

EDS-Streik – Rückblick und Ausblick

Software-Ingenieure als Barrikadenbauer

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 5 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 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 dem 10-fachen. 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 dreiseitigen 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. 2800 Stellen sowie die Schließung von fünf Standorten bei der EDS Operation Services in Deutschland ankündigte. Spätestens seither ist die „heile EDS-Welt“ vorbei: Bei Kundengebungen, Versammlungen und 4 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 eingetretenen wurden zu überzeugenden Vermittlern ihrer eigenen Lernprozesse.

All dies durchaus in dem Bewußtsein, dass man mit ca. 1500 Gewerkschaftsmitgliedern bei EDS in Deutschland einem Konzern mit global mehr als 300.000 Beschäftigten 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.

Zeigte dies bereits Wirkung? Die geplanten ersten Entlassungen (200 im April, 400 weitere im Juli) fanden jedenfalls zunächst nicht statt. Und 8 Ministerpräsidenten von Bundesländern mit EDS-Standorten forderten die HP-Geschäftsführung auf, "EDS in Deutschland in seiner derzeitigen Aufstellung zu erhalten".

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 ist 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.

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

Und die Streikenden 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, Kündigungsschreibung 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, dass 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 4 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 2 Jahre Weitergeltung der Regelungen zu Rufbereitschaft und Homeoffice; Weitergeltung des Rahmensozialplans) ;
- verbesserter Kündigungsschutz für Schwerbehinderte ;
- Weitergeltung der Betriebsrentenregelungen ;
- eine gegenüber dem existierenden Rahmensozialplan leicht aufgebesserte Regelung für die, die „freiwillig“ gehen (Sprinterprämie, Qualifizierungsgesellschaft) ,

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 500 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

Aufrechterhaltung des gewonnenen Bewußtseins

Beides nutzen, um bei den ursprünglichen HP-Mitarbeitern ähnliche Prozesse in Gang zu setzen

Deutliche Verbesserung der internationalen Vernetzung

Wahl konfliktfähigerer Betriebsräte bei HP in den Wahlen 2010

Deutliche Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades bei HP

Deutliche Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in der IT Branche

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

Aber: „There is no alternative“.