

EDS-Streik

- Rückblick und Ausblick -

Software-Ingenieure als Barrikadenbauer

Heinz-Jürgen Krug

(Mitglied der gemeinsamen Streikleitung von IGM und verd.i bei EDS)

Bei EDS (Electronic Data Systems) dem IT-Dienstleister u. a. für Opel/GM, Deutz, Arcelor, SKF, Deka-Bank, Sal. Oppenheim-Bank und Adidas wurde im Sommer 2009 an 16 Standorten in Deutschland fast fünf Wochen gegen Massenentlassungen und für die Absicherung von Sozialleistungen gestreikt.

Und das in einer Branche, in der seit dem unter ganz anderen Bedingungen abgelaufenen Arbeitskampf bei Digital 1993 das Wort Streik ein Fremdwort war.

Viele bei EDS wunderten sich dabei über sich selbst. „Das hätt ich vor einem Jahr nie gedacht, was ich jetzt mache.“ Nämlich zum Beispiel morgens um 5.30 Uhr Barrikaden aus Paletten aufbauen und dann davor Streikposten stehen. Oder als gewerkschaftliche Vertrauensperson die Streiks und Aktionen organisieren.

Gut ein Jahr vorher konnten Treffen der aktiven Gewerkschafter von IG Metall und ver.di noch in Wohnzimmern stattfinden. Die meisten der Beschäftigten, zu etwa 80 % Akademiker, tätig als Softwareentwickler, Rechenzentrumsplaner und Überwacher, Netzwerkspezialisten und Projektmanager, hielten Gewerkschaften für eine überflüssige, verstaubte Veranstaltung aus dem 19. Jahrhundert. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad lag bei unter 5 %. Unmittelbar vor dem Streik lag er dann bei deutlich mehr als 50 %. Wie kam es?

Die Gewerkschaften und einzelne Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter innerhalb und außerhalb der Betriebsräte hatten immer wieder Präsenz gezeigt, wenn auch zunächst ohne wesentliche Folgen für den Organisationsgrad. So wurde 2001, angeregt durch eine entsprechende Aktion von Gewerkschaftern bei IBM, eine Kampagne gegen das in der IT-Branche besonders verbreitete „Arbeiten ohne Ende“ durchgeführt.

Die Betriebsräte hatten sich durch eine transparente und informationsfreudige Politik das Vertrauen der Belegschaft als kompetente Interessenvertretung erworben. Bereits

2003 und wieder 2006 hatten sie unter dem Slogan „Arbeit fair teilen“ Arbeitszeitverkürzungen (wenn auch mit nur zeitweiligem Lohnausgleich), Vorruhestands- und Freiwilligenprogramme in einer breit angelegten Kampagne (Flugblätter, Plakate, Unterschriftensammlung, Betriebsversammlungen) gegen geplante Massenentlassungen durchgesetzt.

In diesem Zusammenhang kam es zu der ersten größeren Kundgebung bei EDS „unter freiem Himmel“ an der sich einige Hundert KollegInnen beteiligten.

Hinzu kommt, dass beide bei EDS vertretenen Gewerkschaften – IG Metall und ver.di – seit vielen Jahren konstruktiv zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit wurde durch einen Kooperationsvertrag zwischen IGM, ver.di und dem Gesamtbetriebsrat bereits im Jahre 2003 gefestigt. Darin verpflichten sich beide Gewerkschaften, gemeinsam am Ziel eines Haustarifvertrags bei EDS zu arbeiten.

„Die hohen Herren machen es selbst, dass ihnen der gemeine IT-Mensch zum Feind wird“

Das alles hätte allerdings ohne eine deutliche Verschärfung des vorher noch stark mit Elementen des rheinischen Kapitalismusmodells durchsetzten Kurses der Geschäftsleitung nicht zu der eingangs beschriebenen rasanten Änderung in der Konfliktbereitschaft einer Mehrheit der EDS-Belegschaft geführt. Für diese Kursänderung können drei wesentliche Ursachen benannt werden.

- 1.) Die IT-Branche ist spätestens seit dem Jahre 2001 (Platzen der IT-Blase) zu einer normalen Industrie geworden. Mit der Folge, dass die Profitraten unter Druck gerieten.
- 2.) Auf der Kundenseite, für EDS spielt hier insbesondere General Motors eine wesentliche Rolle, hat man gelernt, die IT-Lieferanten genauso unter Druck zu setzen, wie andere Zulieferer auch.
- 3.) Das Angebot auf der Arbeitskraftseite hat sich durch die verbesserten technischen Möglichkeiten der globalen Vernetzung, durch Prozess- und Produktstandardisierungen und die massenhafte Ausbildung von IT-Fachleuten in Billiglohnländern wie Indien und China („best shore“) massiv ausgeweitet.

So verordnete die Geschäftsleitung – in einem Betrieb ohne Tarifbindung möglich – im Frühjahr 2008 1 Prozent Lohnerhöhung bei knapp 3 Prozent Preissteigerungsrate und beachtlichen Produktivitätszuwächsen. Woraufhin die Betriebsräte der Belegschaft kommunizierten, dass sie Unterstützung durch die Gewerkschaften auf dem Weg zu einem Haustarifvertrag für notwendig hielten. Und dass zur Herstellung der Streikfähigkeit der Organisationsgrad massiv erhöht werden müsste. Die Belegschaft war somit zu einem „Plebiszit“ aufgefordert. Würde sie in genügender Zahl in die Gewerkschaften eintreten? Hunderte taten dies in den nächsten Wochen. Die zweite, entscheidende Welle kam hinzu, als Hewlett-Packard als neuer Eigentümer im Oktober 2008 den Abbau von 25 000 Stellen weltweit und mehr als 30 % der ca. 2 800 Stellen sowie die Schließung von fünf Standorten bei der EDS Operation Services in Deutschland ankündigte. Spätestens seither ist die „heile EDS-Welt“ vorbei: Bei Kundgebungen, Versammlungen und vier Warnstreiks von Februar bis April mit hoher Beteiligung und Flash-Mob bei der Cebit zeigten die EDS-Beschäftigten ihre

Kampfbereitschaft. Und die gerade in die Gewerkschaften Eintretenen wurden zu überzeugenden Vermittlern ihrer eigenen Lernprozesse.

All dies durchaus in dem Bewusstsein, dass man mit ca. 1 500 Gewerkschaftsmitgliedern bei EDS in Deutschland einem Konzern mit global mehr als 300 000 Beschäftigten und einem auch in Deutschland IT-üblich geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gegenüberstand, aus Sicht der globalen HP/EDS CEOs (Chief Executive Officers) also im Promillebereich agierte.

Brechts „Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren“ wurde ein oft gebrauchtes Zitat.

Zeigten diese Aktionen bereits Wirkung? Die geplanten ersten Entlassungen (200 im April, 400 weitere im Juli) fanden jedenfalls zunächst nicht statt. Und acht Ministerpräsidenten von Bundesländern mit EDS-Standorten forderten die HP-Geschäftsführung auf, „EDS in Deutschland in seiner derzeitigen Aufstellung zu erhalten“.

Im Europaparlament kursierte ein Brief an die europäische HP-Führung mit einer analogen Aufforderung, flankiert von dem dezenten Hinweis „dass die Leistungen ihres Konzerns eine große Nachfrage in Europa finden – nicht zuletzt fragen die EU-Mitgliedsstaaten jährliche Leistungen in Millionenhöhe ab.“ Er wurde auf Initiative von Gabi Zimmer von allen erreichbaren Mitgliedern der Linksfraktion abgeschickt. Aber auch Abgeordnete anderer Fraktionen, z. B. die CDU-Abgeordneten aus den Regionen mit größeren EDS-Standorten, waren dabei. Der Sprecher des Wirtschaftsausschusses von der FDP mochte sich den Formulierungen zwar nicht anschließen, forderte die HP-Führung aber auf, den Ruf von HP als eines „leistungsstarken und sozial engagierten Arbeitgebers nicht zu leichtfertig aufs Spiel zu setzen“ und die „harten Entscheidungen, die mitunter getroffen werden müssen“ doch zu verschieben, bis sich das „konjunkturelle Klima wieder etwas aufhellt und die Arbeitnehmer eine Chance haben, anderweitig in Lohn und Brot zu kommen“.

Was dort passiert, wo man sich nicht wehrt und auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen schlechter sind, demonstrierte die HP-Führung in dankenswerter Klarheit. So wurden 190 ungarische KollegInnen von einem Tag auf den anderen rausgeworfen, 10 Minuten Zeit zum Packen und ein Monatslohn, das war alles, was ihnen blieb. In den USA verordnete die HP-Führung nicht nur eine dauerhafte Lohnkürzung von 5% ohne jede Gegenleistung, sondern für April 2009 noch eine zusätzliche um 10 %.

Was einen US-Mitarbeiter von HP/EDS zu der Feststellung veranlasste „How do they get away with this in Europe they ... unionize!“

In Deutschland hatte die HP-Führung inzwischen angekündigt, die Entlassungszahl bei der ursprünglichen HP von 250 auf 550 zu erhöhen. Damit war jedem bei EDS klar, dass, falls die Gegenwehr nicht weiterginge, die dann verbleibende Rumpfbelegschaft solchen Willkürakten erst recht wehrlos ausgeliefert wäre.

Moralische Faktoren

Für zusätzliche Empörung sorgte, dass die alte EDS-Führung für ihre guten Dienste bei der Übernahme von HP mit 132 Millionen Dollar auf die Golfplätze und Yachten verabschiedet wurde, dass sich die 6-köpfige HP-Führungsmannschaft von 2007 auf 2008 eine knappe Verdoppelung ihrer Entlohnung von 71 auf 139 Millionen Dollar genehmigte und dass HP/ EDS im aktuellen „Krisen“-Quartal (02-04/ 2009) einen Gewinn von 2,5 Milliarden Dollar (mehr als 10 % Umsatzrendite) auswies.

Dazu kam, dass die Behauptung von HP, man könne einen großen Teil der in Hochlohnländern wie USA, Großbritannien, Belgien Schweden, Deutschland ... Entlassenen in kürzester Frist durch IT-Spezialisten aus Indien ersetzen, nicht nur von vielen als Angriff auf ihre in oft langjähriger Ausbildung und Praxis erworbene Kompetenz, sondern auch aufgrund von Erfahrungen aus vielen Jahren „off-shoring“ als völlig unglaubwürdig betrachtet wurde.

Deshalb war die Aussage von Gewerkschaften und Betriebsräten, dass die geplanten Massenentlassungen nicht nur menschenverachtend, sondern auch geschäftsschädigend seien, angesichts der Bewusstseinslage der IT-Spezialistinnen und Spezialisten ein gewichtiges Argument.

Wer kämpft, kann verlieren ...

Und so gingen die EDSer, nach ernsthaften und heftigen Diskussionen in der Tarifkommission, mit der Forderung nach Tarifverträgen über Beschäftigungs- und Standortsicherung, Sicherung der sozialen Bedingungen und Lohnerhöhungen von 6 % in die Urabstimmung.

Nach einer überzeugenden und für viele überraschenden Bekundung der Streikbereitschaft von 92 % der IG-Metall- und ver.di- Mitglieder begannen am 4. Juni die Streiks. In den ersten beiden Wochen zunächst zweitägig, danach durchgängig inklusive von Wochenendschichten und Rufbereitschaften.

Die EDS-Geschäftsleitung als Marionette des Eigentümers HP reagierte mit den üblichen Mitteln. Streikbrecherprämien, Karriere- und Arbeitsplatzversprechen als Zuckerbrot, Drohungen mit Abmahnungen, Entlassung und Plattmachen der gesamten Tochtergesellschaft als Peitsche. Dazu der Einsatz von EDS-Beschäftigten aus England, USA, Indien, Spanien ... sowie der Import von HP-Leuten und Drittfirmen-MitarbeiterInnen als Streikbrecher.

All dies wird wesentlich durch die global vernetzte automatisierte Computerlandschaft eines IT-Service-Unternehmens erleichtert. Jedenfalls solange in diesen Netzen vor den Firewalls keine virtuellen Streikposten den Streikbrechern den Zugriff erschweren.

Es war schwierig, auf europäischer und globaler Ebene Streikbrecheraktivitäten zu verhindern. Zwar gab es über den EMB (Europäischer Metallgewerkschaftsbund) und UNI (Dachverband der europäischen Dienstleistungsgewerkschaften) Kontakte zu den Einzelgewerkschaften in verschiedenen Ländern und auch Unterstützungsbereitschaft.

Wegen äußerst geringer Organisationsgrade in den HP- und EDS-Betrieben dort tendierte allerdings die Wirkung entsprechender Aufrufe gegen Null.

Nur in Spanien weigerten sich, auch auf Aufforderung der Gewerkschaft CCOO, viele Kolleginnen und Kollegen Streikbrucharbeiten durchzuführen.

Die Streikenden selbst hielten mit Beharrlichkeit und fantasievollen Aktionen dagegen. Demonstrationen zu Einigungsstellenverfahren inklusive Marionettentheater, Besuche bei Firmen wie Opel, Arcelor, SKF und Deka-Bank, die Serviceverträge mit EDS haben, Besuche der EDS-Motorradgang an HP-Standorten, Kündigungsschreiben an die Geschäftsleitung und die Übergabe eines Briefes an Barack Obama im US-Konsulat in Frankfurt waren Versuche, neben den begrenzten unmittelbaren Streikwirkungen Druck auf die HP-Führung über die Öffentlichkeit herzustellen.

Sehr wichtig für die Streikenden war auch das Netz der Solidarität, das durch zum Teil gegenseitige Besuche mit Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel von HP, SAP, Telekom, Avaya, VAC, Dematic, Federal Mogul, Opel und insbesondere den Streikenden aus Kitas und Betreuungsschulen entstand.

Selbst der Euro-Betriebsrat von HP, in der Mehrheit aus gewerkschaftsfernen Betriebsräten gebildet, unterstützte nicht nur die Forderungen gegen die Massenentlassungen, sondern ausdrücklich den Streik als Mittel.

All dies führte dazu, dass im gesetzlich vorgeschriebenen Einigungsstellenverfahren, auf dessen Termine der Streik und die Streikaktionen abgestimmt wurden, neben den eigentlich dort vorgesehenen Konfliktparteien Betriebsrat und Geschäftsleitung von EDS auch Gewerkschaftsvertreter und – nach langem Sträuben und auch nur im Nebenraum – Vertreter der HP- Geschäftsleitung involviert waren, es also zu Quasi-Tarifverhandlungen kam.

Hat sich der Kampf gelohnt?

Das Ergebnis dieser Einigungsstelle entsprach dann dem labilen Kräfteverhältnis.

Was haben die Streikenden erreicht?

primär:

- weniger und späteren Arbeitsplatzabbau, statt 850 sollten nun gemäß der Vereinbarung durch ein Freiwilligenprogramm und maximal 300 Kündigungen 500 Arbeitsplätze zusätzlich zu den gut 100, die bereits von Oktober 2008 bis Mai 2009 durch „freiwilliges“ Verlassen der Firma mit Abfindungen weggefallen waren, vernichtet werden. Zwar wäre es ohne den Streik auch bei den 850 nicht geblieben, wie die Erfahrung bei HP selbst und in anderen Ländern zeigt. Und durch die massenweise Inanspruchnahme der attraktiven Abfindungsregelung gab es im Endeffekt keine betriebsbedingten Kündigungen – trotzdem war der durch diesen Teil der Vereinbarungen festgeschriebene Aderlass schmerzhaft und für die Streikenden nur schwer zu akzeptieren;
- eine Standortschließung weniger, Garantien für einen Teil der Arbeitsplätze an den vier Standorten, die geschlossen werden (diese verbleibenden Arbeitsplätze werden

- dann in nahegelegene Standorte verlagert oder zu Home-Office-Arbeitsplätzen);
- ein bisschen mehr als durch § 613a BGB (Betriebsübergang) bei den Regelungen, die mit zu HP genommen werden (z. B. Weitergeltung der Arbeitszeitregelungen; gut zwei Jahre Weitergeltung der Regelungen zu Rufbereitschaft und Homeoffice; Weitergeltung des Rahmensozialplans) ;
 - verbesserter Kündigungsschutz für Schwerbehinderte;
 - Weitergeltung der Betriebsrentenregelungen;
 - eine gegenüber dem existierenden Rahmensozialplan leicht aufgebaute Regelung für die, die „freiwillig“ gehen (Sprinterprämie, Qualifizierungsgesellschaft),
 - Erhalt der lokalen EDS-Betriebsratsstrukturen bis zur übernächsten Betriebsratswahl.

sekundär:

für viele der Beteiligten ein deutlicher Zuwachs an Bewusstsein für Solidarität, Sich-Wehren. Gewerkschaft, Kapital & Arbeit ... und einfach eine wichtige und gute Erfahrung.

tertiär:

enorme Aufmerksamkeit in der IT-Branche, Mutmachen für andere, sich auch zu wehren, eine kleine Bresche in die dicke anti-gewerkschaftliche Herr-im-Hause-Mauer bei HP.

Das Ergebnis der Urabstimmung über die Annahme der Ergebnisse entsprach der gemischten Einschätzung. 72 % der Gewerkschaftsmitglieder nahmen teil, 50 % stimmten zu, 22 % votierten dagegen und damit für eine Fortsetzung des Streiks.

Inzwischen haben mehr als 550 Kolleginnen und Kollegen EDS auf Basis der Freiwilligenregelung verlassen und der formale Betriebsübergang zu HP hat am 1. November stattgefunden.

Was tun?

Aufrechterhaltung der betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Strukturen in den verbliebenen Betrieben. Gerade in kleineren Standorten gab es durch das Freiwilligenprogramm massive Schrumpfungsprozesse bei erfahrenen Betriebsräten und insgesamt haben einige der aktivsten Streikenden und Vertrauensleute die Firma verlassen.

Aufrechterhaltung des gewonnenen Bewusstseins von der Sinnhaftigkeit gewerkschaftlicher Organisation und solidarischen Kämpfens. Angesichts des Verlustes von fast 600 Arbeitsplätzen trotz intensiven Kampfes ist auch dies keine Selbstverständlichkeit. Zumal das Bewusstsein auch der Streikenden in der Mehrheit noch stark von personalisierenden (HP CEO Mark Hurd als besonders gieriger, brutaler und kurzfristig denkender Vertreter seiner Spezies) und nostalgischen Elementen geprägt ist.

Strukturen und Bewusstsein müssen genutzt werden, um bei den ursprünglichen HP-Mitarbeitern ähnliche Prozesse, die bereits im Gang sind, zu stabilisieren und zu beschleunigen.

Eine Folge könnte die Wahl konfliktfähigerer Betriebsräte bei HP in den Betriebsratswahlen 2010 sein. Mittelfristig können die kommenden Herausforderungen auf jeden Fall nur bei einer deutlichen Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades bei HP und in der IT Branche insgesamt mit Aussicht auf Erfolge angegangen werden (wie die Erfahrungen in anderen Branchen zeigen ist auch dies eine zwar notwendige aber nicht hinreichende Erfolgsbedingung).

Essentiell für die künftige Konfliktfähigkeit wird eine deutliche Verbesserung der internationalen Vernetzung und solidarischer Abstimmung sowohl auf betrieblicher als auch auf gewerkschaftlicher Ebene sein.

All dies gehört zum Einfachen, was doch schwer zu machen ist.

Aber: „There is no alternative.“

Quelle: Marxistische Blätter 1/10