. *„Wir streiken nicht für höhere Löhne sondern für den Erhalt unserer Existenzgrundlagen, für unsere Arbeitsplätze.“* Diese Botschaft kam an.

Viel Zustimmung und Unterstützung dagegen erhielten die BSH'ler in Eisenhüttenstadt, bei den Vertrauensleuten und Betriebsräten von EKO-Stahl. Die konnten manch guten Ratschlag – gewonnen im Kampf um den Erhalt des Stahlstandortes – weitergeben. Ergebnis des Besuches: Eine Einladung auf die Betriebsversammlung bei EKO, die zwei Wochen später auch wahrgenommen wurde.

Licht und Schatten im Westen und Süden der Republik

Nach der letzten Station in den Neuen Ländern bei Bosch Buderus Thermotechnik in Neukirchen bei Zwickau führte die Route nach Gütersloh und Bielefeld. Ein Besuch der „Konkurrenz“ von Miele war angesagt. Dass die Konkurrenz auf dem Markt für die „Weiße Ware“ nicht zwangsläufig zum Gegeneinander der Belegschaften führen muss, das wurde bei diesem Besuch deutlich. Miele-Vertrauensleute von den Standorten Gütersloh, Oelde-Lette, Bielefeld, Warendorf, Arensberg und Bünde waren gekommen, um ihre Berliner Kollegen zu begrüßen, sich zu informieren und Solidarität zu zeigen.

Mehrere hundert Kolleginnen und Kollegen aus Spandau machten sich in der Nacht zum

11. Oktober auf den Weg nach Nürnberg. Es galt die Reisegruppe zu verstärken auf der gemeinsamen Kundgebung vor AEG/Elektrolux. Die gesamte Restbelegschaft des vor dem endgültigen Aus stehenden Werkes hatte zum Mittag die Arbeit niedergelegt und kehrte für diese Schicht nicht mehr ins Werk zurück. Die AEG'ler wollten ihre BSH-Kollegen unterstützen. Die Kundgebung in Nürnberg wurde zu einem der Höhepunkte des Solidaritätsmarsches – zwei Belegschaften traten an für ein gemeinsames Ziel: dem Stopp der Arbeitsplatzvernichtung. Die Streikzeitung schrieb unter anderem:

Das war ein eindrucksvoller Tag in Nürnberg am 11. Oktober. Tausend Menschen vor dem Tor 1 des AEG-Werks, die lautstark klarmachten: So nicht. [...] AEG-Beschäftigte waren gekommen, Teilnehmer der Qualifizierungsgesellschaft, Bürger von Nürnberg und zahlreiche Pressevertreter. Und im Mittelpunkt standen die BSH'ler aus Berlin-Spandau – die Kraft schöpften in einem Bad der Sympathie und der Solidarität. [...] Jürgen Wechsler [IGM-Bevollmächtigter Nürnberg, Streikleiter bei AEG] wurde vom Electrolux-Management gedrängt, die Solidaritätskundgebung vor dem AEG-Werk abzusagen. Das sei ein Angriff auf unsere demokratischen Rechte, konterte Wechsler. Eiskalte Manager treten die Arbeitnehmer mit Füßen und wollen Duckmäuser, die sich nicht wehren. [...] „Wir müssen dafür sorgen, dass ihnen die Kunden weglaufen, wenn sie die Arbeitsplätze vernichten. Das ist die Sprache, die sie verstehen.“ [...] Harald Dix, AEG-Betriebsratsvorsitzender machte Mut und zeigte auf, dass sich die neunmalklugen Manager verrechnet haben. Weil sie die Rechnung ohne den Wirt

gemacht haben. Die AEG-Mitarbeiter haben bei ihrem Streik [...] klar gemacht: Das ist unser Betrieb. Hier wurde seit 83 Jahren hart geschuftet und es wurden immer Gewinne erwirtschaftet.

Am 12. Oktober ging es weiter nach Kamp-Lintfort. Die Insolvenz der ehemaligen Handy-Sparte von Siemens und die in diesem Zusammenhang ans Tageslicht gekommenen Sauereien, erhöhten den Druck in den öffentlichen Medien auf den Siemens-Vorstand weiter. Es lag also nahe, die Betroffenen der Konzernstrategie zu besuchen und in die Auseinandersetzung einzubeziehen.

Überwältigende Solidarität und Betroffenheit auch am Donnerstag in Kamp-Lintfort, dem Sitz der ehemaligen Siemens-Tochter BenQ, wo 1.000 Menschen auf die Straße fliegen sollen. Der Demonstrationzug der Spandauer BSH'ler startete um rund zwölf Uhr in der Innenstadt mit 600 Personen. Auf ging's zum Rathaus. Dort wurden die BSH'ler von den Müllwerkern und Beschäftigten aus dem Rathaus empfangen, die sich dem Demonstrationzug anschlossen.

Betroffenheit in der Innenstadt: Was soll noch werden, wenn die überall die Werke schließen? Einer der größten deutschen Konzerne spielt sich auf wie ein Aasgeier.

Siemens und Bosch schmeißen in Kamp-Lintfort und Berlin ohne Rücksicht Leute auf die Straße: Kopfschütteln auf der Straße. Viele spontane Reaktionen: Macht weiter. Ihr seid im Recht. Vorbei geht es am Bergwerk West: Alle 400 Azubis begrüßen den Demo-Zug und schließen sich an, auch viele Beschäftigte. Am Ende sind es mehr als 1500, die gegen die Siemens-Politik protestieren.

Bei BenQ erwarten weitere 500 den Demonstrationzug. ... „You never walk alone. Wir gehen gemeinsam den Weg gegen Konzernwillkür.“ IG Metall-Bevollmächtigter Ulrich Marschner spricht auf der Kundgebung in Kamp-Lintfort den Leuten aus der Seele. Den BSH'lern in Berlin wurde von den Konzernmanagern versprochen: Wenn ihr die 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich, Verschlechterungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld akzeptiert und weitere Einbußen, dann habt ihr eine Chance. In Kamp-Lintfort haben die Beschäftigten Verschlechterungen und Lohneinbußen von 300 Euro monatlich akzeptiert. Was passierte: Der Tritt in den Arsch war das Dankeschön. Jetzt sollen alle entlassen werden. Vor der Konzernzentrale von BenQ sind auch viele Betriebsräte und Vertrauensleute aus anderen Betrieben und solidarisieren sich.

(BSH-Streikzeitung 12)





Weitere Stationen des Marsches waren unter anderem die Bosch-Zentrale in Stuttgart sowie die BSH-Standorte in Dillingen und Gingen. Wer sich über die einzelnen Stationen genauer informieren will, in den Streikzeitungen auf der ab September 2007 erhältlichen DVD sind sie nachzulesen. Was den Streikzeitungen nicht zu entnehmen ist, das sind die Erfahrungen mit der Organisation des Marsches und die Erfahrungen am Rande, bei spontanen Aktionen der Reisegruppe jenseits des Ablaufplanes der IG Metall.

Erfahrungen mit der Organisation des Marsches durch die IG Metall

Es ist auch während eines Arbeitskampfes keine Selbstverständlichkeit, dass Kolleginnen und Kollegen Ehepartner und Kinder allein lassen, um für 14 Tage durch die Republik zu marschieren. Doch wer gehofft hatte, die IG Metall würde alles, ihren Apparat und die Verwaltungsstellen, in Bewegung setzen, um den Solidaritätsmarsch zu einem gewerkschaftlichen Erfolg werden zu lassen, sah sich zunehmend enttäuscht. Der Reifall, den die BSH-Belegschaft in Leipzig mit der gewerkschaftlichen „Aktion“ gegen die Gesundheitsreform erfuhr, blieb kein Einzelfall. So führten die Demonstrationsrouten häufig jenseits der Innenstädte durch menschenleere Gegenden. Bei den Besuchen anderer Standorte stellte sich bei Nachfragen heraus, dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort oft zu kurzfristig und unzureichend über den geplanten Besuch informiert worden waren. Den Kundgebungen vor den jeweiligen Standorten folgte meist die Fahrt in das Übernachtungsquartier. Die Möglichkeit, mit Vertretern der Belegschaft in einen Erfahrungsaustausch, in das persönliche Gespräch zu kommen, wurde nicht geboten.

Schon zu Beginn des Marsches hatte die IG Metall den Vorschlag abgelehnt, einen VW-Standort in Niedersachsen zu besuchen. Die viel sagende Begründung: Die Gewerkschaftsvertreter bei VW befänden sich selbst

in schwierigen Tarifverhandlungen, eine gemeinsame Kundgebung mit der BSH-Belegschaft wäre dabei nur störend.

Tatsächlich hat sich die IG Metall – trotz der wortradikalen Erklärungen von einzelnen Vertretern und Funktionären auf der Betriebs- und den Streikversammlungen – die politischen Ziele des Solidaritätsmarsches nie zu Eigen gemacht. Für sie war er ein rein taktisches Mittel im Tarifpoker. Es hatte seine Funktion erfüllt, nachdem ein für die zuständigen IGM-Gremien annehmbarer Kompromiss gefunden war.

„München, Kolleginnen und Kollegen, hat seinen hauptsächlichen Zweck, nämlich den Siemens-Konzern unter Druck zu setzen, aus meiner Sicht voll erfüllt. Denn sie haben großen Wert darauf gelegt München weg zu kriegen. Das war für sie auch eine der Kernvereinbarungen- oder Bedingungen, unter denen sie überhaupt bereit gewesen sind, eine Vereinbarung mit uns zu treffen.“ So argumentierte beispielsweise der zuständige IGM-Sekretär Luis Sergio nach der gefundenen Vereinbarung.

Der „Marsch der Solidarität“ war der Versuch, die Isolation zu durchbrechen und wenigstens zu einer koordinierten Aktion mehrerer Belegschaften zu gelangen. In den Vordergrund gestellt wurde deshalb nicht allein das Bemühen um den Erhalt des eigenen Standortes, sondern die gemeinsamen Klasseninteressen der von Erpressung, Verlagerung und Stilllegung bedrohten Belegschaften. Selbst die Gewerkschaftsfunktionäre, die über die Wochen des Arbeitskampfes diese Zielsetzung unterstützten und propagierten, beugten sich im entscheidenden Augenblick der vorherrschenden Taktik der IG Metall. Die besteht seit dem Pforzheimer Abkommen darin, vor den Angriffen der Konzerne zurückzuweichen und zu versuchen, deren Folgen mit betrieblichen Standortversicherungsvereinbarungen abzumildern. Der Flächentarifvertrag und die standortübergreifende Solidarität bleiben dabei auf der Strecke.





Verhandlungen hinter den Kulissen führen zum Abschluss

Am 20. Oktober wollen die Berliner in München sein. Im Vorstand malt man sich die Szene aus: Tausende Mitarbeiter von BSH, BenQ, SBS und anderen Konzerntöchtern vor der Zentrale am Wittelsbacher Platz. Verkehrschaos, markige Worte von Politikern und die Spitzenmeldung in der Tagesschau – die Manager gruselt es. Das darf niemals Wirklichkeit werden. Siemens nimmt die BSH-Manager an die Kandare, macht den Fall zur Chefsache. Jürgen Radomski, Siemens-Vorstand und Aufsichtsrat bei BSH, schaltet sich ein. Man fühlt bei der Gewerkschaft vor, ebenfalls ganz oben, denn nun muss es schnell gehen. Die Siemensmanager sprechen mit dem Vizechef der IG Metall, Berthold Huber. Man kennt sich, Huber sitzt im Aufsichtsrat von Siemens. Er soll seinen Einfluss bei der Gewerkschaft geltend machen. Man könne ja dann noch über andere Probleme im Hause reden, zum Beispiel über die Sanierung von SBS, schlagen die Manager vor. Plötzlich geht alles ganz schnell. Nach wochenlangem Hin und Her beenden Unternehmensleitung und Gewerkschaften mit einem Schlag das Ringen um BSH in Berlin.

Berliner Morgenpost, 30. Dezember 2006

Am Dienstag, 17. Oktober 2006, wurden die konkreten Verhandlungen wieder aufgenommen. Sie führten noch in der Nacht gegen 2.00 Uhr zu einer Einigung, die von der gewerkschaftlichen Verhandlungskommission unterschrieben wurde. Nur ein Mitglied der Verhandlungskommission, der Vertrauenskörperleiter bei BSH, sprach sich gegen den gefundenen Kompromiss aus. Die drei Mitglieder der Reisegruppe, die Mitglied in der Tarifkommission sind, wurden noch in der Nacht nach Berlin zurückbeordert. Am frühen

Morgen des Mittwoch fand dort die Abstimmung statt. Das Ergebnis: Neun zu sechs für die Annahme. Noch vor der Streikversammlung, die für den Vormittag angesetzt wurde, sollte alles in trockenen „Tüchern sein“. Die geplante Kundgebung in München wurde abgesagt; das hatte die Gegenseite zur Voraussetzung einer Einigung gemacht. Offensichtlich war, die zuständigen Gremien der IG Metall (Vorstand, Bezirksleitung und Ortsverwaltung) wollten mit dem gefundenen Kompromiss den Ausstand beenden.

Den Preis, den die Geschäftsleitung für eine Beendigung des Ausstandes, vor allem aber für den Verzicht der Kundgebung in München zahlen musste, war die abermalige Aussetzung des Schließungsbeschlusses. Es gab außerdem einen Sozialplan der pro Beschäftigungsjahr eine Abfindung in Höhe von 1,6 Monatslöhnen vorsieht und eine Transfergesellschaft wurde gegründet. Im Gegenzug akzeptierte die Verhandlungs- und Tarifkommission zahlreiche „Kröten“, die die Belegschaft nicht schlucken wollte.

216 Kolleginnen mußten gehen und insgesamt 8,5 Millionen Euro sollen die Verbleibenden durch Verzicht auf tarifliche und übertarifliche Lohnbestandteile aufbringen. Zudem wurde im Bereich PW die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich erhöht. Auch die Absage der geplanten Kundgebung in München ist Bestandteil der schriftlichen Vereinbarung.

„Ich habe gewarnt: Das werden die Kollegen so nicht akzeptieren. Ihr betrügt die Kollegen. Darauf wurde immer wieder geantwortet: Die 50 Prozent Zustimmung, die kratzen wir zusammen.“

(Hüseyin Akyurt, siehe Interview)



Betretende Gesichter: Güngör Dermici, Olivier Höbel und Luis Sergio bei der Vorstellung des Ergebnisses (Seite 32)

Fassungslosigkeit auf Seiten der versammelten Belegschaft



Die Belegschaft lehnt den Kompromiss ab

Sie [Olivier Höbel] reden rhetorisch sehr wertvoll. Davon abgesehen. Sie reden, wie der jetzige Stand in Deutschland ist. Und damit finden Sie sich im Augenblick ab. Hier hieß es: Wir werden die Nation wachrütteln. Von hier wird richtig was passieren. Und was passiert? Nichts! (Starker Beifall)

Hans Orendt

Wir haben immer gesagt: Wenn wir verhandeln, das Ergebnis, bevor wir es unterschreiben, müssen wir mit der Belegschaft diskutieren. (Starker Beifall) Die Kollegen von Orenstein & Koppel, die haben mich schlau gemacht. Die haben uns gesagt: Passt auf! Und jetzt kann ich sagen: Aber wirklich, ihr habt uns teilweise verkauft. (Starker Beifall) Wir haben geplant die Münchenfahrt. Wir waren nicht alleine. (Sprechchöre: Wir wollen München, wir wollen München) Wir müssen diese französischen Verhältnisse schaffen. Wir wollen Geschichte schreiben. Das haben wir gesagt. (Starker Beifall) Ich werde diese Entscheidung, dieses Ergebnis nicht hinnehmen. Ich werde dagegen stimmen. (Beifall)

Ali Adigüzel

Ich protestiere gegen die Gewerkschaft, die IG Metall. Weil ihr kurz vor München einen Rückzieher gemacht habt. (Zwischenrufe, „Richtig“, Beifall) Könnt ihr noch in den Spiegel gucken? Sie [Olivier Höbel] haben gesagt: Sie verneigen sich vor uns. Luis hat gesagt er ist stolz auf uns. Ich möchte Sie jetzt fragen. Was sollen wir den Kollegen sagen, die uns jetzt solidarisch unterstützen möchten, wenn wir kurz vor der Münchenreise einen Rückzieher gemacht haben? Was sollen wir den Leuten sagen?

Mauzer Aras

Also seit drei Wochen stehen wir hier im Streik. Aber es ist mehr für die Kollegen, die vor dem Tor Wache gehalten haben, damit hier keine Betriebsmittel weggeschafft werden, weil wir mit diesen Betriebsmitteln arbeiten wollen. Wir sind zu einem Ergebnis gekommen, das muss man hier feststellen: Für dieses Ergebnis haben wir nicht gekämpft seit Wochen und Monaten. (Starker Beifall)

Hüseyin Akyurt

Die Streikversammlungen nach dem vollzogenen Abschluss verliefen turbulent; die Warnung von Hüseyin Akyurt bestätigte sich. Immer wieder durch erregte Zwischenrufe, Fragen und Diskussionsbeiträge der Streikenden unterbrochen, stellte der Bezirksleiter Olivier Höbel den gefunden Kompromiss vor und versuchte für das Ergebnis zu werben: „... Es hat eine harte Fraktion im Siemens-, im Bosch- und BSH-Management gegeben, die haben gesagt: Augen zu und durchziehen gegen diesen Standort und gegen diese Belegschaft. Abrasieren, was wir als Protest kriegen; und was wir an Streik haben, halten wir alles durch. Oberstes Ziel ist diesen Standort platt zu machen. Und es war über einen langen Zeitraum nicht eindeutig klar, ob diese Fraktion mehrheitsfähig und damit bestimmend ist für die Linie, und das war auch für die Verhandlungen ein entscheidender Punkt. ... Wir haben weitere Arbeitskämpfe gehabt, ... wo die Kolleginnen und Kollegen genauso erbittert gerungen und gekämpft haben, wie ihr das auch tut, um die Frage Kampf um die Arbeitsplätze. Und für die war die soziale Frage, die existenzielle Frage, die ihr stellt, genauso entscheidend, wie das hier für uns ist. ... In keinem dieser



Arbeitskämpfe, obwohl sie genauso hart und erbittert geführt wurden, ist es uns bisher gelungen, den Schließungsbeschluss der dortigen Konzernleitungen zurückzunehmen. ... Es ist ein feiner Gradmesser, woran wir das, was wir erreichen können, messen können. ... Am Ende des Tages, heute Nacht, haben wir für uns gesagt: Und wir müssen jetzt entscheiden: Ist das jetzt ein Gesamtergebnis, wo wir meinen, das trägt. Das machen wir mit. ... Und wenn das nicht mit uns miteinander geht, dann ist auch die Fraktion im Management am Ende, die sagt: Wir wollen mit der IG Metall, mit der Belegschaft, einen Kompromiss finden. Das war die Ausgangssituation, die wir heute Nacht zu entscheiden hatten.

... Wir haben ein klares Prozedere innerhalb der IG Metall, d.h. wir haben für eine Forderung eine Urabstimmung gemacht und wir haben dann den Streik angefangen, weil das Urabstimmungsergebnis entsprechend war. Wir haben eine Tariffkommission gewählt und wir haben eine Verhandlungskommission gewählt. So und jetzt kann man unterschiedlicher Meinung sein – das tun wir gerade – darüber, was die Verhandlungskommission gemacht hat. Ich sage ganz eindeutig: wir haben heute Nacht lange gerungen, diskutiert, gekämpft. ... Und ich habe dann darüber abstimmen lassen. ... Mehrheitlich hat die Tariffkommission gesagt: Dieses Ergebnis tragen wir mit. Der nächste Schritt im demokratischen Prozedere der IG Metall ist diese Streikversammlung. ... Die Befragung der Streikbelegschaft wird auf demokratischem Wege erfolgen durch die Urabstimmung. Ich will aber nur darauf hinweisen:

Die Tariffkommissionsmitglieder sind eure Delegierten, Leute. Die haben wir uns nicht ausgedacht. ... Und es hat eine kontroverse Diskussion gegeben und es hat dann dieses Abstimmungsergebnis gegeben. ... Es ist da keiner zu irgendwas vergewaltigt worden. Sondern es war eine freie Diskussion in der Tariffkommission und es war eine freie Abstimmung. Da lege ich aber Wert drauf.

„Habt ihr denn die Mehrheit von uns gefragt, wie wir darüber denken?“

(Zwischenruf eines türkischen Kollegen)

„Nein, noch einmal. Die Befragung der Streikbelegschaft wird auf dem Wege der Urabstimmung erfolgen.“

Obwohl Olivier Höbel mit seinem Beitrag über die Hälfte der Zeit auf der Streikversammlung beanspruchte, überzeugen konnte er die überwältigende Mehrheit der Versammelten nicht. Eben so wenig wie Luis Sergio, der noch zwei Tage vor Verhandlungsbeginn erklärt hatte, wir fahren auf jeden Fall nach München, egal was dabei herauskommt.

„Warum tue ich das Kolleginnen und Kollegen? Weil wir doch alle gemeinsam wissen, dass das, was hier gesprochen wird, vor allem von der Bühne, da seid ihr noch nicht aus dem Zelt und da ist es schon in München [beim Vorstand]. Ich muss doch in der Situation, in der ich weiß, zwei Stunden später verhandeln wir, da muss ich doch eine klare Linie vorgeben und sagen: Leute, ihr könnt machen, was ihr wollt, wir tauchen auf jeden Fall auf. Wir müssen doch den Druck aufbauen vor einer Verhandlung. ... Güngör hat das immer so genannt: Eure Postboten in den Betriebsversammlungen. ... Und Leute,



ich greife niemanden persönlich damit an, aber ich sage auch klar: Diese Postboten sitzen hier drin. ... Und ich spreche das in erster Linie nicht zu euch als Streikende als Kämpfende, sondern ich spreche das vor allen Dingen an die Postboten. Und das ist die Antwort darauf, warum man in so einer Situation, kurz vor den Verhandlungen auch nichts anderes sagen kann, wenn man nicht ein Stück Schwäche oder Zurückweichen oder irgendwas in der Art signalisieren will. Ob euch das zufrieden stellt oder nicht oder ob ihr euch dadurch irgendwie ein bisschen hinters Licht geführt fühlt, das kann sein. ... Ich habe das in Kauf genommen ... weil es mir wichtiger war nach München zu signalisieren: Diese Mannschaft steht und sie tritt euch auf die Füße. Das war das Signal dieser Botschaft."



Gespannt verfolgt die Belegschaft die Auszählung der Urabstimmung

sieren: Diese Mannschaft steht und sie tritt euch auf die Füße. Das war das Signal dieser Botschaft."

In einem Streik, in dem es um die soziale Existenz geht, sollten die Streikenden das letzte Wort haben. Ihnen gegenüber ist eine Streikleitung in erster Linie rechenschaftspflichtig. Das heißt auch: Die Kolleginnen und Kollegen haben ein Recht darauf, alles wahrheitsgemäß zu erfahren. Nur auf dieser Grundlage können sie sich in der Realität orientieren und die richtigen Entscheidungen treffen. In einem Streikdrehbuch, das die „Briefträger“ zu Hauptdarstellern macht, kommuniziert die Streikleitung mit einem anonymen Verhandlungsgegner und degradiert die Streikenden zu Statisten eines Schauspiels. Was im wirklichen Theater kurzweilig sein mag, ist in einem Arbeitskampf, in dem es um den berühmten „Arsch der Leute“ geht, völlig daneben. Ob nun ernst gemeint oder lediglich als Rechtfertigung vorgetragen – die Verantwortlichen in den Vorständen der Konzerne lassen sich doch nicht durch radikale Reden und Aufrufe auf den Streikversammlungen ins Bockshorn jagen.

Es war nicht allein das Ergebnis, sondern auch die Art und Weise seines Zustandekommens, das Erbitterung und Kritik in der Belegschaft hervorrief. Fast auf jeder Streikversammlung wurde durch die Verantwortlichen aus der IG Metall betont, dass es kein Abschluss ohne Konsultation der Streikenden geben wird. „Wir führen die Auseinandersetzung solange, bis wir ein Ergebnis haben, von dem wir gemeinsam sagen: Das akzeptieren wir. Mit Almosen sollen sie uns nicht





kommen.“ (Luis Sergio am 2. Oktober 2006 auf der Streikversammlung)

Im Gegensatz zu diesen Versprechungen sollte die Rolle der Kolleginnen und Kollegen nach der Einigung beschränkt bleiben auf die Abgabe eines Stimmzettels bei der Urabstimmung. Denn mit ihrer Unterschrift hatte die IG Metall, d.h. Vorstand, Bezirksleitung und Ortsverwaltung, vollendete Tatsachen geschaffen und deutlich gemacht: Wir haben kein Interesse an einer Fortsetzung des Arbeitskampfes. Als die Belegschaft noch über den erzielten Kompromiss informiert wurde, präsentierte der Bezirksleiter Olivier Höbel auf einer Pressekonferenz der IG Metall am 18. Oktober schon stolz das Ergebnis der gewerkschaftlichen Verhandlungsstrategie.

Bevor die Streikversammlung am Vormittag des 19. Oktober fortgesetzt wurde, konnten die Kolleginnen und Kollegen die gewerkschaftlichen Erfolgsmeldungen in der Presse nachlesen. Und die BSH-Streikzeitung, deren Verantwortliche man zuvor ausgewechselt hatte, vermeldete: *„Wichtigstes Ziel erreicht: Arbeit und Produktion bleiben erhalten.“* Doch das alles half nicht. Die Stimmung war deutlich aufgeladener als am Vortag. Insbesondere Teilnehmer des Marsches, die inzwischen zurückgekehrt waren, traten ans Mikrophon und formulierten ihren Unmut. *„Ihr habt unseren Marsch in den Dreck gezogen.“* Auch wurden Gründe benannt, warum die Mobilisierung an bestimmten Orten so schwierig war. Es habe kaum Unterstützung durch die örtlichen IG Metall-Verwaltungsstellen für die Marschteilnehmer gegeben: *„Ihr habt uns boykottiert und schiebt uns*

das jetzt in die Schuhe.“ Ein anderer Kollege fühlte sich instrumentalisiert. Wie die Soldaten habe man die Marschteilnehmer ins Feld geschickt und dann zurückbefohlen. Auch er fragte sich: *„Wie sollen wir den Kollegen, die wir mobilisiert haben, noch in die Augen schauen?“* Mit dieser Meinung blieb der Kollege nicht allein. In der Kritik deshalb auch der Passus des Verhandlungsergebnisses, in dem sich die IG Metall verpflichtet auf öffentliche Aktionen gegen BSH außerhalb Berlins zu verzichten. Die IG Metall habe sich der politischen Nötigung gebeugt. Dies stände im Gegensatz zu der Forderung nach einem erweiterten Streikrecht, für das man unterwegs die Trommel gerührt habe.

Am Schluss der Debatte gab es dann für die Aufforderung *„Wir sollten alle mit NEIN stimmen“* donnernden Applaus. Trotz des starken Einsatzes hauptamtlicher Mitglieder der Bezirksleitung und der Ortsverwaltung vor und während der Urabstimmung, das Ergebnis hat diese Stimmung bestätigt. Zwei Drittel der Gewerkschaftsmitglieder lehnten den vereinbarten Abschluss ab. Viele, die dem Ergebnis zustimmten, teilten die Kritik an deren Zustandekommen. Sie sahen nur keine realistische Möglichkeit mehr, den Kampf fortzusetzen, nachdem die Führung der IG Metall dem ablehnend gegenüberstand.

Trotzdem schien es nach der Auszählung der Stimmen ein Zeit lang so, als ob eine Mehrheit den Ausstand auch ohne Unterstützung durch die IG Metall fortsetzen wollte. Die Rede des Bezirksleiters Olivier Höbel, mit der er die Beendigung des Streiks verkünden



wollte, ging im Protest unter. Der überwiegende Teil der Versammelten verließ nach „Hau ab“-Sprechchören das Streikzelt.

Donnernden Applaus dagegen gab es für den VK-Leiter Hüseyin Akyurt, als er erklärte, sie würden das Ergebnis nicht akzeptieren. 67 Prozent Ablehnung sein ein eindeutiges Votum. *„Wir wollen Streiken!“*, mit diesen Rufen bekräftigte ein großer Teil die Aussagen des VK-Leiters.

Auch der Betriebsratsvorsitzende Güngör Demirci war wegen seiner Zustimmung zu dem ausgehandelten Kompromiss kritisiert worden. Doch im Gegensatz zu den Hauptamtlichen aus der IG Metall brachte er die Kraft auf, auch eigene Fehler einzuräumen und die Bereitschaft, der Stimmung und dem Votum der Mehrheit zu folgen. Er forderte in dieser Situation die Bezirksleitung auf, umgehend Nachverhandlungen von der Geschäftsleitung zu verlangen nachdem er auch auf das Risiko einer Fortsetzung des Kampfes hingewiesen hatte. *„Wir können gewinnen, wir können aber auch das bisher Erreichte verlieren. Ich sehe, die Mannschaft will weiterkämpfen.“* Die Streikversammlung stimmte anschließend den drei Nachforderungen mit großer Mehrheit zu: Eine Verbesserung der Abfindungs- und Vorruhestandsregelung sowie den Erhalt aller Arbeitsplätze, damit nicht 216 Kolleginnen und Kollegen, die sich aktiv am Streik beteiligt haben, zu den Verlierern gehören.

Der VK-Leiter und der Betriebsratsvorsitzende fuhren mit diesem Auftrag der Streikversammlung zur Bezirksleitung. Doch die blieb stur und lehnte weitere Verhandlungen

„Sagt Nein“: Lebhaftige Debatten folgen der Verkündung des Streikendes durch die IGM-Bezirksleitung

ab mit dem Verweis auf die Satzungsbestimmungen der IG Metall.

Die Mehrheit der Belegschaft hatte während des Arbeitskampfes den festen Willen entwickelt, es diesmal wissen zu wollen. Sie war bereit, für eine längerfristige Existenzabsicherung aller Beteiligten zu kämpfen und nicht nur darum, dass der Weg in die Arbeitslosigkeit verzögert und versüßt wird. Und diese Mehrheit hatte gehofft, dass ihre gewerkschaftliche Vertretung dafür zur Verfügung steht. Entsprechend groß waren Enttäuschung und Wut, als sich herausstellte, dass vom Vorstand der IG Metall in Frankfurt ein Verhandlungsergebnis eingefädelt wurde, auf das die Belegschaft keinen Einfluss nehmen konnte. Die Kraft, ohne die Unterstützung durch die gewerkschaftlichen Instanzen, die Auseinandersetzung fortzuführen, brachte die Belegschaft nicht auf. Dafür fehlten die Voraussetzungen.

Dennoch ist das Ende des Ausstandes und das Ergebnis der Urabstimmung ein Signal. Erstmals in den letzten Jahren hat sich eine Belegschaft dem üblich gewordenen Kompromissen widersetzt. Sie wollte nicht akzeptieren,

- 1. dass ein Teil der Kolleginnen und Kollegen geopfert wird für eine begrenzte Arbeitsplatzgarantie,**
- 2. dass der Erhalt der Restarbeitsplätze bezahlt wird durch den Verzicht auf tarifliche Leistungen,**
- 3. dass die geplante politische Kundgebung in München gegen die Politik der Konzerne einem zweifelhaften Kompromiss zum Opfer fällt.**





Impressionen aus dem Streikgeschehen

Hattingen an der Ruhr, Südstadt, 1960

Zehn vor fünf morgens, nie werde ich dieses zischende Fauchen des Gases vergessen, wenn meine Mutter den Wasserkessel auf den Herd stellte. Im Winter zündete sie alle Flammen an. Sie wärmte so die Küche, während mein Vater sich vor seiner Fröhschicht im kalten Bad rasierte. Die Rhythmen seiner drei Wechselschichten durchzogen mein Kinderleben in der ältesten Stahlstadt der Republik. Mir machte jeder abendliche Hochofenabstich Angst. Der glutrote Himmel über dem Ruhrgebiet vermischte sich mit den Farben des Jüngsten Gerichtes aus meiner Kinderbibel. Allabendlich brach sich in mir ein Schrecken Bahn, mit Beten versuchte ich ihm entgegen zu treten: „Herr, vergib mir meine Schuld“ ... und noch heute höre ich meinen Vater: nach dem er seine Haare gekämmt hatte, zog er mit dem immergleichen Geräusch seine Daumenkuppe über die Zähne des Kammes und verließ die Wohnung auf dem Weg zur Stahlhütte.

Berlin-Spandau,

U-Bahnhof Paul-Stern Straße, 2006

Mit diesen Bildern im Herzen mache ich mich auf den Weg zum Siemens-Bosch-Hausgeräte Werk. Streik ist kein Wort aus meiner Kindheit. In den 60er Jahren baute mein Vater mit an jenem Wohlstand, der mir den Verlust der Klassenzugehörigkeit brachte, dafür aber einen akademischen Abschluss bescherte, der mich im gegenwärtigen Berlin zu den Arbeitslosen stellt.

Das BSH Werk wird bestreikt. Eigentlich weiß ich wenig über die Menschen in

Spandau, wenig über die, die nach wochenlang durchgeführter Betriebsversammlung die Werkstore besetzten und in den Streik gingen.

Das Gelände beeindruckt mich. Berliner Industriearchitektur, mittlerweile coole Location für Fotoshootings und Modeschauen. Links geht's lang, ich sehe schon mehrere aufgestellte Zelte, einen Toilettenwagen, den Streikleitungscontainer und Fahnen: IG Metall und „Gegen die Plattmacher!“ schreit es mir entgegen. Etliche Menschen wuseln geschäftig umher, auch Frauen sehe ich einige. Ich merke, dass ich Streik eher mit männlichen Arbeitern in Verbindung sehe. Streikende Frauen, ja, gab es mal bei Adler in Korea, sagt mein Gedächtnis. Damals gab es viel Aufmerksamkeit für die radikale „Rote Zora“, die deutsche Adlerfili-ale attackierte. Die Gruppe wurde verfolgt und ging in den Untergrund. Andere Zeiten.

Die Frauen von BSH fallen mir ins Auge: beschäftigt, eingebunden, engagiert entsprechen sie so gar nicht meiner Erwartung. Ich wusste, dass die Mehrheit der BSH Belegschaft nichtdeutsch ist. Klischeehaft hatte ich mit türkischen Frauen gerechnet, die zurückhaltend unter ihrem Kopftuch das Geschehen verfolgen. Es sollte nicht die letzte Annahme sein, die der Realität nicht stand hält.

Das erste Mal betrete ich das große Streikzelt: an den Wänden hängen Fotos, Zeitungsausschnitte mit den aktuellen Statements anderer Belegschaften, der Firmenleitung, Portraits über ein jahrzehntelanges Arbeitsleben bei Siemens. Von Stolz, von Zusammen-



Für die warme Streikverpflegung
war täglich gesorgt

„Waschen wie vor 100 Jahren“:
Protestaktion auf dem Breitscheidplatz

Nachschub für die Feuertonne



gehörigkeit und unternehmerischer Verantwortung ist dort die Rede.

Am Fußende des Zelttes gegenüber der RednerInnenbühne steht eine eifrig benutzte Tischtennisplatte. Nicht weit davon sitzen zwei Frauen, die in eingespieltem Tempo Buttons herstellen. Gegen die Plattmacher! BSH im Streik! Zwischendurch reichen Kinder fröhliche Bildchen, die die Buttonmaschine zu bunten Ansteckern zusammenploppt.

Es ist Vormittag, die Leitung tagt im Container, das bewachte Tor zu den Fertigungshallen im Blick. Hier schlägt das Herz des Streiks: die Betriebsräte, Vertrauensleute, Gewerkschafter werten die Nachrichtenlage und die Stimmung in der Belegschaft aus. Die Abstimmung der Solidaritätsaktionen von Unterstützern, wie die Logistik von öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten wird dort geplant, ver- und entworfen. Analysen der Politikeräußerungen, wie die der Konzernleitung werden teils gelassen, teils leidenschaftlich aufgenommen.

Es wird hier die tägliche Streikzeitung besprochen, geschrieben, mit den schönsten tagesaktuellen Fotos versehen, gesetzt und täglich in Druck gegeben. Zwischen dem Streikcontainer hinter Stehtischen und Holzbänken steht ein weiteres Zelt mit spitzer Kuppel und vier Füßen, hier gehen die Streikenden stetig ein und aus, denn hier werden akribisch die Listen geführt, die die Gewerkschaft zur Auszahlung des Streikgeldes braucht.

Die Streikküche versteckt sich hinter dem Mittelteil des Versammlungszelttes und ist fest in Frauenhand. Mehrere hundert Essen

werden hier täglich geplant und zubereitet. Literweise stehen Kaffee und Tee rund um die Uhr zur Verfügung. Die Frauen wissen wie wichtig die Versorgung für alle ist. Vor der täglich stattfindenden Streikversammlung um halb zwei gibt es was Warmes, aus riesigen Töpfen bekommen alle großen und kleinen Menschen ein Mittagessen. Saft und Süßes ist auch immer da. Zur Essenszeit wird es meist rappellvoll, schnell wird die am Eingang liegende tägliche Streikzeitung gegriffen. In Grüppchen sitzen die BSH'lerInnen an den Tischen. Beim Essen wird gelesen, diskutiert und über die Schnappschüsse der fotografierten KollegInnen vom Vortage gescherzt.

Als bald erfahre ich von den freundlich mitteilsamen Frauen, welcher Mann sich am liebsten täglich in der Zeitung abgelichtet sieht. Mit Gelächter und kollegialen Frotzeleien wird nicht gespart. Die Frauen fragen mich, wer bist Du? Ich stelle mich vor, damit es kurz bleibt, erzähle ich von meiner Frauengruppe, und dass mein Freund bei der Streikzeitung mitarbeitet. Komischerweise, das mit der Frauengruppe kommt gut an, schnell scharren sich etliche der Frauen um mich: ... *„wenn wir hier durch sind, dann machen wir auch Frauengruppe, ne, Cengül, wollen wir auch machen“*, das wird gut, alle lachen herzlich.

Schnell falle ich als Beobachterin nicht mehr auf. Viele kommen zu BSH zu Besuch, nicht nur die Hauptstadtpresse ist täglich anwesend. UnterstützerInnen, Schülergruppen viele, Arbeiter vom nahen CNH-Werk, linke Gruppen, Bundes- und Landtagsabgeordnete-



te, Menschen aus Stadtteilgruppen schneien herein, selbst nachts kommen Menschen, um die Arbeiter an den Toren und Feuertonnen zu unterstützen. Langsam bekomme ich ein Bild von der sozialen Zusammensetzung der Belegschaft.

„Wir müssten Leute hierher bringen, die schöne Musik machen“, sagt der junge Mann aus Ghana, der – so wie ich – in Neukölln wohnt. Bei uns, er meint sein Heimatland in Afrika, gehe ohne Musik nichts. Er erzählt, dass er schon einige Jahre und gern bei BSH arbeitet. Ihm ginge es gut in Deutschland, auch wenn er seine Heimat vermisst. Sechs Schwarzafrikaner arbeiten im Werk, die größte Gruppe in der Belegschaft stellen die Menschen aus der Türkei, gefolgt von asiatischen und ex-jugoslawischen und polnischen Arbeitern. Augenscheinlich funktioniert es hier gut, das Miteinander der verschiedenen Herkünfte. Über die langen Zeiten der Betriebszugehörigkeit stellt sich wohl ein anders definiertes Zusammensein her. Dem Betriebsratvorsitzenden Güngör Demirci – ein redegewandter Mann mit mächtigem Schnauzer – bringen alle das Vertrauen entgegen, das er als „Streikführer“ und im Rampenlicht Aktiver benötigt.

Während der Sitzungen im Streikcontainer geht es manchmal hoch her. Stimmen unsere Einschätzungen? Was können wir an tätiger Solidarität erwarten, wenn, die Reisegruppe der Belegschaft wie beschlossen durch die ganze Bundesrepublik fahren soll. EKO Stahl, AEG, BenQ sollen besucht werden. Schnell ist allen Beteiligten klar geworden hier geht es nicht nur um unsere Existenzen. Jeder Belegschaft kann das drohen, was die Frauen und Männer von BSH so wütend macht: Betriebsschließung, Produktionsverlagerung, Entlassung.

„Wir kämpfen und feiern mit Leidenschaft“ titelt die Streikzeitung nach dem Wochenende des bunten Kinderfestes und der Streikparty. Da waren klein und groß, alt und jung, es wurde gekocht, gegrillt, gefeiert. Eine gute Gelegenheit sich mal anders zu treffen als in der Fertigung. Mal die Kinder und die Ehefrauen der Kollegen treffen, auch die, die man vorher noch nicht näher kannte. Der Platz um das Streikzelt wird so zum Marktplatz, wo das läuft, was alle jetzt so dringend brauchen: Kommunikation und Zusammenhalt.

Auf den Punkt brachte dies auch Klaus Ernst, 1. Bevollmächtigter der IGM Verwaltungsstelle aus Schweinfurt, Vorstandsmitglied der WASG und MdB der Linkspartei. „Wir haben keinen wirksamen Kündigungsschutz für Fälle wie bei BSH“. Leute, die entlassen werden, können nur danach bei Gericht klagen, ob sie vielleicht eine Abfindung bekommen.“ Klaus Ernst benannte als Beispiel für ein erweitertes Streikrecht die Franzosen, die durch massenhafte Proteste die Einführung der Verschlechterung des Kündigungsschutzes für Jugendliche verhin- derten.

„Das was die Franzosen können, das müssen wir doch auch können! Ein Arbeitgeber



Aufmerksame Zuhörer
(S.40) während der
Rede von Klaus Ernst
(S. 41)

in Deutschland kann sagen: wir machen das Werk dicht. Das Gesetz unterscheidet nicht, ob es sich bei den Verfügungsrechten um eine Armbanduhr oder einen Betrieb handelt. Da kann der Unternehmer entscheiden, wie er Lust hat. Es gibt gegenwärtig kein Recht, das ihn daran hindert. Wir müssen politisch dafür eintreten, – möglicherweise mit einem Streik – dass der Kündigungsschutz verbessert wird. Im Grundgesetz heißt es: der Gebrauch des Eigentums soll zugleich dem Wohl der Allgemeinheit dienen. BSH und – einige andere auch – halten sich nicht mehr daran. Das sind Verfassungsfeinde.“

Es gab für die Worte von Klaus Ernst großen Beifall. Wenn im Streikzelt jemand laut ausspricht, was die Leute berührt, was ihnen wirklich ans Herz geht, dann legt sich eine Ergriffenheit auf die Gesichter; ich habe viele Tränen gesehen. In den Männergesichtern wühlten die Gefühle überraschende Regungen auf, teils Wut, teils Hoffnung, manchmal Trotz und auch Ungewissheit.

Betriebsratsvorsitzender Güngör Demirci berichtet, dass der BSH-Streik Folgen zeigt, im Nauener Werk von BSH fallen Arbeitstage aus, weil die Teile aus Spandau fehlen. Er schloss damit an Klaus Ernst an, der betonte, wie die Schließung des AEG Werkes in Nürnberg nach langem Streik zwar die Schließung des Standortes nicht verhindern konnte, aber AEG einen nicht zu unterschätzenden Imageverlust hinnehmen musste. Die Verkaufszahlen der AEG Erzeugnisse gingen zurück. Auch das ist ein Erfolg.

Am 5. Oktober begann der „Marsch der Solidarität“, der mit einer Abschlusskundge-

bung vor der Siemens-Zentrale in München enden soll. Michael Sommer, DGB-Vorsitzender, *„Siemens ist hier in Berlin groß geworden, und wir werden nicht zulassen, dass Siemens sich aus der sozialen Verantwortung heraus stiehlt.“*

Ich bin nun fast täglich in Spandau. Mich hat es auch gepackt. Das Wissen und das Gefühl hier geht es um was ganz Existenzielles, teilt sich auf allen Ebenen mit: die Reden und Informationen, die allen zur Verfügung gestellt werden, das ist eins. Anders geht es mir mit meinen Gefühlen. Ich hatte eher erwartet, die Beobachterin am Rande zu sein. Habe Abstand erwartet, Fremdheiten, vielleicht Berührungsängste. Es verläuft anders: nirgendwo teilt sich so unvermittelt mit, um was es hier geht: um die konkrete Existenz von vielen Menschen, es geht um berechnete, weil längst erarbeitete Wünsche, um das Recht in Würde das Alter zu leben, um von Sicherheit getragene Lebensbedingungen von Familien, um Zukunft für die Kinder. Davon sprechen Mimik und Gesten und die entschiedenen Aktionen, die dadurch getragen werden.

Ich werde wütend, wenn ich mir vorstelle, dass menschliche Schicksale nichts zählen, wenn es um die Gewinnmargen transnationaler Konzerne geht. In toten Zahlen kommt der Mann aus dem Kosovo nicht vor, der bei einem Besuch seiner kriegsgeschüttelten Heimat, sein selbst gebautes Haus von anderen besetzt vorfindet und nicht mehr im Alter zurückgehen kann. Es kommt die asiatische Familie nicht vor, die ihre zahlreichen Verwandten in Vietnam finanziell unterstützt.

Es geht in den strategischen Planungen der Global Player nicht um die vielen Frauen, die als jahrzehntelang Beschäftigte unabhängig und selbstbestimmt ihre Familien managen, egal ob, oder welcher Religion sie angehören. Die Arbeit ist für sie ein Blick in eine Realität, in denen sie als bewegliche Masse, Produktivitätskoeffizienten, entmenslicht als Lohnkosten erscheinen.

BSH stellt Hausgeräte her, unter anderem Waschmaschinen. Die streikende Belegschaft weiß, wie wichtig die Medienberichterstat-





tung für sie ist. Siemens ist im Gespräch. Der Siemensvorstand hat seine Gehälter um 30% erhöht, BenQ in Kamp-Lintfort droht das Aus. BSH-Spandau streikt gegen die Werksschließung. Seit dem der Marsch nach München zur Siemens-Hauptzentrale geplant ist, sind die überregionalen Medien aufgewacht, Kamerateams begleiten die Reisecrew bei ihren Stationen, die Berichterstattung ist positiv, der BSH-Streik tagesschaurelevant.

Waschmaschinen sind ziemlich wichtig im Alltagsleben von Millionen. So war eine öffentliche Waschaktion an der Kaiser-Wilhelm-Gedächtniskirche nicht nur lustig, sondern brachte die netten Bilder für die Presse. Frauen, Männer und Kinder hatten Wäsche, Waschzuber und Riesenpappwaschmaschinen aufgestellt, es wurde per Hand gewaschen und in kurzen Beiträgen übers Megaphon die vorbeieilenden, selten wirklich interessierten PassantInnen über die Gründe des Streiks informiert. Erst als eine Musikantengruppe aus dem Balkan aufspielte, bildeten sich Menschentrauben, die ihren Konsumbummel auf dem Kudamm unterbrachen, und die Flugblätter fanden ihre AbnehmerInnen.



Die Streikenden lernen die Politprominenz ihrer Stadt kennen. Sie kommen in ihren Limousinen und werden freundlich willkommen geheißen. Die anzugbewehrten sonnenbebrillten Body-Guards sehen im Streikzelt wie Außerirdische aus. Wowereit, Sommer, Wolf, Gysi, Pau, und die Spandauer Lokalgrößen, sie alle schauen herein, alle sind verbal auf Seiten der BSHlerInnen. Alle monieren das Verhalten von Unternehmern, die Subventionen kassieren und eben doch Arbeitsplätze in Billiglohnländer auslagern. Güngör Demirci versteht es gut diese Entscheidungsträger mit ins Boot zu holen: selbst „Wowi“ der Regierende Bürgermeister, musste schon auf der Betriebsversammlung seine Zusage zum Auftritt bei der Auftaktkundgebung des Solidaritätsmarsches abgeben. Ich frage mich, wie diese Politiker es moralisch schaffen, Anteilnahme und Unterstützung zu versprechen, gleichzeitig wissend, wie begrenzt ihre Spielräume einem weltweit agierenden Konzern gegenüber sind. In den Gesichtern der ZuhörerInnen spiegelt sich nicht nur Freude, eher vorsichtige Skepsis ... sollen sie denn mal machen, wir werden ja sehen ...

Mut gemacht hat den BSHlerInnen auch der Besuch in der Leipziger Nikolaikirche und die Predigt des engagierten Pfarrers Christian Führer, der den KollegInnen versicherte: *„Arbeit ist ein Menschenrecht“* und die Belegschaft führe den Kampf um die Arbeitsplätze *„... stellvertretend für Viele ...“* Der Entwurf eines Leipziger Grafikers zielt die Kanzel der Leipziger Kirche: **Menschen Würde(n) Arbeit(en)**. In Berlin wurde daraus gleich ein acht Meter langes Transparent gemalt.

INGRID STIPPER

Interviews

Hüseyin Akyurt, Vertrauenskörperleiter bei BSH

Wie bewertest Du das Ergebnis? Hast Du dem zugestimmt oder es abgelehnt?

Ich habe das Ergebnis abgelehnt: Erstens weil ich gesehen habe – auch nach dem Willen und der Bereitschaft der Kollegen – in der Sache war mehr drin. Zweitens, weil die tariflichen Rechte, die wir bisher erkämpft haben, aufgegeben wurden. Arbeitsplatz gegen Tarifvertrag – das wollten wir nicht akzeptieren. Wir haben Chancen gesehen mehr heraus zu holen und waren bereit das Risiko dafür einzugehen.

War die Entschlossenheit sich zu wehren auch Ausdruck der aussichtslosen Situation auf dem Arbeitsmarkt für viele Kollegen?

Da muss man zurückschauen. Wir waren 3.300 Leute Anfang der 90er Jahre. Immer wieder ist die Leitung mit der Begründung gekommen: Wir müssen abbauen, damit wir wettbewerbsfähiger sind. Die Betriebsleitung hat dann abgebaut bis auf 1.000 Leute. Deshalb hat an die Begründung – 200 Leute müssen weg, damit die restlichen 800 sicherer sind – hat an diese Lüge keiner mehr geglaubt. Viele haben in diesem Arbeitskampf die letzte Chance gesehen, in dieser Fabrik was zu bewegen. Und viele haben gesagt: Jetzt sind wir noch stark genug. Wenn 200 Kollegen weg sind, nach drei Jahren, haben wir diese Kraft nicht mehr.

Gibt es eine Chance, dass es weitergeht nach 2010 und wie siehst du die Ausgangsbedingungen für die nächste Auseinandersetzung?

Von dieser Vereinbarung sind nicht nur die betroffenen, die gekämpft und die Vereinbarungen abgelehnt haben. Es gab einen Monat nach Ende des Kampfes Unterschriftensammlungen von Angestellten, die nicht gekämpft haben und während des Arbeitskampfes woanders gearbeitet haben, z. B. in Nauen oder vom Laptop zuhause. Die fühlen sich vom Arbeitgeber betrogen und vom Betriebsrat

bestraft. Denn sie müssen jetzt 40 Stunden arbeiten. Sie müssen 10 bis 15 Prozent ihres Lohnes abgeben. Der Arbeitgeber hatte in Abteilungsversammlungen oder in Vier-Augen-Gesprächen hoch und heilig versprochen, dass das nicht passiert. Ich denke bei der nächsten Auseinandersetzung wird auch dort der Glaube an den Arbeitgeber nicht mehr da sein. Die Angestellten begreifen, dass sie ohne Fertigung keine Chance haben. Vielleicht nicht von allen – aber von dort werden wir Zulauf haben, mehr als früher

Mit dem „Marsch der Solidarität“ sollte die Bevölkerung in Deutschland wachgerüttelt werden, sollte der Grundstein für eine neue soziale Bewegung der ArbeitnehmerInnen gelegt werden. Wie bewertest du den „Marsch der Solidarität“? Wie groß war die Unterstützung innerhalb der IG Metall dafür, dass der Arbeitskampf überhaupt aufgenommen wurde?

Es bringt nicht viel vor dem Werkstor zu warten. Wir wollten das Thema Arbeitsplatzabbau in die allgemeine Öffentlichkeit tragen, damit nicht mehr nur jeder für sich stirbt. Wir wollten politisch etwas in der Republik gegen den Arbeitsplatzabbau erreichen. Deshalb sind wir zu Miele und zur AEG gegangen, die ja eigentlich Konkurrenzbetriebe sind. Wir haben in den Flugblättern politische Forderungen aufgestellt, zum Beispiel das politische Streikrecht, das Recht, eigenständig zu streiken.

Was die Solidarität auf dem Marsch betrifft:

Er war nicht so gut vorbereitet, wie wir uns das gewünscht haben. Er wurde von der IG Metall Ortsverwaltung organisiert. Wir selber konnten das nicht. Grosse Solidarität hat es in Nürnberg gegeben und in Kamp Lindfort. Da hatten wir einen Höhepunkt erreicht. Die BenQ-Arbeiter und eine ganze Stadt haben mitgemacht. Zwei Belegschaften in einem Konzern treten zusammen an für eine Sache – den Kampf gegen Arbeitsplatzabbau. Das kannte ich bis dahin nicht, dass zwei Betriebe in einem Konzern, die sehr weit auseinander



der liegen, zusammen auf die Strasse gehen. Denn wir konnten ja nicht mal die Betriebe, die hier nebenan liegen, die Betriebe in Siemensstadt für unsere Sache gewinnen. Das hat mit den Kollegen 700 km entfernt geklappt.

Noch mal zum Verlauf des Marsches, darüber wurde ja auch auf der Streikversammlung kontrovers diskutiert. Was wäre durch diesen Marsch möglich gewesen?

Wir wollten erreichen, dass viele Belegschaften aus unterschiedlichen Fabriken vor eine Konzernzentrale ziehen. Denn meistens ist es so, dass nur die direkt Betroffenen demonstrieren. Und wenn man nicht direkt betroffen ist, ist man nicht da. Diesmal wollten wir das ändern und wie ich glaube, waren wir auf einem guten Wege. Sehr viele Kollegen wären für eine Sache vor der Zentrale gewesen, obwohl sie nicht direkt betroffen sind. Wir waren kurz davor, dies zu verwirklichen. Das ist nicht selbstverständlich in Deutschland.

Es gab von den Kollegen den Vorschlag als erstes zu VW zu fahren. Warum kam das nicht zustande?

Das sollte unsere erste Station werden. Die IGM-Ortsverwaltung hat uns damals gesagt: VW hat gerade Tarifverhandlungen. Man sei damit beschäftigt und auf gutem Wege eine Vereinbarung hinzubekommen. Wir hätten gestört, wenn wir da gewesen wären und sie rauskommen müssten.

[...] Was auch nicht gut organisiert war auf

dem Marsch der Solidarität: In den Städten, wo wir waren, gab es keine Diskussionen hinterher. Ich fand es schade, dass wir bei AEG in Nürnberg nicht hinterher mit Interessierten und den AEG-Kollegen in der Stadt diskutiert haben; dass dafür keine Zeit war.

Was waren die Gründe für die Schwierigkeiten, über die sich Kollegen auf dem Marsch beklagt haben?

Die Aktionen vor Ort sollten von den lokalen Verwaltungsstellen der IG Metall organisiert werden. Zu Miele sind die Kollegen durch Ackerland und Hinterhöfe marschiert. Die haben mich dann angerufen. Die Routen lagen fernab der Innenstadt. Also, vom Hinterhof in die Fabrik rein und dort war es auch nicht so gut organisiert. Wir konnten nicht herausfinden, ob es wirklich an der Belegschaft lag oder an der schlechten Vorbereitung. Miele-Kollegen haben z.B. gesagt: Wir haben erst kurz vorher erfahren, dass ihr herkommt. [...]

Wie kam es eigentlich zum Arbeitskampf?

Waren da alle dafür oder gab es innerhalb der IG Metall auch Gegner eines Streiks?

Die Idee entstand ja schon im Jahr 2005. Damals standen wir bereits vor der Schließung. Da war schon alles eingetütet und wir waren seelisch auf einen Streik vorbereitet. Dann hat die Geschäftsleitung gesagt: okay, wir schließen nicht. Sie hat sich danach vorbereitet. Es war von vornherein klar für uns, dass sie es noch einmal versuchen werden. Damals waren die anderen Standorte von



unseren Zuliefererteilen abhängig. Sie haben die Zeit genutzt die anderen Standorte unabhängig zu machen. In den Köpfen der Kollegen war klar: So oder so, es wird gestreikt – mit oder ohne Gewerkschaft.

Es war also klar, dass die Belegschaft streiken würde. Darüber musste nicht diskutiert werden?

Wir haben das selbst entschieden und zwei Wochen vor Streikbeginn die Tore kontrolliert. Wir hätten auch jederzeit die Tore dichtmachen können. Das war vor dem Arbeitskampf, während der Zeit der permanenten Betriebsversammlung. Der Kampf hatte für uns schon vor dem Aufruf der IG Metall begonnen. Die wusste, dass wir bereit sind diesen Kampf zu führen mit oder ohne sie. Wir haben begonnen und sie hat mitgemacht.

Hat sich die Erwartungshaltung der Belegschaft während des Streiks verändert?

Das hat bereits mit den Betriebsversammlungen angefangen. Viele haben es nicht für möglich gehalten, dass wir diese permanente Betriebsversammlung so lange durchhalten können, dass die Gegenseite das zulassen muss [...].

Mit der Torbesetzung sind die Kollegen richtig wach geworden. Sie haben plötzlich ihre Macht gesehen und sind in ein paar Stunden auf Hundert gekommen. Alles haben sie kontrolliert. Nicht nur das, was von ihnen verlangt wurde. Das Selbstbewusstsein ist gestiegen und damit auch die Ansprüche. [...] Es stimmt nicht, wenn IG Metall-Funktionäre sagen, dass wir die Kollegen auf die Bäume gejagt haben und es dann Schwierigkeiten gab sie wieder runter zu holen. Die Leute sind selber nach oben geklettert mit dem Bewusstsein, dass sie da oben bleiben wollen.

Die Streikversammlungen nach der Unterzeichnung des Verhandlungsergebnisses waren ja ein Bruch. Wie siehst du die Situation, die da entstanden war?

Es wurde drei Wochen auf der Betriebsversammlung und dann auf den Streikversamm-

lungen fast an jedem Tag gesagt: Die ausgehandelte Vereinbarung wird euch vorgelegt und von euch abgestimmt. Erst wenn ihr ja sagt, wird unterschrieben.

Die Kollegen haben, ohne den Inhalt genau zu kennen, gesagt: Nein, wir lassen uns nicht verarschen. Sie haben, nachdem sie die Unterschriften gesehen haben, gesagt: Das war so nicht abgemacht.

Die Führung der IG Metall hatte von vornherein klargestellt: Entweder akzeptiert ihr das, oder es gibt keine Unterstützung mehr. Auch der Betriebsrat und die betriebliche Tarifkommission waren gespalten. Es ist dann für die Kollegen sehr schwer sich zu entscheiden. Hier muss ich meine Bewunderung zum Ausdruck bringen, dass in dieser Situation noch 67 Prozent gesagt haben: Wir akzeptieren das so nicht. Das muss man anerkennen.

Fast niemand ist davon ausgegangen, dass die gewerkschaftliche Verhandlungskommission das zigmal abgegebene Versprechen so einfach bricht.

Ich hatte das auch nicht gedacht, dass man denen das zutrauen kann. Das habe ich mir nicht vorstellen können. [...] Man kann die Sache aber nicht an ein oder zwei Personen festmachen. Das will ich auch nicht. Der Gegner wusste schon zu Beginn, was zu holen ist. Es war ein Fehler der Verhandlungsstrategie, dass schon vor dem Arbeitskampf dem Gegner gesagt wurde, was er holen kann. [...] Bosch-Siemens wusste von vornherein, dass sie die 40-Stundenwoche bekommen werden. Sie brauchten nur zu sagen: Dieses und jenes habt ihr ja schon angeboten. Unterschreibt das jetzt! So kann man den Kampf schon zur Hälfte verlieren bevor er richtig begonnen hat. Kaum einer hat mit dem Zorn und der Wut über den Abschluss gerechnet. Man wusste, dass es Zähneknirschen und ein paar Buhrufe geben wird. Aber so ein Aufstand. Ich habe gewarnt: Das werden die Kollegen so nicht akzeptieren. Ihr betrügt die Kollegen. Darauf wurde immer wieder geantwortet: Die 50 Prozent Zustimmung, die kratzen wir zusammen. Sie sind auch nicht davon

ausgegangen, dass sich führende Mitglieder der Verhandlungsdelegation gegen den Abschluss aussprechen.

Was sollte denn in Zukunft anders laufen, welche Lehren ziehst Du aus den Erfahrungen?

Erstens: Die Kollegen sollten die Verhandlungsführung, ob Betriebsrat oder Streikleitung, nur damit beauftragen für die Belegschaft etwas auszuhandeln, aber nie etwas zu unterschreiben, was nicht vorher der Belegschaft zur Diskussion und Abstimmung vorgelegt wurde. Das sollte die Belegschaft von vornherein der Verhandlungsführung klar machen.

Zweitens: Man muss man die Auseinsetzung auf die Konzernebene zu heben, was wir leider nicht geschafft haben. Da können die Betriebsräte auch nicht kneifen, weil sie ja das Recht haben, aktiv zu werden. Jede Betriebsversammlung dazu ist rechtens. Man könnte z.B. auf Konzernebene einen Tag X aussuchen, wo überall im Konzern zu diesem Thema eine Betriebsversammlung durchgeführt wird, um die Belegschaft zu informieren. So würde ein Konzern schon unter Druck kommen. Klar ist natürlich, dass man ohne gute Öffentlichkeitsarbeit keinen Kampf gewinnen kann. Aber man muss sich auch darauf konzentrieren den Konflikt auf der Konzernebene auszuweiten. Dass dies ein Weg zum Erfolg ist, haben wir bei BenQ gesehen.

Wichtig ist auch, dass sich Kollegen neben den Gremien, ob Betriebsrat oder Vertrauenskörper, zusammensetzen. Es schadet nicht eine betriebliche Struktur der Basis zu haben. Das ist sehr wichtig. Die sollte schon vor dem Kampf vorhanden sein. Daran arbeiten wir jetzt auch.

Sind das nur Gewerkschaftsmitglieder, die sich daran beteiligen?

Mitglieder und Nicht-Mitglieder, meistens natürlich Mitglieder. Aber dass der Verlauf der Auseinsetzung ein riesiger Vertrauensverlust für die Gewerkschaft ist, darüber brauchen wir nicht zu diskutieren. ■

Güngör Demirci, BR-Voritzender

Wie bewertest Du das Ergebnis, hast Du dem zugestimmt oder es abgelehnt?

Ich habe dem Ergebnis in der Verhandlungskommission zugestimmt. Mir wurde die Frage gestellt entweder Schließung oder Annahme dieses Teilergebnisses, das wir später heftig diskutiert haben. Diese Kompromisslinie wurde, so denke ich, schon vorher festgelegt. Entweder Ja oder Nein. Und deshalb habe ich für mich Bilanz gezogen: Bisher wurden immer Arbeitskämpfe in dieser Richtung geführt, seit zwei bis drei Jahren, seitdem wir diese Möglichkeit haben – und bisher wurde eine Schließung nie abgewendet. Ich habe mir deshalb gedacht, dass wir mit diesem Teilergebnis Geschichte schreiben können und anderen Betrieben Mut machen in ihren Kämpfen. Die können dann sagen: Schau mal in Berlin haben sie das geschafft. Eine Schließung wurde abgewendet. Ich war nicht mit allen Punkten einverstanden, und das weiß jeder in der Verhandlungskommission. Aber ich habe dem Teilergebnis zugestimmt, weil ich dachte: So kannst du 400 Arbeitsplätze absichern. Und diejenigen, die gehen werden, bekommen über die Beschäftigungsgesellschaft mehr als den Faktor 1,8 (Monatslöhne pro Beschäftigungsjahr). Das wurde bisher noch nie irgendwo gezahlt. Natürlich, was ich haben wollte – eine vorzeitige Pensionierung, dass Kollegen in Rente gehen und so vollwertig abgesichert sind, so dass sie nicht arbeitslos werden, das war mein Hauptanliegen, das habe ich nur teilweise geschafft.

Das waren dann die drei Forderungen, die hinterher zur Nachverhandlung aufgestellt wurden?

Wir haben das alles geschafft. Teils nachher, mit etwas Glück. Nach der Bekanntgabe des Urabstimmungsergebnisses wurde heftig diskutiert. Da hatte ich folgende Vorschläge gemacht. Ich habe gesagt: Keine betriebsbe-



dingte Kündigungen, vorzeitige Pensionierung und Erhöhung der Abfindungen.

Das wäre aber ein anderes Verhandlungsergebnis gewesen?

Jawohl. Was wir mit der IG Metall nicht geschafft haben, das haben wir später nachverhandelt, in der Einigungsstelle und teilweise nach der Einigungsstelle. Und das Endergebnis kennt jeder. Es wurden keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen. Aber die Leute sind gegangen. Es wäre sicher opportunistisch, wenn ich sagen würde: Wir haben ein fantastisches Ergebnis geschafft. Am Ende sind 200 gegangen. Das ist so.

Aber es gibt doch betriebsbedingte Kündigungen?

Formal gesehen Nein. Politisch gebe ich dir Recht. [...] Es gibt 200 Arbeitsplätze weniger in Berlin. Mein Wunsch war: Vorzeitig Pensionierung und Unterbringung innerhalb der Siemens AG und innerhalb der BSH-Gruppe, was wir ja auch geschafft haben. In der Vereinbarung stand nie, dass die Arbeitsplätze innerhalb von BSH angeboten werden. Wir haben aber 16 Kollegen innerhalb der BSH untergebracht, z.B. in Traunreut. Das war ein Ergebnis der Initiative des Betriebsrates.

Gewerkschaften haben in unserer kapitalistischen Wirtschaftsordnung keinen Einfluss auf die Schaffung oder Vernichtung von Arbeitsplätzen. Mit dem Marsch der Solidarität habt ihr deshalb versucht eine soziale und politische Bewegung anzustoßen. Hat sich die IG Metall, ich meine die Ortsverwaltung, die Bezirksleitung und der Vorstand in Frankfurt eure Zielsetzung zu eigen gemacht?

Jein. Das ist so. Nach außen hin hat die IG Metall die Unterstützung, die sie zugesagt hat, auch erfüllt. Aber natürlich wollte ich etwas anderes. Ich wollte die Republik bewegen. Ich habe mir gesagt: In diesem Land gab es damals mehr als fünf Millionen Arbeitslose. Und viele Betriebe waren von der Schließung und der Verlagerung von Arbeitsplätzen betroffen. Hartz IV wurde überall diskutiert. Wenn wir die Auseinandersetzung

hier, nur auf dieser kleinen Insel führen, wer wird uns zuhören? Die Leute kommen ab und zu mal vorbei, solidarisieren sich. Ich habe mir gedacht, in dieser Gesellschaft gibt es genug Betroffene. Dann machen wir einen Marsch der Solidarität. Auf einer Demo vom Betrieb zur Verwaltungsstelle hat ein Kollege davon gesprochen, dass wir nach München fahren sollen. Darauf hat ein anderer gefragt: Warum sollen wir nach München fahren? Wir sollten bis München laufen. Da war die Idee geboren. „Marsch nach München“. Da dieser Begriff aber so vorbelastet ist, haben wir uns auf „Marsch der Solidarität“ geeinigt. Betroffene, die sich nicht kennen, sie sollten zueinander Kontakt herstellen. Ich hatte mir gedacht: Wenn wir laufen, nehmen wir die Massen mit. Da, wo wir hingehen, werden wir mit den betroffenen Menschen reden und die Zahl der Leute würde jeden Tag größer. Und ich habe mir vorgestellt: Wenn wir in München ankommen, sind wir 100.000 und mehr.

Das war deine ernsthafte Einschätzung?

Ja, wenn die IG Metall uns in dieser Frage ernsthaft unterstützt hätte, wäre das möglich gewesen. Das ist meine persönliche Meinung. Ich kann das natürlich nicht beweisen. Aber ich habe das ernst gemeint.

Glaubst du, dass die IG Metall in der Lage ist 100.000 zu mobilisieren, wenn sie will?

Ich will das an einem Beispiel erläutern. Wenn jede Verwaltungsstelle – es gibt 72 – jede zwei Busse mit 100 Leuten mobilisiert hätte, mit Nebenstellen, das wären ja schon fast 10.000 gewesen. Weiße Ware: 15.000 Menschen. Die waren alle bereit. Und innerhalb von BSH 15.0000 Leute. Die Zahl war nicht utopisch, auch wenn sie vielleicht so klingt. Wenn man gewollt hätte, hätte man das Ziel erreichen können.

[...] *Die Forderung nach einem Sozialtarifvertrag bildete nur die Hilfskrücke um einen – in Anführungszeichen – legalen Arbeitskampf zu führen. Welche Forderungen müssten die Gewerkschaften stellen und durchsetzen, da-*

mit wir uns besser gegen Verlagerungen und Arbeitsplatzvernichtung wehren können?

Also, darauf gibt es nur eine Antwort. In dieser Gewerkschaft muss eine Orientierung auf französische Verhältnisse stattfinden. Es ist höchste Zeit, dass wir in diesem Land das politische Streikrecht bekommen. Sonst werden wir auch in Zukunft bei solchen Auseinandersetzungen nicht den erforderlichen langen Atem haben. Sonst können wir uns nur für einen Sozialtarifvertrag einsetzen. Das wird uns in der Zukunft nicht helfen. Das muss in den Gewerkschaften stärker diskutiert werden und die IG Metall muss das sofort auf die Tagesordnung setzen. [...]

Du warst doch auf dem letzten Gewerkschaftstag der IG Metall. Dort hat doch die Forderung nach einem politischen Streikrecht eine zweitklassige Beerdigung erlebt. Ja, das war wohl so.

[...] Siehst Du eine Möglichkeit aus dem Teufelskreis – Arbeitsplätze gegen Flächentarifvertrag – herauszukommen?

Zur Zeit nicht. Aber das ist in Arbeit. Wenn ich am Anfang die Kompromisslinie beschreibe, der ich auch zugestimmt habe, so muss man dazu natürlich sagen, dass das keine Lösung des Problems ist. Wir verzichten auf etwas, damit wir arbeiten dürfen. Und das muss so schnell wie möglich geändert werden. Denn meine Kollegen haben jetzt wirkliche Nachteile, auch die Angestellten. Sie müssen längere Arbeitszeiten hinnehmen und die 4,1%, die die IG Metall in diesem Jahr geschafft hat, sehen wir auch nicht. Wir

bekommen Null, weil wir das so vereinbart haben. Wir haben damals kalkuliert in den Verhandlungen mit 3,0 Prozent Lohnerhöhung, jetzt gibt es 4,1 Prozent und eine Einmalzahlung von 400 €. Und jetzt ist die Frage: Was ist mit der Differenz? Muss die IG Metall jetzt handeln? Jetzt müssen andere Regelungen überlegt werden.

Damals hatten wir keine andere Möglichkeit gehabt. Wir standen vor der Frage „entweder oder“. Aber ich sehe als politischer Mensch das Problem. Ich bin gegen diese Regelung. Ich bin dagegen, dass wir was abgeben. Als politischer Mensch, als Kollege Demirci, als jemand ohne Verantwortung, hätte ich glatt mit Nein gestimmt. Als Verantwortlicher musst du anders handeln. Da musst du Bilanz ziehen, bevor du Ja oder Nein sagst. Ich bin ja selbst auch betroffen. Ich habe auch abgegeben. Wenn ich diese 4,1 Prozent berücksichtige, gebe ich 300 € im Monat ab. Das tut weh. Das tut allen weh, die im Betrieb bleiben und längere Arbeitszeiten hinnehmen müssen. Aber wir hatten keine andere Möglichkeit, weil wir von der Firma erpresst wurden. [...]

Noch einmal zurück zu dem Deal „Arbeitsplätze gegen Tarifvertrag“. Was wären denn die Hauptaufgaben, die gemacht werden müssen, um diesem Erpressungsdruck besser standzuhalten?

Wir müssen die Praxis, dass sich nur einzelne Betriebe und jeder für sich wehren, aufbrechen. Welche Möglichkeiten haben wir denn hier in Berlin mit 300 Leuten? Die Philosophie der Tarifverträge, so wie sie Bertold Huber



in Pforzheim vereinbart hat, muss infrage gestellt werden. Wenn wir weiter Betrieb für Betrieb nach Lösungen suchen müssen, dann werden wir auch in Zukunft immer weiter abgeben müssen, weil ja auch von der IG Metall anerkannt wird, dass wir etwas abgeben müssen. Solange sich diese Philosophie nicht ändert, hast du keine andere Möglichkeit. Du musst sonst gegen die IG Metall kämpfen und gegen die Arbeitgeber. [...]

Warum wurde die Vereinbarung unterschrieben, bevor die Streikversammlung darüber diskutieren konnte. Müssen die Betroffenen nicht aktiv in den Diskussions- und Entscheidungsprozess einbezogen werden?

Was wir unterschrieben haben, ist kein Ergebnis. Ein Ergebnis kommt zustande, wenn mehr als 25 % für die Wiederaufnahme der Arbeit stimmen. Das ist das Prozedere nach der Satzung der IG Metall. Ich hätte heute die gleiche Entscheidung wieder getroffen. Ich sage meine Position bleibt. Aber ich hätte das Ergebnis vorher mit meinen Kollegen diskutieren müssen.

Sieht das die Satzung vor?

Das interessiert mich nicht.

Die Satzung verbietet doch nicht vor der Unterschrift eines Verhandlungsergebnisses eine Belegschaftsversammlung einzuberufen und darüber zu diskutieren. Darüber steht doch in der Satzung überhaupt nichts. Aber in der Satzung steht, dass ein Quorum von 25% ausreicht einen Streik zu beenden. Das wird jetzt gerade bei den Anträgen für den nächsten Gewerkschaftstag der IG Metall diskutiert.

Aber damit sind wir nicht durchgekommen. Nur eine Minderheit der Berliner IGM-Vertreterversammlung hat dafür gestimmt, das Quorum in der 2. Urabstimmung herabzusetzen. „Ein Unternehmen zur Produktion zu zwingen, das geht eigentlich nicht. Doch die Berliner Waschmaschinenmänner blieben unbezwungen“, schreibt die Berliner Morgenpost. Bosch/Siemens wird die Schlappe

nicht auf sich sitzen lassen. Wie bereitet Ihr Euch auf die kommende Auseinandersetzung vor, die spätestens 2010 ansteht?

Damit haben wir gerade angefangen. Wir werden sofort die Forderungen nach Investitionen stellen, um zu klären, was in Zukunft in diesem Betrieb hergestellt werden soll. Wenn wir bis 2008 keine richtigen Antworten bekommen haben, dann beginnen wir 2008 mit der Auseinandersetzung. Dann werden wir das, was wir schon mal gemacht haben, wiederholen. 2007 werden wir entsprechende Fragen und Forderungen stellen und das auf der Betriebsversammlung der Leitung mitteilen. Spätestens 2008 müssen diese Fragen des Betriebsrats geklärt werden. Denn wenn 2008 nicht investiert wird, heißt das, dass sie 2010 wieder schließen wollen. Dann werden wir sofort nicht mehr nur reagieren, sondern werden agieren.

Zum Schluss: Wenn Du kurz Deine Erfahrungen an andere Belegschaften weitergeben sollst, was ist Dein positivstes Erlebnis während des Arbeitskampfes und vor welchen Gefahren würdest Du andere warnen?

Also, die Vorbereitung war beispielhaft. Drei Wochen Schulung durch die Betriebsversammlung – lehrreich. Besetzung des Betriebes von außen – lehrreich. Ergebnis: Schließung erfolgreich abgewendet. Aber am Ende Abgabe von Geld und Verlust von 216 Arbeitsplätzen, obwohl wir keine betriebsbedingten Kündigungen haben. Und man kann, wenn man will, bessere Ergebnisse erzielen. Ich denke der Berliner Arbeitskampf sollte nicht allein am letzten Tag des Streikes, an der Urabstimmung und ihren Folgen gemessen werden. Wir sollten diesen Fakt rausnehmen. Man sollte aber mit den Beschäftigten so etwas offen diskutieren und wenn wir das geschafft hätten, hätten wir ein wunderbares Ergebnis gehabt. Und andere Betriebe können daraus lernen, dass die Gegenseite auch angreifbar ist. Man kann sie auf der politischen Ebene unter Druck setzen. Also: Urabstimmung und Folgen müssen andere Betriebe nicht übernehmen. Den Rest sollten sie übernehmen. ■



Elmar Eckert, Sprecher der Reisegruppe

Du warst Verantwortlicher bzw. Sprecher der Reisegruppe. Lass uns deshalb über die wichtigsten Stationen sprechen. Was war für dich der Höhepunkt des Marsches?

Ganz wichtig war Miele in Gütersloh. Es hat sich gezeigt, dass auch Belegschaften untereinander zusammenhalten können. Die Unternehmen stehen zueinander in Konkurrenz, aber die Belegschaften vollziehen das nicht nach. Das war eine Erfahrung, die ich persönlich als wichtig empfunden habe. Bei Miele steht man auch vor dem Problem, dass die Preise der Produkte fallen. Dort setzt man sich aber innovativ damit auseinander. In ihrer Gießerei machen sie Hantelstangen und ähnliches. Miele ist ein Familienunternehmen, das allem Anschein nach mehr Verantwortung für seine Mitarbeiter hat. Das fand ich eine ganz interessante Erfahrung. Bei uns in der BSH wurde das nach der Methode gelöst: „Schnell weg, rentiert sich nicht mehr.“

[...] Wart ihr dort auf einer Vertrauensleutesitzung, wo fand die Begegnung statt, gab es eine gemeinsame Kundgebung?

Es war eine Vertrauensleutesamtkonferenz. Es waren dort mehrere hundert Menschen und wir haben unser Anliegen vorgetragen. Es fand außerhalb der Fabrik statt, in einer Kantine, zu der auch Externe Zugang hatten. Anwesend waren auch das Fernsehen und Klaus Brandner, der sozialpolitische Sprecher der SPD. Für mich war Miele das Highlight. Kamp-Lintfort war eine Riesveranstaltung. Das hat richtig Spaß gemacht. Aber da haben wir uns irgendwo rangehängt. In Gütersloh waren wir das Highlight.

Wie schätzt du die Stimmung in der übrigen Bevölkerung ein, z.B. wenn man mit Passanten diskutiert hat beim Flugblattverteilen?

Durchweg positiv. Nachdem sie verstanden haben, warum wir unterwegs sind, hat praktisch jeder gefragt: Wie können wir euch unterstützen? Was können wir tun, z.B. Konsumzurückhaltung gegenüber den BSH-Pro-

dukten? Viele Menschen sind ja in ähnlichen Situationen. Oder zumindest jemand im Bekanntenkreis ist irgendwann mal arbeitslos gewesen. Und die wissen auch, dass es so nicht weitergehen kann, dass in breitem Maße Arbeitsplätze vernichtet werden. Es kann ja nicht nur Doktoren geben.

Es wurde also auch positiv gewertet, dass ihr an die Öffentlichkeit gegangen seid und Hilfe gesucht habt?

Ja. Das hat sich herumgesprochen. Wir sind erkannt worden. Die Leute haben gesagt: Gestern wart ihr doch in Nürnberg oder da und da. Die Erfahrung war durchweg positiv, dass man durch die Bundesrepublik fährt aus einem Konzern, der in der ganzen Bundesrepublik verkauft und so auch die ganze Bundesrepublik einbeziehen kann. Das war Klasse und das war der Knackpunkt. Wir haben auch gemerkt: Je länger der Marsch gedauert hat, desto größer war die Zustimmung, weil man bekannter wurde.

[...] Gab es denn unterschiedliche Erfahrungen Ost/West, zwischen neuen und alten Bundesländern?

Ja, kräftig. Die Solidarität in den alten Bundesländern war meines Erachtens größer. Wir waren ja mit einer multikulturellen Truppe unterwegs. Wir hatten Türken, wir hatten Polen, wir hatten Vietnamesen dabei. Das stieß in den neuen Bundesländern de facto auf Ablehnung. Nach dem Motto „Ihr nehmt uns die Arbeit weg“. Die eigene Betroffenheit über die Situation in den neuen Bundesländern war größer als das Bedürfnis, sich solidarisch zu zeigen. Wir waren bei Bosch-Buderus in der Nähe von Krimmitschau. Da sind vielleicht 15 Kolleginnen und Kollegen gekommen nach Feierabend und haben uns unterstützt. In den neuen Bundesländern ist das Thema Arbeitsplatzabbau so erschöpfend behandelt worden in den letzten Jahren, dass da einfach weitere 500 nicht mehr groß auffallen. Hier gibt es wohl eine deutliche Abnutzung bei diesem Thema. In den alten Bundesländern sind wir offener empfangen worden.

Seid ihr denn direkt auf ausländerfeindliche Vorurteile gestoßen?

Nein, nicht direkt, aber man merkt es. Wir waren alle froh, als wir da raus waren. In den alten Bundesländern gibt es einen weitaus offeneren Umgang mit den türkische Kollegen und anderen Migranten. Hier sind die Leute in dieser Frage einfach offener. Keine Ressentiments. Das ist erstaunlich.

[...] Nun sind ja die sozialen Verhältnisse in den neuen Bundesländern im Durchschnitt schlechter als im Westen, der industrielle Kahlschlag ist wesentlich weiter vorangeschritten, und auch der gewerkschaftliche Einfluss ist geringer.

Ich habe den Eindruck, dass die Gewerkschaft in den neuen Bundesländern keine Anerkennung hat. Bei Gesprächen mit Leuten in Eisenhüttenstadt und in Leipzig wurde deutlich, dass die Leute wesentlich stärker auf die Gewerkschaften gesetzt hatten. Man hatte den Einfluss der Gewerkschaften weit überschätzt. Die Hoffnungen waren zu groß, weit über die Möglichkeiten einer Interessenvertretung hinaus. Frei nach dem Motto: „Die Gewerkschaft kommt und wird alles richten.“ Und deshalb ist die Enttäuschung umso größer. Das ist nicht die Schuld der Gewerkschaften. Die Leute haben das System einfach nicht durchschaut. Deshalb hat die Gewerkschaft da keinen besonders guten Stand. Der Einfluss der Gewerkschaften in den alten Bundesländern ist größer. Das sieht man an den Schwesterwerken. Und der Umgang mit der Belegschaft ist auch ein anderer. Ob das Miele war oder all die anderen Werke, die wir besucht hatten, überall war die Gewerkschaft mit dabei.

Kommen wir zur Organisierung der Fahrt. Da gab es von einigen Teilnehmern Kritik. Was sind deine Erfahrungen, was z.B. die Organisierung durch die IG-Metall-Verwaltungsstellen betrifft?

Die IG Metall hat meines Erachtens ihre Möglichkeiten nicht zur Gänze ausgeschöpft. Sie haben das ziemlich zentral gehandhabt. Sie haben versucht das von Berlin aus zu

steuern, statt sich auf die örtlichen Verwaltungsstellen zu verlassen. Als Beispiel könnte ich angeben, dass der Protestmarsch durch die Städte in Westdeutschland von Berlin aus mit der Polizei geplant wurde. Dadurch hatten wir natürlich einen Protestmarsch am Zentrum vorbei, weil sich die Polizei das Leben einfach machen wollte. Verständlich. Wir sind durch die Pampa gelaufen. 10 Kilometer haben wir den Schilfhalmen an der Wegstrecke unsere Plakate gezeigt.

[...] Mit dem „Marsch der Solidarität“ habt ihr versucht eine soziale und politische Bewegung anzustoßen. Hat sich die IG Metall, ich meine die Ortsverwaltung, die Bezirksleitung und der Vorstand in Frankfurt eure Zielsetzung zu eigen gemacht?

Das kann ich so nicht beantworten. Ich war ja praktisch nur die Exekutive. Ich habe davon wenig mitbekommen, war 12 Tage unterwegs. Mit mir hat darüber keiner diskutiert. Es gab ein Manko, das nicht nur die IG Metall betrifft sondern auch die Streikleitung. Wir haben keine Updates bekommen von dem, was in Berlin läuft. Das verbunden mit der Frage: Was macht ihr heute? Wir waren teilweise zwei bis drei Tage unterwegs und haben nicht einmal miteinander telefoniert.

Hinterher ist man ja immer schlauer. Da hätte es doch ein Schreiben an die Verwaltungsstellen geben müssen, in dem die informiert werden, wann die Kollegen vorbeikommen und die Verwaltungsstellen aufgefordert werden sie zu unterstützen.

Das hat es gegeben. Wir haben überall etwas zu trinken bekommen. Die wussten also schon, dass wir kommen. Die hätten nur im Vorfeld mehr in die Planung mit einbezogen werden müssen. Zum Beispiel von Berlin aus in Gütersloh einen Protestzug zu organisieren, das geht nicht. Die örtlichen Verwaltungsstellen kennen ihre Stadt besser als wir. Und das ist mein Kritikpunkt. So betrachtet war die angestrebte politische Dimension von vornherein zum Scheitern verurteilt. Ich kann ja nicht politisch was erreichen wollen und das dann zentral steuern.

Meinst du, dass politischen Veränderungen nur dann eintreten, wenn die Leute selber die Verantwortung übernehmen?

Das kann bundesweit nur so organisiert werden, dass jede einzelne Verwaltungsstelle da mitmacht. Und wenn man die außen vor lässt und nur sagt: Guckt mal, da kommen 50 Leute vorbei, stellt denen mal was zu trinken hin, dann reicht das nicht.

Das haben wir mit der Frage gemeint, ob sich die IG Metall als bundesweite Organisation die Sache zueigen gemacht hat?

Nein. Meines Erachtens nicht. Wenn sie sich das zueigen gemacht haben, dann haben sie es gut verstanden das zu tarnen.

[...] Hätte man die Kundgebung nicht abgesagt, wäre dann nicht Siemens weiter in die Defensive geraten oder hätte sich dadurch nicht groß was geändert?

Wenn die Kundgebung stattgefunden hätte, wäre ich heute arbeitslos.

Warum?

Die Eskalationsleiter war zu Ende. Und wenn der größtmögliche Schaden angerichtet ist, welchen Grund haben Bosch und Siemens dann, den Schaden zu begrenzen? Als wir

losgefahren sind, hatte ich das Gefühl, wenn wir in München ankommen, dann haben wir verloren. Wenn dort 10.000 Leute gewesen wären, dann wäre es schlecht für Siemens gewesen. Aber dann hätten sie uns dichtgemacht. Dann können sie das, was sie angestrebt haben, nur als richtig verkaufen und müssen sagen: Jetzt erst recht!

Aus welchem Grund?

Der Schaden ist dann ja eingetreten. Welchen Grund hätten sie denn da noch gehabt uns weiter wirtschaften zu lassen? Meines Erachtens keinen. Der ganze Marsch war ja darauf ausgelegt punktuell den Druck zu erhöhen, so dass sie nachgeben müssen. Hätte es dazu geführt, dass wir dort mit 5000 Leuten gestanden hätten, die meines Erachtens nicht gekommen wären, es wären unsere 1000 oder 700, die da hingefahren wären, und vielleicht aus umliegenden Ortschaften weitere 300. Das wäre viel gewesen, wenn da 1.000 bis 1.500 Leute gewesen wären. Dann hätte man gesehen, wie klein der Druck ist, den man aufgebaut hatte. Dann hätten die gesagt: Wir machen dicht und dann wäre ich jetzt arbeitslos. Und die letzten 400 auch. Mit Abfindung – okay. Aber das war's. So haben wir wenigstens noch eine Chance. Und



ich habe bis jetzt auch keinen anderen Grund gefunden, was Siemens dazu hätten bewegen können in unserem Sinne einzulenken.

Du hast also dem Ergebnis zugestimmt?

Ich habe dem Ergebnis zugestimmt und bewerte es gemessen an den Möglichkeiten, die wir hatten, als positiv. Gut, 216 Leute sind entlassen worden. Das ist mehr als bitter. Das hätte ich gerne anders gehabt. Die Abfindungssummen waren relativ gut. Wir haben eine Transfergesellschaft und wir haben die Möglichkeit drei Jahre weiter zu arbeiten und zu zeigen, dass es ohne Berlin nicht geht. Obwohl das immer schwieriger wird.

Wir haben auf den Betriebsversammlungen vorher gesagt: 400 Arbeitsplätze, Abfindungen und Transfergesellschaft und Ähnliches. Das haben wir erreicht. Wir haben allerdings versäumt, das vernünftig miteinander zu kommunizieren. Wir haben großspurig gesagt: Wir kämpfen für alle Arbeitsplätze. Aber, dass wir das nicht erreichen werden, war eigentlich von vorneherein klar. Ich habe noch mit der Gewerkschaft einen Tag vor dem Streik gesprochen und gefragt, wie hoch sie denn unsere Chancen einschätzt, dass wir hier überhaupt noch weitermachen. Die Antwort war: Null. Luis Sergio hat gesagt: Dass ein Unternehmen zweimal eine Schließung zurücknimmt, das gibt es nicht. Und von daher war ich über das Ergebnis erstaunt und froh. Und ich stehe eigentlich heute noch dazu. Es tut mir leid, aber ich denke: Hätten wir weitergemacht – auch mit stattgefundener Münchenaktion – wir wären komplett geschlossen worden. Davon bin ich fest überzeugt.

Und aus die Tatsache, dass zwei Drittel der Belegschaft gegen den Abschluss gestimmt haben, folgerst du, dass man ihnen hätte gleich sagen sollen, dass nicht mehr drin ist?
Man hat es ihnen gesagt. Die Erwartungen waren zu hoch. Man hat geglaubt, man könnte eine politische Sache daraus machen. Wir sind doch hier nicht mehr als ein mittelständisches Unternehmen, ein Werk mit 500

Leuten. Die Erwartungen waren zu hoch und dann wurde das schlecht kommuniziert. Das war ein echtes Marketingproblem. Mitten in der Nacht wurde verhandelt. Die ersten Gerüchte kamen. Ich wurde in der Nacht angerufen. Mir wurde gesagt: Ich soll sofort nach Berlin zurückkommen, weil ich Mitglied der Tarifkommission bin. Und dem bin ich nachgekommen. Das hat man mir ja sehr übel genommen. Das habt ihr ja wohl erlebt. Ich hatte aber gar keine andere Möglichkeit. Wenn mein Kriegsherr sagt: Komm! Dann habe ich gefälligst bei Fuß zu stehen.

[...] Wenn Du kurz Deine Erfahrungen an andere Belegschaften weitergeben sollst, was ist Dein positivstes Erlebnis während des Arbeitskampfes und vor welchen Gefahren würdest Du andere warnen?

Vor den Gefahren zu warnen fällt mir leichter. Es sind die Gefahren überzogene Erwartungen zu haben, nicht objektiv einzuschätzen, was man da lostritt. Das ist eine Gefahr, die dann auch ein gutes Ergebnis ins Wanken bringen kann.

Was kann an einem Arbeitskampf, der einen persönlich und auch andere in eine Existenzkrise führt, was kann daran positiv sein? Ich habe da keine positiven Erfahrungen. Okay, wir haben zusammengehalten. Wir haben miteinander gelacht. Es war witzig und schön. Aber alles vor dem Hintergrund drohender Dauerarbeitslosigkeit der Mitarbeiter. Ich habe keine positiven Erfahrungen, zu denen ich sagen könnte: Das war toll. Die ganze Zeit bleibt dir das im Nacken: Was wird aus den Menschen, die betroffen sind? Ich habe mich gefragt: Warum tut mir das mein Arbeitgeber an?

Es besteht die Gefahr im Arbeitskampf sein Schicksal anderen Leuten zu überlassen, z.B. zur Gewerkschaft zu sagen: Los, mach mal für mich. Das sollten andere in Zukunft auch bedenken. Sie sollten sagen: Ich will das und das und dafür auch die Gewerkschaft unter Druck setzen. Da läuft ja eine Riesenmaschine an, die auch darauf aus ist Geld zu sparen. Man muss sich auch der Gewerkschaft gegenüber durchsetzen. ■



Ingo Mann, Mitglied der Tarifkommission

Der Arbeitskampf hat ja eigentlich schon mit der Betriebsversammlung begonnen. Welche Themen, die für den Streik wichtig waren, habt ihr dort besprochen?

Die Dauer der Betriebsversammlung war für uns eine wichtige Vorbereitung auf den zu erwartenden Streik. Ich würde zwei wichtige Themen besonders hervorheben, die in der Betriebsversammlung diskutiert wurden. Zum einen war es die wirtschaftliche Situation der Fabrik und zum anderen wurde ausführlich darüber informiert, was die Beschäftigten erwartet, wenn sie ihre Arbeit verlieren.

Die BSH-Belegschaft ist eine kulturell bunte Truppe. Wie ist es gelungen, sie geschlossen in einen Arbeitskampf zu führen? Hat sich das Verhältnis der verschiedenen Nationalitäten untereinander verändert?

Die verschiedenen Nationalitäten, die du ansprichst, findet man hauptsächlich in der Fertigung unter den einfachen Arbeitern. Wenn man in die Büros geht, sieht es da schon anders aus mit der kulturellen Mischung. Aber der Streik hat dort mitgeholfen, eine Brücke zu schlagen, zumindest bei den Angestellten, die sich am Streik beteiligt haben. Denn man ist ja zwangsläufig miteinander in Kontakt gekommen und hat sich unterhalten. Dort konnten viele Vorurteile und Missverständnisse ausgeräumt werden. Aber man hat es nicht geschafft, die Entwicklungsabteilung mit ins Boot zu holen, hier war die Beteiligung am Streik doch sehr gering.

Du hast Dich vor Beginn des Arbeitskampfes stärker engagiert und Dich auch in die Tarifkommission wählen lassen. Was waren Deine Beweggründe?

Wenn man seit mehr als 15 Jahren hier im Betrieb arbeitet, hat man schon eine gewisse Beziehung zur Belegschaft und zur Firma aufgebaut. Ich wollte mich auch persönlich dafür einsetzen, dass die Produktion von

Waschmaschinen hier am Standort erhalten bleibt. Denn die Mitarbeiter sind auf die immer weniger werdenden Industriearbeitsplätze besonders angewiesen. Mich ärgert es und macht mich wütend, dass die Leute ihre Arbeitsplätze für eine immer höhere Rendite verlieren sollen.

Zu Beginn des Streiks zogen die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter und die Verantwortlichen aus der Ortsverwaltung und der Bezirksleitung noch an einem Strang. An welchen Fragen tauchten die Differenzen auf?

Der Betriebsrat und die IG Metall hatten in den Verhandlungen vor Beginn der Auseinandersetzung viele Zugeständnisse zum Erhalt des Standortes angeboten. Diese Verhandlungen scheiterten, weil die Arbeitgeberseite immer mehr Zugeständnisse gefordert hatte. Es gab immer wieder Diskussionen, inwieweit die Zugeständnisse noch erweitert oder zurückgenommen werden sollten.

Nach meiner Beobachtung kam das Ergebnis unter starkem Zeitdruck und unter einem enormen psychologischen Druck zustande. Wie wurde in der Tarifkommission darüber diskutiert? Hattet ihr genügend Informationen und Zeit, um das Für und Wider zu erörtern?

Sicherlich sind Verhandlungen im Arbeitskampf sehr problematisch für beide Parteien. Aber ein mehr an Transparenz hätte der Sache bestimmt gut getan. Die Tarifkommission wurde kurzfristig nach dem Zustandekommen des Verhandlungsergebnisses zusammengerufen. Alle Kommissionsmitglieder hatten die Möglichkeit, das Protokoll zu lesen und vom Verhandlungsführer wurden die wichtigsten Punkte erläutert. Bei der Diskussion über das Ergebnis hat sich herausgestellt, dass die Tarifkommission zur Hälfte dieses Ergebnis ablehnen würde. Jemand hatte den Mitarbeitern im Streikzelt eine Uhrzeit genannt, wann die Tarifkommission bzw. die Verhandlungsführer den Beschäftigten das Verhandlungsergebnis vorstellen werden. Und somit wurden wir unnötig unter Druck gesetzt. Das hat sicherlich auch dazu

beigetragen, dass die Kommission so gespalten aus der Diskussion gekommen war.

Wie war das Verhältnis zwischen den Verhandlungsführern und den übrigen Mitgliedern der Tariffkommission? Welche Position haben die hauptamtlichen Vertreter der IG Metall eingenommen?

Wenn du mich persönlich fragst, sage ich, es gab überhaupt kein Verhältnis mit den Verhandlungsführern der IG Metall außer zu den Betriebsräten als Verhandlungspartner. Am Anfang hatte ich den Eindruck, dass man kämpfen will und nicht so viele Zugeständnisse mache möchte. Als man dann in der Streikphase war ist man offensichtlich von dieser Position abgerückt.

Warum wurde Deiner Meinung nach die Vereinbarung unterschrieben, bevor die Streikversammlung darüber diskutieren konnte?

Ich kann diese Frage nur schwer beantworten, dafür kenne ich mich mit der Vorgehensweise der IGM im Arbeitskampf zu wenig aus. Aber offensichtlich waren die Verhandlungsführer der Meinung, dass das erzielte Ergebnis für die Belegschaft zu akzeptieren wäre, was sich aber dann als falsch herausstellte.

Wie bewertest Du das Ergebnis, hast Du dem zugestimmt oder es abgelehnt?

Man muss für die Bewertung ein wenig in die Vergangenheit schauen. Das BSH-Werk Berlin ist in den vergangenen Jahren von über 3.000 Mitarbeitern auf ca. 1000 Mitarbeiter Stand 2006 geschrumpft. Das heißt ich habe schon viele Mitarbeiter verabschieden müssen. Ich war diesmal der Meinung, dass es jetzt genug sei mit den Entlassungen und wir endlich mal für alle Kollegen kämpfen sollten. Deshalb habe ich dem Personalabbau bei der Abstimmung in der Tariffkommission nicht zugestimmt und somit das gesamte Paket abgelehnt.

Du hattest ja das Glück zu denen zu gehören, die einen Arbeitsplatz erhalten haben. Wie ist die Stimmung im Betrieb? Wie verhält sich

die Ortsverwaltung der IGM jetzt gegenüber der Belegschaft?

Es wird noch eine ganze Weile dauern bis wieder Normalität einzieht. Das Wichtigste wird jetzt sein, für die gesamte Belegschaft eine glaubwürdige Perspektive darzustellen, über das Jahr 2010 hinaus. Ein großer Teil der Belegschaft möchte erst einmal nichts mehr von der IGM hören bzw. mit ihr zu tun haben.

Wenn Du kurz Deine Erfahrungen an andere Belegschaften weitergeben sollst, was ist Dein positivstes Erlebnis und vor welchen Gefahren würdest Du andere warnen?

Die Belegschaft hat gezeigt, dass man solidarisch mit anderen Kollegen sein kann. Denn es waren viele dabei, die nicht unmittelbar von einer Entlassung betroffen waren. Ich würde mehr unabhängige Mitarbeiter in die Tariffkommission wählen, das heißt sie sollten nicht zwangsläufig aus Betriebsratsmitgliedern bestehen. Es hat sich gezeigt, dass einige BR-Mitglieder die gleichzeitig in der Tariffkommission waren sich bei ihrer Entscheidung haben beeinflussen lassen. Oder zumindest sich nicht getraut haben, eine Gegenposition zu vertreten. Weiterhin würde ich für mehr Transparenz bei den Verhandlungen plädieren. Es hat sich gezeigt, dass dieses geheime Verhandeln hinter geschlossenen Türen nur Unruhe und Misstrauen bei den Mitarbeitern hervorruft. ■





Nachklang: Diskussionen in der Berliner Verwaltungsstelle

**Nicht überzeugend:
Der 1. Bevollmächtigte
der IGM Berlin
versucht das Ergebnis
zu rechtfertigen**
(rechts)

Die Haltung in der Verwaltungsstelle zum Verhandlungsergebnis war gespalten. Alle hauptamtlichen Funktionäre und wohl auch eine Mehrheit der ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen bewerteten das Ergebnis positiv. Die Fortführung der Produktion bis 2010 gilt als Erfolg und lässt sich in der Öffentlichkeit durchaus als Sieg des von der IG Metall geführten Arbeitskampfes darstellen. Von den Betroffenen und von ihren aktivsten Unterstützern wurde dies allerdings anders gesehen.

Das Verhandlungsergebnis warf die BSH-Belegschaft auf die Stufe des Verhandlungsstandes zurück, wie sie vor dem Streik bestand. Die IG Metall war bereit gewesen, weitgehende Abstriche vom Tarif zu machen, um Arbeitsplätze zu sichern, die den Siemens Vorständen aber nie weit genug gingen. Von dieser Ebene hatte sich die Mehrzahl der Streikenden im Verlauf des Arbeitskampfes weit entfernt. Deshalb war die Enttäuschung auch bei den Unterstützern groß, die stets mehr wollten, als nur die Sicherung von Arbeitsplätzen um fast jeden Preis.

Vom Vertrauensleuteausschuss der Berliner IG Metall wurde kurz nach der dramatischen Urabstimmung über das Verhandlungsergebnis zu einer aktuellen Stunde ins Gewerkschaftshaus eingeladen. Bei dieser Veranstaltung dominierten noch die Kritiker: „Die Beendigung des Streiks ist schlecht für die kollektiven Interessen aller Beschäftigten in Deutschland. Im Sinne der partikulären Interessen der BSH-Beschäftigten wäre materiell (in Euro pro Beschäftigten) wohl nicht mehr heraus zu holen gewesen.

ABER: die Gewerkschaft muss in erster Linie die kollektiven Interessen wahren, nicht die

Partikularen,“ meinte ein Vertrauensmann von Siemens.

Luis Sergio (Streikleiter der IG Metall) bezeichnete die Argumente der Kritiker als Fehleinschätzung: Es gab 450 Streikende bei BSH. Die Solidarität anderer Bereiche hielt sich in Grenzen. Für viele war der Kampf bei BSH eine Projektion. „Der Erhalt der Arbeitsplätze ist ein gutes Ergebnis“.

Um die Diskussion über die Erfahrung des Streiks weiter zu treiben sollte:

- Die nächste Delegiertenversammlung für die Bewertung und Kritik genutzt,
- verstärkt über eine Ausweitung des Streikrechts diskutiert,
- das Aktionsforum (als ein Netzwerk des Widerstandes) beim DGB genutzt und
- der Erosion der Tarifverträge entgegen gewirkt werden.

Die nächste Delegierten Versammlung war allerdings überschattet vom Parteitag der NPD. Das ganze parlamentarische Spektrum hatte zum Protest dagegen aufgerufen. Da durfte die IG Metall nicht fehlen. Deshalb wurde die Versammlung abgebrochen ohne dass über BSH diskutiert wurde. Ersatzweise wurde eine Diskussionsveranstaltung über die Erfahrungen mit dem BSH Streik angekündigt, die mit erheblicher zeitlicher Verzögerung dann stattfand.

Außer dass der Tarifsekretär ausführlicher die Gründe der Verhandlungskommission für den Abschluss darlegen konnte und das erhebliche Kommunikationsdefizite eingeräumt wurde, brachte diese Versammlung allerdings auch keine neuen Erkenntnisse.

In der IGM Stadtteilgruppe Spandau wurde diskutiert, um die Erfahrungen aus dem Streik in die Debatten des nächsten Gewerkschaftstages einzubringen. Dazu wurden u.a. zu folgenden Themenbereichen Anträge an den Gewerkschaftstag vorbereitet:

- Der Kampf um das Politische Streikrecht
- Veränderung der Streikkriterien
- Entwicklung der innergewerkschaftlichen Demokratie
- Bewertung und Revision des „Pforzheimer Abkommens“

Die Forderung nach einem politischen Streikrecht erhielt große Zustimmung sowohl in der Stadtteilgruppe als auch in der Delegiertenversammlung. Auch die kritische Beurteilung des „Pforzheimer Abkommens“ erhielt breite Unterstützung. Ein Satzungsantrag, der forderte das Quorum bei der Urabstimmung für die Annahme eines Verhandlungsergebnisses nach einem Streik von 25% auf 33% herauf zu setzen, wurde zwar zunächst in der Stadtteilgruppe unterstützt, dann aber in der Delegiertenversammlung gnadenlos zerpfückt. Zu stark war die eiserne Regel der IG Metall in den Köpfen, dass Streik nur das letzte Mittel sei und dass immer die Zustimmung von dreiviertel der Mitglieder unverzichtbar für den Beginn bzw. die Fortführung für einen Streik sein muss. Die Besonderheit wie im BSH Streik, dass umgekehrt auch bei Ablehnung von zwei Drittel der Beschäftigten ein Ergebnis angenommen werden muss blieb unberücksichtigt. Der Antrag zur Entwicklung der innergewerkschaftlichen Demokratie fand bereits in der Stadtteilgruppe nicht die nötige Unterstützung. Mit Hinweis auf die formal vorhandenen demokratischen Regeln wurde die Notwendigkeit einer Veränderung gar nicht gesehen. Die meisten Delegierten konnten sich die Wut und die Enttäuschung der Streikenden darüber, wie über ihre Köpfe hinweg die Entscheidungen getroffen wurden, gar nicht (mehr) vorstellen. Der Antrag forderte, dass die Verhandlungsergebnisse bei der beauftragenden Basis zur Diskussion gestellt werden sollen bevor sie mit Unterschrift verbindlich werden. Solche

basisdemokratische Vorstellung ging vielen Kollegen zu weit. Als Betriebsräte haben sie die Stellvertreterpolitik verinnerlicht.

Als Ergebnis und Kompromiss aus den Kontroversen legte der Ortsvorstand einen Antrag vor, in dem gefordert wird, dass die gemachten Erfahrungen aufgearbeitet werden. Mit diesem Minimalkonsens gaben sich die Delegierten zufrieden.

Ebenso wenig wie die oben zitierten Anträge konnten sich ihre Befürworter als Delegierte zum Gewerkschaftstag durchsetzen. Ein Gastmandat sollte für einen Vertreter von BSH reserviert werden. Als dafür der VK- und Streikleiter Hüsseyin Akyurt vorgeschlagen wurde, kam als schlagendes Gegenargument, dass dieser knapp an einem Ausschlussverfahren vorbei geschrammt sei. Der Kompromissvorschlag war dann Güngör Demirci. Er war auch als Kandidat vom Migrationsausschuss vorgeschlagen, erreichte aber nicht die notwendige Stimmenzahl für ein Mandat. Damit bleibt es wohl bei einem Gastmandat für ihn.

Die Gewohnheit, an unseren Strukturen festzuhalten, sitzt tief. Sie wurde durch die Berliner Erfahrung mit zwei großen betrieblichen Arbeitskämpfen im vergangenen Jahr nicht erschüttert. Die kritische Auseinandersetzung mit der IG Metall Strategie des Kampfes um Sozialtarifverträge steht noch aus.



Was bleibt?

Arbeitsplätze und nicht nur Abfindung

Die Beschäftigten der Berliner Wäschefabrik Bosch Siemens Hausgeräte haben neue Maßstäbe gesetzt. Ihr Kampf für den Erhalt des Standorts hat gezeigt, dass eine entschlossene Belegschaft durchaus in der Lage sein kann, Schließungspläne auch namhafter Konzerne und Unternehmen zu stoppen. Zweimal trat die BSH GmbH und ihre Gesellschafter Bosch und Siemens an, um die Berliner Fabrik zu schließen. Das erste Mal 2005 musste das Management die Schließungspläne in den Schubladen verschwinden lassen, weil ein Streik für die Unternehmensseite wirtschaftlich und politisch nicht durchzuhalten gewesen wäre. 2006 konnten sie erneut ihren Schließungsplan in einem Akt nicht durchsetzen. Sie verwirklichte aber „Plan B“ und schlossen einen Kompromiss, dessen Inhalt die Mehrheit der Arbeitnehmer als „faul“ und „Schließung auf Raten“ ablehnten. Trotz der Enttäuschung der Arbeitnehmer der Fabrik bleibt festzuhalten: Diese Belegschaft schaffte es erstmals, dass als Ergebnis einer Auseinandersetzung um einen Tarifsozialplan am Ende nicht allein Schließung, Massenentlassungen und höhere Abfindungen standen. Erstmals wurden Teile einer Fabrik und die Hälfte aller Arbeitsplätze – jedenfalls zunächst – gerettet. Inso-

fern haben die Arbeiter und Angestellten der BSH-Fabrik – aufbauend auf den Erfahrungen ihrer Kollegen bei Otis, Heidelberger Druck, Infineon, AEG-Nürnberg und CNH – in der Tat für andere Belegschaften aufgezeigt, wie man Arbeitsplätze gegen einen Schließungsbeschluss erfolgreich verteidigen kann.

Frustration und Enttäuschung

Während die maßgeblichen Gewerkschaftsfunktionäre der IG Metall das Ergebnis als wichtigen Erfolg ansehen, war ein großer Teil der Arbeitnehmer des Betriebes mehr als unzufrieden. Die Unzufriedenheit speiste sich aus vielen Quellen. Den 200 Arbeitnehmern, die mittels Kündigungsdrohung zu Aufhebungsverträgen gezwungen wurden, den Arbeitsplatz zu räumen, wird man nicht verdenken können, dass sie schwer verstehen können, warum der von der IG-Metall-Bezirksleitung ausgehandelte Kompromiss gut sein soll. Gleiches gilt für die Angestellten der Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, die zum großen Teil nicht mitkämpften. Zum Dank sollten sie eine Arbeitszeiterhöhung um 5 Stunden ohne Lohnausgleich und den teilweisen Wegfall von Leistungszulagen akzeptieren. Aber auch die 370 BSH'ler, deren Arbeitsplatz verteidigt werden konnte, wissen, dass dies nicht von Dauer ist. Denn über eins sind sich alle ernsthaften Beobachter einig: Geschieht nicht etwas unvorhergesehenes, so wird der Standort nach Auslaufen der Beschäftigungssicherung 2010 abgewickelt. Für viele der noch im Werk befindlichen Beschäftigten bedeutet dies, dass auch ihr Lohn in den nächsten Jahren abgesenkt wird, mit der Gewissheit 2010/2011 geht es in Arbeitslosigkeit und Hartz IV: Fünf Jahre älter und noch schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt – ein Loch der Ungewissheit, Perspektivlosigkeit und möglicher sozialer Verelendung. Kein Wunder, dass sich von den Beteiligten niemand wirklich freut und viele sauer sind. Kein Wunder auch, dass zwei Drittel aller Streikenden in der Urabstimmung gegen das vorgelegte Ergebnis der IG-Metall-Bezirksleitung stimmten. Kein Wunder,



dass alle das Zelt verließen als der Bezirksleiter versuchte, das Ergebnis schön zu reden. Auch das Drittel der Streikenden, die für das Ergebnis stimmten, war nicht wirklich davon überzeugt. Sie taten es zu meist, weil es keine genügend starke Kraft gab, die ihnen nicht nur in Worten, sondern in Taten eine ernstzunehmende Alternative zum Handeln der IG-Metall Verantwortlichen aufzeigen konnte.

Ein erfolgreiches Rezept – bis es gestoppt wurde

In verschiedener Hinsicht bedienten sich die Arbeitnehmer neuer Mittel und Methoden. Schon die Zutaten des Rezeptes waren teilweise neu, jedenfalls aber deren Mischung und Kombination: Der Rückgriff auf das Mittel des Streiks zur Verteidigung von Arbeitsplätzen, juristisch möglich durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zum Tarifsozialplan. Die Durchführung einer drei Wochen andauernden Betriebsversammlung als Sammlungs- und Bestimmungsort, Overtüre und Generalprobe zum nachfolgenden, vierwöchigen Streik. Die Verhinderung des Abtransports von Maschinen zur Aufrechterhaltung der während des Streiks nach Nauen ausgelagerten Forschungs- und Entwicklungsabteilungen. Die Kontrolle der Werkstore und des Fabrikgeländes und die damit verbundene zeitweise Aushebelung der Autorität der Werksführung. Der Streik selbst, der Marsch zur Konzernzentrale nach München und die Drohung, die Zentrale von BSH zu besetzen. Schließlich, dass der „Marsch der Solidarität“ nicht isoliert durchgeführt, sondern durch Kundgebungen, Belegschaftsversammlungen und Demos gespickt wurde mit und bei ebenfalls von Arbeitsplatzabbau bedrohten Belegschaften.

Bemerkenswert an all diesen Initiativen: Keine stammte von den IG-Metall-Offiziellen. Alle kamen von unten und wurden von der betrieblichen Führung um den Vertrauenskörperleiter des Betriebes Hüseyin Akyurt und dem Betriebsratsvorsitzenden Güngör Demirci wohlwollend aufgegriffen, popula-



riert und organisiert. Der Vorschlag zum Streik für einen Tarifsozialplan wurde erstmals auf einer Klausurtagung in den Reihen des Betriebsrats diskutiert. Die Idee einer länger währenden Betriebsversammlung war im Betriebsrat bereits da. Die Initiative, der zunächst täglichen, später wöchentlichen, bis zum Beginn des Streiks verlängerten, Betriebsversammlung fand ihre Nahrung und ihre Kraft in den Sozialecken der kämpferischen Teile der Belegschaft. Die Idee des Marsches nach München wurde von einem türkischen Kollegen eingebracht, der sich an den Marsch der Bergarbeiter von Zonguldak nach Ankara 1985 erinnerte. Die Anreicherung des Marsches durch Besuche anderer großer Betriebe und von Arbeitsplatzabbau bedrohter Standorte und die Drohung vor laufenden Kameras, die BSH Zentrale zu besetzen, war ebenfalls eine Eigenkreation des Kreises um Hüseyin Akyurt und Güngör Demirci.

Entscheidend sind jedoch nicht die Ideengeber, sondern der Druck der bewussten Teile der international gemischten, vor allem türkischen, polnischen, vietnamesischen, afrikanischen und deutschen Arbeitnehmerschaft, die nach solchen Vorschlägen dursteten, sie herausforderten und provozierten. Und die, wenn ihre Vorstellungen von den eigenen Führern verstanden, aufgegriffen und formuliert waren, nicht mehr locker ließen, sondern hartnäckig deren Umsetzung verlangten.

Der Mut einer Belegschaft voranzugehen

Die Explosivität des Gemisches war jedem klar, der – gleich auf welcher Seite – aktiv an der Auseinandersetzung beteiligt war. Sie fand nur eine Zuspitzung als klar wurde, dass Siemens ihre Arbeitnehmer an BenQ verkauft hatte, um sie loszuwerden und abzuwickeln. Die gleichzeitige Ankündigung des damaligen Siemens-Vorstandsvorsitzenden Kleinfeld, die Gehälter der Manager um 30% zu erhöhen, verschärfte die Lage weiter. Die Herrschaften waren von der Steigerung der Aktienkurse so berauscht, dass ihnen wohl gar nicht klar war, dass sie nunmehr Piri-Piri und Tabasco in die ohnehin versalzene Suppe warfen.

Dass die allgemeine Stimmung im Land für die BSH-Kollegen sprach und dass der Marsch das Potential von hunderttausenden Teilnehmer hätte haben können, wurde von Güngör Demirci ausdrücklich auf der Betriebsversammlung ausgesprochen. Drohende Entlassungen, soziale Unsicherheit und der forcierte Abbau sozialer Rechte führte zu breiter Sympathie für eine Belegschaft, die aufstand und behauptete nicht nur für sich,

sondern für alle in Deutschland bedrohten Belegschaften kämpfen zu wollen und alle anderen zum mitkämpfen aufforderte. So berichteten BSH-Kollegen, die mit ihren Bussen in andere Städte fuhren und Flugblätter verteilten, wie schnell die Unsicherheit dieser ungewohnten Tätigkeit der Gewissheit wich, das richtige zu tun und es sogar schaffen zu können, weil man auf den Zuspruch der Menschen auf den Straßen und in den Betrieben traf. Viele Arbeitnehmer warteten auf ein solches Signal und waren erfreut, dass es eine Belegschaft sich zutraute voranzugehen. Die besuchten Belegschaften – Stahlwerk Eisenhüttenstadt, AEG-Nürnberg, Miele-Bielefeld, BenQ Kamp-Lintfurt – dankten es mit Versammlungen, Solidaritäts- und Unterstützungszusagen und dem Versprechen, eigene Busse zur Abschlusskundgebung nach München zu schicken.

Die bislang längste Betriebsversammlung in Deutschland

Keiner wusste es zuvor, aber es wurde von Tag zu Tag klarer: Das Guinness Buch der Rekorde könnte einen neuen eigentümlichen Eintrag vertragen – die wohl bis heute längste Betriebsversammlung einer Belegschaft in Deutschland. Aber sie war nicht nur lang; sie war auch inhalts- und erfahrungsreich. Sie bildete ein Forum der Information, der Diskussion und der Organisation der Solidarität mit dem eigenen Anliegen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Mehrere hundert Arbeitnehmer sollen entlassen, eine Fabrik geschlossen werden. Kann man dieses Ereignis und die daraus resultierenden Probleme tatsächlich in wenigen Stunden, an einem Tag abhandeln? Wohl kaum. Die Belegschaft von ABB-Mannheim brauchte deshalb eine Woche. Die BSH Kollegen stellten fest, dass dies nicht genug sein dürfte.

Es braucht Zeit, darüber zu sprechen, ob es tatsächlich sinnvoll und notwendig ist, einen schwarze Zahlen schreibenden Standort zu schließen, nur weil man in Polen oder China noch größere Gewinne machen könnte. Es braucht Zeit, wenn der Wirtschaftsberater



des Betriebsrats die schwerverständliche Logik des Unternehmens erklärt, das für 5 Millionen Euro mehr Gewinn im Jahr den Standort dicht zu machen und hunderte Menschen in Arbeitslosigkeit schicken will. Alternative Szenarien, auch die aus Sicht des Betriebsrats, wollen ebenfalls zu Sprache kommen. Sie sollen nicht nur von der Belegschaft, sondern auch von den Besuchern der Betriebsversammlung gehört und verstanden werden, die durch ihre Anwesenheit die Belegschaft stärken: Der CDU Bürgermeister von Spandau, die SPD Abgeordnete des Spandauer Wahlkreises, der Regierende Bürgermeister von Berlin, sein Wirtschaftssekretär usw.

Neben den wirtschaftlichen müssen auch rechtliche Aspekte geklärt werden. Was ist ein Interessenausgleich, was ein Sozialplan? Warum wird solange verhandelt und worüber? Gibt es Fortschritte in den Verhandlungen? Wann dürfen Kündigungen ausgesprochen werden und mit welchen Fristen? Was ist eine Beschäftigungsgesellschaft und bringt sie was? Welche Nachteile haben Aufhebungsverträge, kann ich dann immer noch klagen? Steht mir eine Abfindung zu und wie hoch kann sie sein? Krieg ich eine Sperrfrist, wenn ich einen dreiseitigen Vertrag mit der Beschäftigungsgesellschaft und dem Unternehmen abschließe? Was bleibt von meiner Abfindung, wenn sie versteuert wurde?

So traten regelmäßig der Betriebsratsvorsitzende, der VK-Leiter, der Rechtsberater und der Wirtschaftsberater des Betriebsrats und viele Referenten auf, um all diese Fragen zu beantworten. Dabei wurde klar: Wenn man all diese Fragen seriös beantworten will, so dass sie auch verstanden werden, braucht man Zeit. Genau genommen dürften zweieinhalb Wochen fast etwas knapp bemessen sein. Jedenfalls hörten sich die Arbeiter und Angestellten geduldig und interessiert alles an und warfen neue Fragen auf oder wollten es noch etwas genauer wissen. Sie wiesen auch manchen darauf hin, dass er sich noch nicht so ganz verständlich ausgedrückt habe.

Je näher der Streik rückte, desto mehr drehten sich die behandelten Themen um

den Streik. Kann man die Abfindung verlieren, wenn man streikt? Ist der Streik wirklich rechtmäßig? Wer darf streiken, nur Gewerkschaftsmitglieder oder alle? Sind wir während des Streiks versichert? Welche Forderung haben andere Belegschaften aufgestellt? Können auch wir drei Brutto-Monatsentgelte Abfindung für jedes Beschäftigungsjahr verlangen? Und wie ist es mit einer Beschäftigungsgesellschaft, die 24 Monate und nicht nur ein Jahr dauert? Kann man auch 100% Lohn für die Beschäftigungsgesellschaft fordern? Können auch wir verlängerte Kündigungsfristen, z.B. zwei oder drei Monate pro Beschäftigungsjahr fordern, wie dies die Arbeitnehmer von Heidelberger Druck in Kiel gemacht haben?

Die Gastfreundschaft der BSH-Belegschaft

Schließlich war auch vielen Gästen der Betriebsversammlung, Zeit einzuräumen, um das Wort an die Belegschaft zu richten: Der Regierende Bürgermeister Klaus Wowereit kam früh und durfte, weil er richtig kämpferisch redete schon nach einer halben Stunde wieder gehen. Oskar Lafontaine nahm sich mehr Zeit über die Notwendigkeit der Zulassung eines politischen Generalstreiks in Deutschland so wie in Frankreich zu sprechen, aber auch über Steuer-, Finanz- und Wirtschaftspolitik. Um Zeit zu sparen, luden wir die Fraktionsvorsitzenden aller Parteien im Abgeordnetenhaus Berlin zu einer Podiumsdiskussion ein. Alle Parteien schickten jemanden und waren auch nicht überrascht, dass die Belegschaft gerade in Wahlkampfzeit nicht nur Worte, sondern Taten und Druck auf das BSH-Management wünschten. Mit Ausnahme der FDP gab es eine fraktionsübergreifende Resolution und die Zusage, dass einige Promis beim „Marsch der Solidarität“ mitgehen würden.

Mindestens genauso beeindruckend und wichtig waren die Delegationen aus anderen Betrieben Berlins: Da kamen mit Streikwesten und Plakaten die Kolleginnen und Kollegen der Charité, des größten Kranken-

hauses der Hauptstadt. Es kamen Betriebsratsmitglieder von BMW-Spandau, Otis Berlin, Osram-Spandau etc. Schließlich sahen wir auch Filme: Über den Streik bei AEG-Nürnberg, über die Auseinandersetzung bei Infineon in München und über die Arbeiter bei Continental in Mexiko, die nach dreijährigen Streik und Besetzung des Reifenwerks, das deutsche Unternehmen zur Übergabe der Fabrik und zur Wiedereröffnung zwang.

Die Gewissheit, dass mehr drin gewesen wäre

Was einen wohl am unzufriedensten macht, ist die Gewissheit, dass mehr drin gewesen wäre. Die Entscheidungsträger der IG Metall haben gegen unseren Willen den Streik und den Marsch abgebrochen. Die IG Metall Bezirksleitung rechtfertigte diesen Akt mit der Begründung, dass der Druck auf den Gegner vor der Kundgebung in München am größten gewesen sei, weil BSH diese Kundgebung unbedingt verhindern wollte. Deshalb sei dieser Zeitpunkt der beste zum Abschluss gewesen. Zu mehr als in diesem Kompromiss zugestanden, hätte man das Management auch zu einem späteren Zeitpunkt nicht bewegen können.

Die von der betrieblichen Leitung der Belegschaft nur als vorläufiger Höhepunkt der Auseinandersetzung auserkorene Kundgebung in München sollte nach Vorstellung der IG-Metall der Endpunkt der Bewegung sein, zu der es gar nicht mehr kommen durfte, weil man sein Pulver verschossen hätte. Für

BSH käme danach nur noch die Schließung in Betracht. Eine ähnliche Argumentation hatte bereits die Berliner IG-Metall Verwaltungsstelle eingenommen, um den betrieblichen Entscheidungsträgern den Streik selbst und den Marsch nach München auszureden. Wenn es zum Streik käme, stünde nur noch die Schließung auf der Tagesordnung, so die eindringlich und bedrohend vorgetragene Argumentation. Der nachfolgende Streik und dessen Ausgang widerlegten die Behauptung. Über die Argumentation, dass die Kundgebung das stärkste und letzte Druckmittel gegenüber BSH sei, wollte sich die IG-Metall Bezirksleitung nicht einmal einer Diskussion stellen.

Zu praktischen Schritten durfte es erst Recht nicht kommen. Wo kommen wir auch hin, wenn Arbeiter unterschiedlicher Standorte von Siemens, BSH, BenQ, SBS und auch von den „Konkurrenten“ AEG und Miele vor einer der Siemens-Zentralen gemeinsam gegen Arbeitsplatzabbau protestieren? Wo kommen wir hin, wenn Arbeiter auch noch diese Zentrale besetzen und in der Tageschau davon Bilder gezeigt werden, während zur gleichen Zeit über die Erhöhung von Managergehältern und etwas später über Korruption, Bestechung und Verhaftung von zwei Siemens-Vorständen berichtet wird? Wo kommt die Gewerkschaftsbewegung hin, wenn die Idee aufgegriffen wird, dass jeder Beschäftigte bei BSH, SBS, BenQ und allen anderen Siemens-Standorten eine Aktie kaufe solle und alle zu einer machtvollen Demonstration zur Siemens-Hauptversammlung am 25. Januar 2007 nach München kommen, um Einlass und Rederecht zu begehren. Den Funktionären saß die Angst im Nacken. Das sind sie nicht gewohnt. Das stört ihre normalen Routinen. Das ist „out of control“.

Die Begründungslast, warum ausgerechnet der Tag vor München der beste Zeitpunkt zum Abschluss gewesen sein soll, verbleibt bei der IG-Metall-Bezirksleitung. Die Geduld, die Kraft, die Fantasie der Kolleginnen und Kollegen von BSH und aller, die diese aktiv unterstützten war auf jeden Fall da. Und die Zeit reif.



Thesen zur Diskussion:

... aus den Stärken

1. Die dreiwöchige Betriebsversammlung war Auftakt und zugleich Schulung und Vorbereitung auf den Ausstand:
 - Über alle rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen, gewerkschaftlichen und politischen Fragen in Zusammenhang mit dem Arbeitskampf wurde ausführlich informiert und diskutiert.
 - Schon im Verlauf der Betriebsversammlung wurde begonnen die überbetriebliche Solidarität zu organisieren.
 - Die Öffentlichkeitsarbeit wurde vorangetrieben und die Belegschaft konnte zahlreiche Politiker verpflichten, den „Marsch der Solidarität“ zu unterstützen.
2. Es ist gelungen, Beschäftigte unterschiedlichster Nationalitäten geschlossen in den Arbeitskampf zu führen. Distanz und Vorurteile wurden überwunden.
3. Mit der Torbesetzung kontrollierte die Belegschaft für über fünf Wochen das Werksgelände; die Verfügungsgewalt des Eigentümers war außer Kraft gesetzt. Das Selbstbewusstsein und Vertrauen in die eigene Kraft ist enorm gestiegen, Kolleginnen und Kollegen, die im Arbeitsalltag der Kontrolle ihrer Vorgesetzten unterliegen, hatten den Spieß umgedreht. Die Geschäftsleitung duldete dies aus Furcht vor einer weiteren Radikalisierung und Politisierung des Arbeitskampfes.
4. Mit dem „Marsch der Solidarität“ wurde das gewohnte Tarifritual durchbrochen:
 - Es war der teilweise gelungene Versuch die eigene Isolation zu durchbrechen und über die verbale Bekundung der Solidarität hinaus zum gemeinsamen Vorgehen verschiedenster Belegschaften zu kommen.
 - Die Forderungen der Belegschaft beschränkten sich deshalb nicht allein auf den Erhalt des eigenen Standortes. Es wurden auch Forderungen formuliert, welche die gemeinsame Interessen aller von Arbeitslosigkeit Bedrohten und Betroffenen aufgriffen, wie:
 - a) das Verbot von Entlassungen und Verlagerungen, wenn Konzerne schwarze

Zahlen schreiben,

b) eine erweitertes Mitbestimmungs- und Kontrollrecht bei Investitionsplanungen,

c) ein politisches Streikrecht gegen Unternehmensentscheidungen und Beschlüsse von Regierungen und Parlamenten.

5. Auch internationale Konzerne können zum Nachgeben gezwungen werden. Der politische Druck, der durch den Arbeitskampf und den „Marsch der Solidarität“ entstanden war, veranlasste BSH den Schließungsbeschluss zum zweiten Mal zurückzunehmen.
6. Mit der Ablehnung des ausgehandelten Kompromisses in der 2. Urabstimmung hat die Belegschaft deutlich gemacht:
 - Sie lehnt es ab, dass über ihre Köpfe hinweg entschieden wird.
 - Sie ist in ihrer Mehrheit nicht mehr bereit, einen Teil der Arbeitsplätze/KollegInnen zu opfern für den zeitlich begrenzten Erhalt der Restarbeitsplätze
 - Sie ist nicht bereit für eine zeitlich begrenzte „Arbeitsplatzgarantie“ auf tarifliche und übertarifliche Leistungen zu verzichten.
 - Sie wollte sich nicht der politischen Nötigung durch den Konzern beugen, der eine Vereinbarung abhängig gemacht hat vom Verzicht auf die Kundgebung in München.

... und Schwächen unseres Streiks

7. Es ist uns nicht gelungen, die Angestellten aus der Verwaltung und Entwicklung in den Arbeitskampf einzubeziehen. Als nur indirekt betroffen war es natürlich schwieriger, sie zu mobilisieren. Die IG-Metall-Streikführung hat lange geschwankt, ob sie überhaupt diesen Teil der Arbeitnehmer in den Kampf einbeziehen will. Hier gab es deshalb auch Verunsicherung und wir konnten diesen Beschäftigten auf der Betriebsversammlung nicht die Perspektive eines Arbeitskampfes bieten. Sie hatten aber ein gewisses Vertrauen in den Betriebsrat und Vertrauenskörper gewonnen, die ja auch

ihre Perspektive mit aufgegriffen hatte. Um so stärker war die Enttäuschung und die Verbitterung nach verlorenen Kampf, weil sie erhebliche Gehaltseinbußen und Arbeitszeitverlängerungen hinnehmen sollten, ohne dafür eine Überlebensperspektive für die Fabrik und damit indirekt auch für die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen zu bekommen.

8. Seit dem Sommer 2005 hat sich die Geschäftsleitung auf den Arbeitskampf vorbereitet und die Abhängigkeit anderer Standorte von Vorprodukten aus Spandau beseitigt. Damit hat sie dem Streik wichtige wirtschaftliche Druckmöglichkeiten entzogen. Die IG-Metall hatte in dieser Zeit keine tarifpolitische Antwort und behauptete ein Streik für einen Tarifsozialplan sei nicht rechtmäßig, weil die Schließung nicht ausdrücklich von der GF als anstehende Planung deklariert sei.
9. Durch die weit reichenden Angebote von der IG Metall und vom Betriebsrat in den Verhandlungen vor Beginn des Arbeitskampfes war der faule Kompromiss vorprogrammiert. Einmal gemachte Zugeständnisse lassen sich kaum wieder zurücknehmen. Spätestens zu Streikbeginn hätten die genannten deutlich machen müssen, dass die Kompromissangebote nur für den Fall einer „reinen“ Verhandlungslösung gedacht sind. Bei Streikbeginn hätte die Beschlusslage „Alle oder Keiner“ wieder aufleben müssen.
10. Die Organisation des Solidaritätsmarsches durch die beteiligten Verwaltungsstellen entzog sich der Einflussnahme durch die streikende Belegschaft. Die Führungsgremien der IG Metall hatten kein Interesse das gewerkschaftliche Tarifritual zu verlassen und den Konflikt politisch und praktisch auszuweiten. Die Anliegen der Belegschaft, das mit dem „Marsch der Solidarität“ bundesweit verbreitet werden sollte, wurde nicht unterstützt sondern in der praktischen Umsetzung hintertrieben, um möglichst rasch den Arbeitskampf beenden zu können. (Siehe den Bericht über den „Marsch

der Solidarität“ sowie die Interviews.)

11. Die Mehrheit der Belegschaft hat den Versprechungen geglaubt, dass es keinen Abschluss ohne Diskussion und Zustimmung der Streikenden geben wird. In Zukunft sollten betroffene Belegschaften schon bei der Wahl der Tarifkommission als auch auf den Streikversammlungen per Beschluss festlegen, dass sie vor der Unterschrift und vor der Abstimmung in der Tarifkommission über einen möglichen Kompromiss informiert werden und ihre Zustimmung eingeholt werden muss.
12. Nach der Satzung der IGM (25%-Klausel) war es möglich, dass ein Drittel der Streikenden gegen die große Mehrheit einen Arbeitskampf beenden kann. Es ging hier aber nicht nur um ein paar Lohnprozent mehr oder weniger, sondern um die Existenz der Beschäftigten und ihrer Familien. Die Satzungsbestimmung aus Zeiten der Hochkonjunktur und der „sozialpartnerschaftlichen“ Konfliktlösung muss – mindestens für diese Fälle – dringend revidiert werden.
13. Es hat sich gezeigt, dass die Gewerkschaften den Herausforderungen von Abwehrkämpfen zur Verteidigung von Arbeitsplätzen im „Zeitalter der Globalisierung“ nicht gewachsen sind. Wenn Belegschaften allein auf die offiziellen Strukturen vertrauen, werden sie ihren Arbeitskampf nicht erfolgreich führen können. Nur die hartnäckige Initiative der Belegschaft hat dazu geführt, dass das Ergebnis nicht Schließung, sondern zumindest teilweiser Erhalt von Arbeitsplätzen ist. Ansonsten wären AEG-Nürnberg und CNH kopiert worden und 400 weitere Arbeitnehmer mit erhöhten Abfindungen in die Arbeitslosigkeit geschickt worden.
14. Der Arbeitskampf hat gezeigt, dass eine entschlossene Belegschaft auch den schwerfälligen Gewerkschaftsapparat unter Druck setzen und unterlaufen kann. Die betriebliche Führung bei BSH hatte das enge Tarifkorsett abgestreift und dem Streik eine politische Stoßrichtung verliehen.

Die Rechtsprechung zu Tarifsozialplänen

Aus rechtlicher Sicht war der von der IG-Metall geführte Arbeitskampf und die dem Streik vorhergehende Betriebsversammlung die Konsequenz aus einer Reihe von der IG-Metall geführter Arbeitskämpfe und zu diesen ergangener Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Zwischenzeitlich hat auch das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 24. April 2007 den Streik für Tarifsozialpläne als rechtmäßig bezeichnet. Die dieser Entscheidung vorangegangene Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte Schleswig Holstein (27. 3. 2003 - 5 Sa 137/03), Niedersachsen (02.06.2004 - 7 Sa 819/04) und Hessen (2.02.2006 - 9 Sa 915/05) war einer der Gegenstände der Diskussion auf der dreiwöchigen Betriebsversammlung der Berliner Belegschaft der Bosch Siemens GmbH. Sie ermutigte die betroffene Belegschaft, sich gegen die Betriebsteilschließung und die geplante Entlassung von über 600 Arbeitnehmern zu wehren. Die BSH Beschäftigten sahen sich in der Verantwortung, ihren Kolleginnen und Kollegen von Heidelberger Druck, Otis Stadthagen und AEG Nürnberg zu folgen. Sie wollten allerdings nicht nur höhere Abfindungen durchsetzen wie dies ihre Kolleginnen und Kollegen in den genannten Standorten durch die Streiks geschafft hatten. Die politische Beschlusslage der BSH-Mitgliederversammlung der IG-Metall lautete „Alle oder keiner“.

Als rechtlichen „Dammbruch“ hatte sich der Streik der IG Metall im Kieler Betrieb der Heidelberger Druckmaschinen AG im März 2003 erwiesen. Nachdem das Unternehmen angekündigt hatte, große Teile des Betriebs in Kiel an den Hauptsitz der Gesellschaft oder in die USA verlagern zu wollen, verlangte die IG Metall vom Arbeitgeberverband Nordmetall den Abschluss eines auf den Kieler Betrieb der Heidelberger Druckmaschinen AG bezogenen ergänzenden Verbandstarifvertrags. Die Tarifforderungen, die als Streikziele aufgestellt wurden, waren beachtlich: *„1. Für eine betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber gilt eine Grundkündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende. Die Grundkündigungsfrist verlängert sich um jeweils zwei Monate für jedes volle Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. 2. Beschäftigte, die betriebsbedingt gekündigt werden, haben nach Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten bis zu 24 Monaten unter Fortzahlung der Vergü-*

tung (...) sowie eine Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr zuzüglich Erhöhungsbetrag für Unterhaltsverpflichtung und Schwerbehinderung/Gleichstellung. Die Vorschriften der §§ 111 ff. BetrVG bleiben unberührt (...). Die Aufstellung weiterer Forderungen bleibt vorbehalten.“

Bei vollständiger Durchsetzung der Tarifforderung hätte sich ein Szenario ergeben, dass der Arbeitgeber nach wie vor rechtlich frei seine Unternehmerentscheidung hätte umsetzen können und die Arbeitnehmer gekündigt worden wären. Allerdings hätten diese eine Absicherung ihrer Entgelte über sechs Jahre zuzüglich einer erheblichen Abfindung bekommen. Viele Arbeitgeberjuristen waren der Meinung, dass die Tarifforderung lediglich vorge-schoben seien und es der Gewerkschaft und den Arbeitnehmern in der Sache um die Verhinderung der geplanten Betriebsänderung selbst ginge. Viele Arbeitnehmer des Berliner BSH Standorts teilten diese Auffassung. Auf dem Hintergrund mangelnder Arbeits- und Einkunftsperspektiven für sich und ihre Familien wurden sie teils durch die hohen Abfindungsforderungen selbst (drei Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr), teils durch die Perspektive, die Kosten der Schließung so in die Höhe zu treiben, dass BSH die geplante Betriebsteilschließung wieder aufgab, angezogen.

Die Richter der Landesarbeitsgerichte sahen den Zusammenhang ebenfalls, betonten aber, dass Unternehmern gerade kein grundrechtlich garantiertes Recht zustünde, ohne jeglichen Streikdruck über Produktionsverlagerungen entscheiden zu können. Jede Tarifforderung über das „Wie“ einer Betriebsänderung (z.B. Kündigungsfristen, Abfindungen, Qualifizierungsmaßnahmen) beschränke die unternehmerische Freiheit und hätte damit eventuell auch Einfluss auf die Entscheidung der Unternehmen über das „Ob“ der Betriebsänderung selbst.

Angesichts des anhaltenden Personalabbaus können Tarifsozialpläne eine zunehmende Bedeutung erlangen. Es ist das Verdienst der Arbeitnehmer von BSH Berlin, dass sie zum ersten Mal nicht nur höhere Sozialpläne durchgesetzt, sondern auch eine geplante Betriebsteilschließung selbst – jedenfalls teilweise – verhindert haben.

Thomas Berger

Berater und Rechtsanwalt des Betriebsrats



„Es geht nicht nur um unsere Haut“

Dokumentation des Arbeitskampfes
beim Bosch-Siemens-Hausgerätewerk
6. September bis 20. Oktober 2006