

IT – eine Branche im Übernahmestress

Gudrun Trautwein-Kalms

„Beim letzten Mal hießen wir noch V., danach wurden wir von W. gekauft und mit X. zu einer neuen Firma Y zusammengelegt. Wahrscheinlich ändern wir bald wieder unseren Namen; denn es wird gemunkelt, dass wir demnächst an Z. verschertelt werden...“ So ähnlich stellen sich Betriebsräte aus der Informationstechnologie-Branche immer häufiger auf ihren Branchen-Tagungen vor: „merging & aquisition“, das Kaufen und Verkaufen von Firmen mitsamt oder ausgesuchten Teilen ihrer Belegschaft ist in der IT-Branche Normalität geworden.

Die Öffentlichkeit nimmt nur die Spitze des Eisbergs wahr, das Verschwinden von Firmennamen als vorläufigem Ende einer Umstrukturierung. Der jüngst angekündigte Zusammenschluss von Hewlett-Packard und Compaq zum zweitgrößten Computergiganten der Welt ist so ein Fall, der tagelang Schlagzeilen produzierte, aber das Geschehen nur recht einseitig fokussierte. Nachgezeichnet wurden neben ökonomischen Hintergründen vor allem die legendengewebte Garagenvergangenheit von HP und der Werdegang seiner toten und lebenden Führungsfiguren. Es gab kaum Hinweise auf die Befindlichkeit derjenigen, die die Computer und Drucker bauten, Netzwerke und Software entwickelten, nur wenige Sätze zur Rolle der Interessenvertretung und Betriebsräte im langen Krisenprozess. Gerade aber die beiden beteiligten Unternehmen sind ein Lehrstück für das, was sich schon lange in der angeblichen Glanz- und Gloria-Branche für die Arbeitnehmerseite abspielt.

HP genoss lange den Nimbus vorbildlicher Unternehmenskultur. Er mag dazu beigetragen haben, dass sich kürzlich rund 75 % der Beschäftigten bereit erklärten, für vier Monate auf 10 % des Gehalts bzw. acht Urlaubstage zu verzichten, um Arbeitsplätze zu halten. Dennoch kündigte das Unternehmen kurz nach der Bekanntgabe des Zustimmungsergebnisses 6000 Entlassungen weltweit an. Und von der geplanten Übernahme der Firma Compaq erfuhren die HP-Beschäftigten zuerst morgens aus dem Radio, open-door-policy und Partnerschaft hin oder her. Oder um es im coolen Jargon ernüchterter dot.com-Mitarbeiter zu sagen: Duzen hilft nicht, wenn es um knallharte Wirtschaftsinteressen geht. – Und Compaq? Für viele der Beschäftigten war die Entlassungsdrohung und Übernahme-Ankündigung – angeblich stehen mit dem Deal weltweit 15 000 Arbeitsplätze zur Disposition – ein déjà vu, denn sie sind seit 1991 schon mehrfach verkauft worden: Compaq in seiner heutigen Gestalt hatte u.a. 1998 die bereits geschrumpfte Firma Digital gekauft; diese wiederum hatte sich 1994 die Firma Kienzle einverleibt, die allerdings schon 1983 von Mannesmann nach über 50jähriger selbständiger Firmengeschichte übernommen worden war. Beide Fälle verweisen

auf typische Entwicklungen dieser Branche: Auf Kultur und Ehrenwort ist in Krisenzeiten kein Verlass, und wer heute kauft, kann morgen selbst verkauft werden.

Die Mehrheit aller Betriebsräte im IT-Bereich teilt mittlerweile diese Erfahrung. Nach einer Erhebung des WSI waren 86 % der IT-Betriebsräte in den vergangenen vier Jahren mit Umstrukturierungen konfrontiert, davon betrafen 46 % Outsourcing-Aktivitäten; in rund 50 % der Fälle wurden Firmen zugekauft oder verkauft. Begleitet werden solche Prozesse zumeist von Angst, Enttäuschung, Konkurrenz und Orientierungssuche bei den Beschäftigten. Betriebsräte sind hierbei nicht nur unentbehrlich, weil sie die Gesetze kennen, sondern auch, weil sich die Belegschaft von ihnen verlässliche Information, Beistand, Sicherheit erhofft. Darüber hinaus erhalten sie aber mittlerweile eine ganz neue Rolle: wenn Umstrukturierungen immer hektischer vollzogen werden und die Geschäftsführer schneller wechseln als die Auszubildenden, wird der Betriebsrat – weit über die Aktenverwaltung von Sozialplänen hinaus – zum Bewahrer von Kontinuität. Dem neuen Management, das bar jeder Kenntnis von Krisenbewältigung des Aufstiegs wegen von Firma zu Firma rotiert, sind die Betriebsräte in Erfahrung, Firmenkenntnis und strategischem Denken häufig überlegen. Im Interesse der Beschäftigten müssen sie zunehmend über den Betriebsrand hinaus blicken und Zusammenarbeit mit anderen Betriebsräten und Gewerkschaften suchen; der nächste Firmen-(Ver-)Kauf steht vielleicht schon vor der Tür. Betriebsegoistisches Denken wäre unter diesen neuen Bedingungen kein Erfolgsrezept. Auch dafür steht das zitierte Beispiel: Digital-Betriebsräte und IG Metall beispielsweise haben nicht nur mit der dafür streikenden Belegschaft 1993 einen innovativen Tarifvertrag erkämpft, sondern konnten ihn später auch in angepasster Form für Compaq sichern. Zudem ist es ihnen gelungen, ihn an den Flächen-Tarifvertrag der Metallindustrie von Südbaden anzukoppeln, was nun nicht nur der Compaq-Belegschaft nutzt, sondern vielleicht auch Chancen birgt für die bisher tariflich nicht gebundene HP-Belegschaft.

Für Gewerkschaften wird in diesen Prozessen neben der spezifischen betrieblichen Beratung und Branchenpolitik die strategische Vernetzung darüber hinaus immer dringlicher. Bekannte Wertschöpfungsketten zerbrechen bei den beschriebenen Firmendeals unvermittelt, einzelne Glieder verknüpfen sich mit anderen über Zuliefer- und Abnehmerunternehmen hinweg, überkreuzen Branchen und Wirtschaftsbereiche. Kontinuierliche zwischengewerkschaftliche Kommunikation und Zusammenarbeit ist gefragt, die diesen Herausforderungen solidarisch und effizient begegnen kann.