

Lüthje, Boy

**Book**

Soziale und politische Bedingungen der Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen: Eine Fallstudie am Beispiel des Compaq-Konzerns

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 48

**Provided in Cooperation with:**

The Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Lüthje, Boy (2001) : Soziale und politische Bedingungen der Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen: Eine Fallstudie am Beispiel des Compaq-Konzerns, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 48, ISBN 3-935145-120-9, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116299>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# **Arbeitnehmerinteressen** **in einem transnationalen** **IT-Unternehmen**

*Boy Lüthje*

**Soziale und politische**  
**Bedingungen der**  
**Vernetzung von Arbeit-**  
**nehmerinteressen in**  
**einem transnationalen**  
**IT-Unternehmen**

**Eine Fallstudie  
am Beispiel des  
Compaq-Konzerns**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 48

PD Dr. Boy Lühje arbeitet am Institut für Sozialforschung an der  
Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt a. M.

© Copyright 2001 by Hans-Böckler-Stiftung

Bertha-von-Suttner-Platz 1, 40227 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2001

ISBN 3-935145-120-9

Bestellnummer: 13048

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,  
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,  
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

<b>VORBEMERKUNG</b>	<b>5</b>
<b>EINLEITUNG</b>	<b>7</b>
<b>1. PHÖNIX IM STURZFLUG: AUFSTIEG UND FALL DES COMPAQ-KONZERNS</b>	<b>9</b>
1.1 Compaq als Pionier eines neuen Produktionsmodells	9
1.2 Die Übernahme von DEC und Tandem – ein Risikounternehmen	12
1.3 Die Schwierigkeiten Compaqs sind Ausdruck branchenweiter Strukturprobleme	17
<b>2. KONZERNUMSTRUKTURIERUNG UND FOLGEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN</b>	<b>25</b>
<b>3. REGIONALE STANDORTE UND ARBEITSPOLITIK</b>	<b>31</b>
3.1 Arbeitspolitische Rahmenbedingungen: Gewerkschaftliche und politische Strukturen in der IT-Industrie der USA	31
3.2 Politische und soziale Strukturen an den einzelnen Standorten	35
a) Texas und die Region Houston	35
b) Boston/Route 128	46
c) Nordkalifornien/Silicon Valley	51
<b>4. PERSPEKTIVEN SOZIALER VERNETZUNG</b>	<b>59</b>
4.1 Gewerkschaftliche Erneuerungstendenzen und soziale Organisierung in der IT-Industrie	59
4.2 Regionale Entwicklungen	62
4.3 Ansatzpunkte und Problemfelder internationaler Vernetzung	70
<b>5. ZUSAMMENFASSUNG/SCHLUSSBEMERKUNG</b>	<b>77</b>
<b>ANHANG: LITERATUR, TAGESZEITUNGEN UND PERIODIKA</b>	<b>83</b>
<b>SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG</b>	<b>89</b>

## TABELLEN UND SCHAUBILDER

Schaubild 1	Konzernstandorte Compaq (alt)	12
Schaubild 2	Marktanteile Compaq (neu) in wichtigen IT-Märkten (1998)	14
Schaubild 3	Umsatzentwicklung Compaq in ausgewählten Marktbereichen	17
Schaubild 4	Die »vertikale« Computerindustrie (ca. 1980)	20
Schaubild 5	Die »horizontale« Computerindustrie (ca. 1995)	20
Schaubild 6	Gewinnmargen von Intel und führenden PC-Herstellern (1990-95)	22
Tabelle 1	Gewerkschaftliche Organisationsgrade in ausgewählten Schlüsselindustrien der USA (1988)	33
Schaubild 7	Schlüsseldaten zur IT-Industrie in Texas (1995)	37
Schaubild 8	Übersichtskarte Houston Metropolitan Area (Harris County)	38
Schaubild 9	Bevölkerungsstruktur der Stadt Houston nach Ethnien (1980-2000)	40
Schaubild 10	Compaq-Betriebsstätten in Houston	42
Schaubild 11	Compaq Campus	43
Schaubild 12	Schlüsseldaten zur IT-Industrie in Massachusetts	47
Schaubild 13	Beschäftigung in der IT-Industrie von Massachusetts nach Berufsgruppen und Ethnien	50
Schaubild 14	Schlüsseldaten zur IT-Industrie in Kalifornien	53
Tabelle 2	Struktur der IT-Industrie Silicon Valleys	55
Schaubild 15	Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsgrade in ausgewählten US-Großstadtregionen – gesamte Erwerbsbevölkerung (1988-1998)	63
Schaubild 16	Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsgrade in ausgewählten US-Großstadtregionen – verarbeitendes Gewerbe (1988-1998)	64

Die folgende Analyse fasst das Ergebnis eines durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes<sup>1</sup> zusammen, das in Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat der Compaq Deutschland GmbH durchgeführt wurde. Es bezieht sich auf frühere Erfahrungen des Betriebsrates der Digital Equipment Deutschland und der Industriegewerkschaft Metall beim Aufbau internationaler Verbindungen in den USA<sup>2</sup> und untersucht die veränderten Bedingungen gewerkschaftlicher Organisation und Einflussnahme im Gefolge der Übernahme von DEC durch die Compaq Computer Corp. Die Untersuchung baut auf langjährigen Forschungen zur industriellen und arbeitspolitischen Entwicklung im IT-Sektor der USA auf. Die Bedingungen »vor Ort« wurden auf Grundlage lokaler Quellen und ausführlicher Interviews und Diskussionen mit Experten und Aktivisten aus Gewerkschaften, Bürgerorganisationen, Wirtschaftsverbänden, Consulting-Unternehmen und Universitäten analysiert.

Im Mittelpunkt stehen die betrieblichen, gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen am Heimatstandort des Compaq-Konzerns in Texas sowie im kalifornischen »Silicon Valley«, wo Compaq durch die Übernahme dortiger Unternehmen seinen dritten wichtigen Konzernstandort in den USA erlangte. Angesichts der Tatsache, dass Compaq wie die meisten IT-Unternehmen in den USA nicht gewerkschaftlich organisiert ist, sind zugleich die heute in den USA bestehenden politischen und sozialen Bedingungen gewerkschaftlicher Organisation in der Branche und die von einigen US-Gewerkschaften in neuerer Zeit dazu entwickelten praktischen Ansätze in Betracht zu ziehen.

Der Verfasser dankt dem Institute for the Study of Social Change an der University of California Berkeley und seinem Direktor Troy Duster für die Unterstützung der Forschungsarbeiten in den USA. Im wissenschaftlichen Bereich gebührt Dank für Anregungen, Kommentare und Hilfestellungen meinen KollegInnen Richard Walker, Tim Sturgeon, Jennifer Chun, Chris Benner, Karen Hossfeld, David Wellman und David Minkus. Wertvolle Hilfe leisteten ebenfalls zahlreiche Gewerkschaften und Bürgerorganisationen »vor Ort«, unter anderem der Harris County Labor Council in Houston, der AFL-CIO South Bay Central Labor Council in San Jose, die Silicon

1 »Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen«, Projekt-Nr. 99-129-2.

2 Müller 1998

Valley Toxics Coalition und die örtlichen und bezirklichen Organisationen der Communications Workers of America. Besonders zu Dank verpflichtet bin ich meinen Freunden Mike Eisenscher und David Bacon, die mit ihren langjährigen Basiserfahrungen in der IT-Industrie auch für dieses Projekt wichtige Orientierungen gaben.



Der informationstechnische (IT-)Industriesektor gilt als Paradebeispiel einer den Gewerkschaften kaum zugänglichen »Zukunftsbranche«. In den USA wurde dieser Mythos dadurch gestärkt, dass die dynamischsten Bereiche des Sektors außerhalb der traditionellen Industriezentren im Osten und Mittleren Westen entstanden. Während aus manchen ehemaligen »Garagenunternehmen« marktbeherrschende transnationale Konzerne hervorgingen, hat die Entstehung großer Komplexe der IT-Industrie in den neueren High-Tech-Regionen des Landes (insbesondere in den Bundesstaaten Kalifornien und Texas sowie in Arizona, New Mexico, Oregon, Washington oder North Carolina) die industrielle Landschaft der USA tiefgreifend verändert. Es sind aber auch neue soziale Voraussetzungen für gewerkschaftliche Organisation entstanden.

Diese Entwicklungen stehen in engem Zusammenhang mit den in den letzten Jahren von maßgeblichen US-Gewerkschaften neu gestarteten Bemühungen zum Wiederaufbau einer Organisationsbasis in den Wachstumsbranchen der »neuen Ökonomie« der USA. Sie gilt es zu verstehen, wenn über Anknüpfungspunkte transnationaler Interessenvernetzung nachgedacht wird. Die folgende Analyse eines bekannten transnationalen Großunternehmens der IT-Industrie der USA versucht, solche Verbindungslinien aufzuzeigen.

Wir konzentrieren uns dabei auf vier Punkte:

- 1.) Einen Aufriss des Aufstieges und der gegenwärtigen Krise des Compaq-Konzerns im Zusammenhang der neueren Umstrukturierungen in der IT-Industrie.
- 2.) Einen Überblick über die Auswirkungen und Probleme des Umbaus der Konzernstruktur im Gefolge der Übernahme von DEC und Tandem.
- 3.) Eine Analyse der unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Bedingungen an den Compaq-Standorten in den USA.
- 4.) Eine Beschreibung neuerer Ansätze gewerkschaftlicher und sozialer Bewegungen in IT-Zentren der USA und ihrer Bedeutung als mögliche Basis für die Interessenvernetzung in transnationalen IT-Unternehmen wie Compaq.



# 1. PHÖNIX IM STURZFLUG: AUFSTIEG UND FALL DES COMPAQ-KONZERNS

---

## 1.1 COMPAQ ALS PIONIER EINES NEUEN PRODUKTIONSMODELLS

Die Entstehung der »neuen« IT-Industrie ist Teil breiterer Verschiebungen im Wirtschafts- und Klassengefüge der USA, die mit der Krise des Wachstums- und Gesellschaftsmodells der Nachkriegsära seit Mitte der 70er Jahre entstanden. Mit dieser Krise war aber nicht nur eine Phase des Niederganges der traditionellen, auf den Binnenmarkt orientierten Großindustrien des US-Kapitalismus verbunden. Sie führte auch zur Herausbildung zahlreicher neuer Industriezweige und -regionen, die heute zu den wesentlichen Wachstumspolen der sog. »neuen Ökonomie« (»new economy«) der USA gehören.

Die Industrien des »Sonnengürtels«, also die vor allem in den Bundesstaaten Kalifornien und Texas beheimatete, um die Hersteller von Chips und Personal Computern gruppierte IT-Branche, die Rüstungs-, Luft- und Raumfahrtproduktion sowie die Ölindustrie (mit Houston als Zentrum) waren die wesentlichen Träger dieser Entwicklung. Die Unternehmen dieser Bereiche bildeten seit Ende der 70er Jahre auch eine wichtige soziale Basis der »konservativen Gegenrevolution« der Ära Reagan<sup>3</sup>. Diese war allerdings nicht nur eine »Revolution der Tiger und Cowboys« (Davis 1986) – also der Ölmagnaten, Rüstungsproduzenten, Finanz- und Immobilienspekulanten. Mit ihr entstanden zumindest in einigen Bereichen auch potente Industrieunternehmen mit hocheffektiven Produktionsstrukturen.

Die Geschichte des Compaq-Konzerns ist in vieler Hinsicht typisch für diese Entwicklung. Das Unternehmen wurde im Februar 1982 durch ehemalige Ingenieure des Elektronik-Herstellers Texas Instruments und den Wagnisfinanzier Benjamin M. Rosen gegründet, der heute noch Aufsichtsratsvorsitzender (Chairman of the Board) ist. Rosen galt in den 70er Jahren – als die unabhängigen Halbleiter- und Mikrocomputerhersteller im Westen der USA noch exotische Randerscheinungen waren – als einer der intimsten Kenner dieses neuen Milieus. Als Technologieana-

3 Davis 1986; Markusen 1990

lyst des New Yorker Investmenthauses Morgan Stanley verschaffte er Branchenpionieren wie Apple, Borland oder Lotus Zugang zu den Investmentbanken an der Wall Street<sup>4</sup>. Die von ihm geführte Wagniskapitalfirma Rosen&Sevin wurde zu einer der führenden Finanzinstitutionen, die in den 80er Jahren den Übergang der jungen Mikrocomputerbranche zu einem großindustriellen Wachstumssektor begleiteten. Die Firma verfügte über besondere Verbindungen zu potenten Finanziers aus den Reihen der Ölindustrie in Texas, was auch durch den Firmensitz Dallas dokumentiert wurde<sup>5</sup>.

Im Unterschied zu anderen Vorreitern der »PC-Revolution« wie Intel, Microsoft oder Apple verdankt sich der Aufstieg Compaqs nicht einer durch das Unternehmen entwickelten Produktinnovation und einem darauf aufbauenden Marktmonopol. Compaq trat vielmehr als Protagonist einer seinerzeit neuen Strategie der Massenfertigung und der Vermarktung eines in der Tat »revolutionären« Produktes hervor – des Personal Computers.

Das Unternehmen wurde zunächst als Hersteller eines tragbaren PC bekannt, verlegte sich aber alsbald auf die Produktion von sog. »clone«-PC, also von Personal Computern, die mit der Anfang der 80er Jahre von IBM entwickelten Architektur identisch waren<sup>6</sup>. Compaq-PC bestanden ausschließlich aus den auch von IBM verwendeten Standardkomponenten – namentlich den Mikroprozessoren von Intel und dem Betriebssystem MS-DOS von Microsoft, aber auch Festplatten und Motherboards führender unabhängiger Hersteller (wie Seagate oder Maxtor bei Laufwerken, Chips and Technologies und später Mitac bei Motherboards). Compaq-Ingenieure kombinierten diese Komponenten mit einem eigenen Chipsatz und einer eigenen BIOS-Software (vor allem zur Umgehung von Patentproblemen) und entwickelten einen PC, der vollständig kompatibel mit dem IBM PC, aber preisgünstiger und leistungsstärker war<sup>7</sup>.

Mit dieser starken Orientierung auf Fertigung und Vertrieb setzte sich die Firma von den meisten anderen PC-Herstellern der ersten Stunde (namentlich Apple) ab, die für ihre oftmals chaotische »Unternehmenskultur« bekannt waren. Im Unterschied zu traditionellen EDV-Großherstellern wie IBM vertrieb Compaq seine Produkte ausschließlich über ein Netz von autorisierten Beratungsfirmen (Service Partner) sowie – ab Anfang der 90er Jahre – durch einige größere Handelsketten.

4 Ferguson/Morris 1993

5 BW 26.9.1999

6 Der Name des Unternehmens verweist auf diese Strategie. Compaq steht für »Compatibility and Quality« (Kompatibilität und Qualität).

7 Ferguson/Morris 1993: 53 ff.; Drüke 1997: 76 ff.

Dies sparte die Kosten für ein aufwendiges Vertriebswesen und erlaubte zugleich ein flexibles Agieren in einem rasch sich verändernden Markt. Der »Verkaufskanal« (sales channel) wurde mit hochwertigen, dem Hauptkonkurrenten IBM teilweise überlegenen Produkten bedient, die in großen Stückzahlen gefertigt und Zwischenhändlern und Kunden mit oftmals großzügigen Mengenrabatten überlassen wurden. Das durch kontinuierliche Investitionen ausgeweitete Produktionsvolumen verschaffte dem Unternehmen auch eine bedeutende Nachfragemacht gegenüber seinen Komponentenlieferanten und garantierte zugleich einen Platz in der ersten Reihe der Kunden von Microsoft und Intel<sup>8</sup>.

Compaq revolutionierte auf diese Weise die Spielregeln des PC-Marktes für kommerzielle Kunden. Das Unternehmen wurde zugleich zu einem Vorreiter jener tiefgreifenden Veränderungen in der IT-Branche, die sich seit Ende der 80er Jahre in den Krisen führender traditioneller Großcomputerhersteller wie IBM oder Digital Equipment niederschlugen. Unter den Vorzeichen einer solchen »kapitalistischen Normalisierung«<sup>9</sup> konnten sich diejenigen Akteure am besten behaupten, die über kostengünstige Strategien einer flexiblen Massenproduktion verfügten. Dank seiner Stärke auf diesem Gebiet konnte Compaq ab Ende der 80er Jahre auch gegen die Konkurrenz noch billigerer Nachbaurfirmen (z. B. Gateway, AST oder Packard Bell) im unteren Marktsegment bestehen. Compaq setzte sich im Jahre 1992 an die Spitze der Preiskämpfe in der PC-Branche, als das Unternehmen mit drastischen Preiskürzungen ein »Sterben« der kleineren unabhängigen PC-Hersteller einleitete und im Verlauf dieser Entwicklung schließlich 1994 IBM als marktführenden PC-Hersteller in den USA ablösen konnte<sup>10</sup>.

Den Mittelpunkt der stark zentralisierten Unternehmens- und Fertigungsorganisation bildet bis heute das Hauptquartier des Konzerns in Houston. Hier unterhält Compaq drei Fertigungsstätten für PC, Notebooks und Server, die zu den größten ihrer Art auf dem nordamerikanischen Kontinent zählen dürften, sowie das Zentrum seiner Vertriebslogistik mit mehreren großen Lagerhäusern (vgl. 3.1). Mit dieser engen räumlichen Integration der Kernfunktionen von Entwicklung, Montage und Logistik unterscheidet sich das Unternehmen von vielen anderen neueren IT-Systemherstellern (wie z. B. Apple, HP oder Cisco), die an ihren Heimatstandorten keine oder nur sehr kleine Produktionsstätten unterhalten. Zwar beschäftigt auch Compaq in seiner Produktion zahlreiche Zulieferer und Kon-

8 Ferguson/Morris a.a.O.; Cullen 1999; BW 26.9.1999

9 Drüke 1992; Cramer /Klebe 1994; Welzmüller 1992

10 Zuckerman 1997

traktlieferanten – insbesondere im internationalen Bereich (z. B. das Unternehmen Mitac in Taiwan als Lieferanten von Motherboards oder Inventec, ebenfalls Taiwan, das für Compaq Notebooks produziert). Endfertigung, Qualitätskontrolle sowie die Schnittstellen zum Vertriebs- und Logistiknetz sind aber bislang in eigener Hand zusammengefasst. Charakteristisch ist auch, dass das Unternehmen an seinem Hauptstandort kaum in regionale Netzwerke der Unternehmenszusammenarbeit eingebettet ist, die gemeinhin als zentrales Merkmal und besonderer Erfolgsfaktor für die neueren Bereiche des IT-Sektors der USA betrachtet werden<sup>11</sup>.

### Schaubild 1: Konzernstandorte Compaq (alt)

USA	Houston	Konzernzentrale Welt Produktentwicklung Regionalzentrale Nord- und Südamerika Produktion
Europa	München Erskine (Schottland, UK)	Regionalzentrale Europa Produktion
Asien/Pazifik	Singapur Tokyo Sidney (Australien) Shenzen (China)	Regionalzentrale Asien, Produktion Niederlassung Japan Produktion Produktion
Lateinamerika	Sao Paolo (Brasilien)	Produktion

Quelle: Compaq 1997/1998 Environmental Health and Safety Report

## 1.2 DIE ÜBERNAHME VON DEC UND TANDEM – EIN RISIKOUNTERNEHMEN

Die Übernahme von Digital Equipment durch Compaq im Jahre 1998 wurde von manchen Beobachtern als eine Art endgültiger Triumph der neuen, auf die Schlüsselprodukte der »PC-Revolution« ausgerichteten IT-Industrie über die traditionellen Großunternehmen der Branche interpretiert. »Das ist ein Beispiel eines Unternehmens der new economy, das nun groß genug ist, um ein dominierendes Unternehmen aus früheren Zeiten zu übernehmen«, lautete z. B. ein Kommentar in der

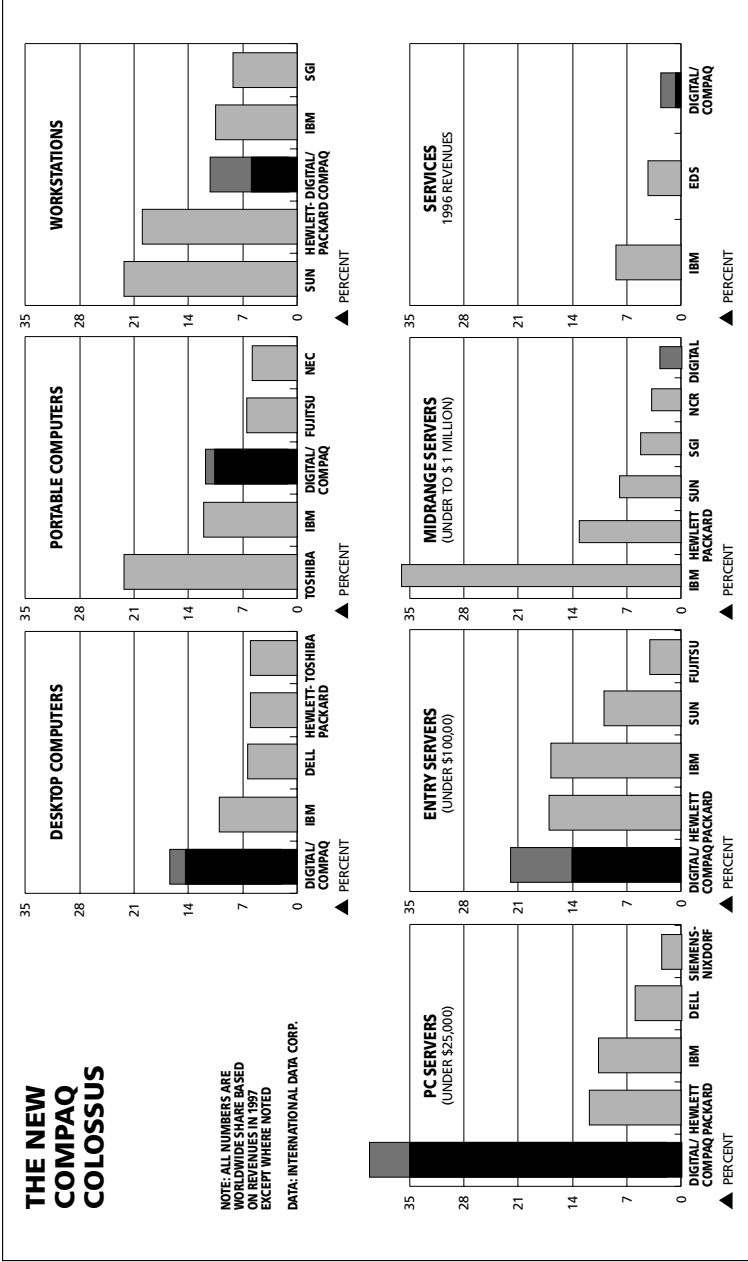
11 Beispielhaft am Fall Silicon Valley Saxenian 1994; Castells 1994/Hall 1994; Castells 1996

US-Wirtschaftszeitung Business Week (9.2.1998). Compaq, so wurde erwartet, werde nunmehr seine »Niedrigkosten-PC-Ökonomie« in die IT-Märkte des »oberen Endes« hineintragen und damit Unternehmen wie Hewlett-Packard, IBM oder Sun Microsystems den Kampf ansagen.

Mit der Fusion entstand ein Unternehmen, das alle Karten in der Hand zu haben schien, die Kräfteverhältnisse unter den Großen der IT-Branche neu aufzuteilen. Mit einem Kaufpreis von knapp 9 Mrd. \$ handelte es sich immerhin um die größte Fusion in der Geschichte der Computerindustrie. Das Umsatzvolumen des Compaq-Konzerns entspricht seitdem in etwa dem IT-Umsatz von Hewlett-Packard, dem weltweit zweitgrößten IT-Hersteller<sup>12</sup>. Zusammen mit dem ein Jahr zuvor erfolgten Kauf von Tandem Computers, dem international führenden Anbieter fehlertoleranter Großrechner aus Cupertino, Kalifornien, war ein neuer *global player* entstanden, der auf einer Reihe von Schlüsselmärkten der IT-Hardware eine führende Stellung einnahm. Wie die nebenstehende Grafik zeigt, gewann Compaq mit seinen Übernahmen nicht nur zusätzliches Gewicht in den von ihm beherrschten Bereichen der Desktop- und Notebook-PC und der kleineren und mittleren Server für PC-Netzwerke, sondern auch in den Märkten für großbetriebliche Daten-server in Preisklassen über 25.000 \$.

12 SJMN 27.1.1998

Schaubild 2: Marktanteile Compaq (neu) in wichtigen IT-Märkten (1998)



Grafik: Business Week nach Daten IDC



Neben der Größe schienen vor allem die qualitativen Stärken des neuen Verbundes zu bestechen. Bereits durch die Übernahme Tandems hatte Compaq eine Führungsposition in einem wichtigen Markt spezialisierter *high end*-Systeme erworben und so einen ersten Schritt weg vom reinen PC-Lieferanten vollzogen<sup>13</sup>. Durch die Übernahme des EDV-Dienstleistungsbereichs von DEC erhielt Compaq eine der potentesten Beratungs- und Verkaufsorganisationen in der Branche und erreichte damit ein starkes Gewicht in der großbetrieblichen Systementwicklung und -beratung, wo das Unternehmen bis dato kaum vertreten gewesen war. Erwartet wurde, dass Compaq von dieser Ausgangsposition die Microsoft-/Intel-Standardtechnologien im großen Stil auch in komplexen großbetrieblichen Daten-systemen etablieren und damit vor allem Hewlett-Packard und IBM Konkurrenz machen könne. Schließlich wuchs Compaq durch die DEC-Übernahme auch eine wichtige Stellung in der Chip-Entwicklung zu. DEC verfügt hier über das Design des derzeit leistungsfähigsten Mikroprozessors, des sog. Alpha-Chip, der vor allem in Hochleistungs-Workstations eingesetzt wird<sup>14</sup>.

Trotz aller Euphorie waren die Risiken des Projektes freilich nicht zu verkennen. *Erstens* wurden mit Compaq, Digital und Tandem drei Unternehmen zusammengeführt, deren Struktur und Tradition unterschiedlicher kaum sein konnte – ein Problem, an dem gerade in der IT-Branche schon manche Großfusion gescheitert ist. *Zweitens* vollzog Compaq mit dieser Übernahme einen tiefgreifenden Bruch mit seiner eigenen Erfolgsstrategie eines auf wenige Marktsegmente konzentrierten vertriebs- und produktionsorientierten Massenherstellers. Die Schaffung eines vertikal integrierten Großunternehmens stellte sich *drittens* auch gegen den in der Branche heute vorherrschenden Trend zu einer vertikalen »Entbündelung« (Desintegration) von Unternehmensstrukturen und Märkten, die von den erfolgreichsten Unternehmen Silicon Valleys wie Sun oder Cisco vorgeführt wurde und inzwischen von einer ganzen Reihe traditioneller Großkonzerne in den USA und neuerdings auch Europa (z. B. Lucent, IBM, Siemens etc.) nachvollzogen wird<sup>15</sup>.

Die Antriebsgründe für ein solches Risikoprojekt lagen indes nicht allein in dem unternehmerischen Eroberungstrieb des Compaq-Managements, sondern in handfesten Strukturproblemen, mit denen das Unternehmen in seinem angestammten Geschäftsbereich konfrontiert war. Auch wenn die Märkte für PC, Workstations und kleinere Server in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre unverändert hohe Wachstumsraten aufweisen, so ist ein typisches Kennzeichen kapitalistischer

13 SJMN 24.6.1997

14 BW 9.2.1999; SJMN 27.1.1998

15 Borrus/Zysman 1997

Krisendynamik – nämlich dauerhaft sinkende Profitraten – kaum zu übersehen. Namentlich die PC-Branche ist heute ein fast »profitloses Business«<sup>16</sup>, die Gewinne werden im wesentlichen von den beiden Lieferanten der Schlüsselkomponenten, Microsoft (Betriebssystem) und Intel (Mikroprozessoren) angeeignet. Zugleich ist der Wettbewerb unter den Endherstellern durch neue Produktions- und Vertriebssysteme angeheizt worden. Insbesondere Compaqs texanischer Konkurrent Dell spielt hier eine Vorreiterrolle. Das von Dell entwickelte System des Direktverkaufs kundenspezifisch konfigurierter Rechner über das Internet (*made-to-order bzw. configured-to-order*) scheint heute in ähnlicher Weise die Spielregeln der Märkte für kommerzielle PC- und Server-Hardware umzuwälzen, wie vor gut einem Jahrzehnt das Modell Compaqs<sup>17</sup>.

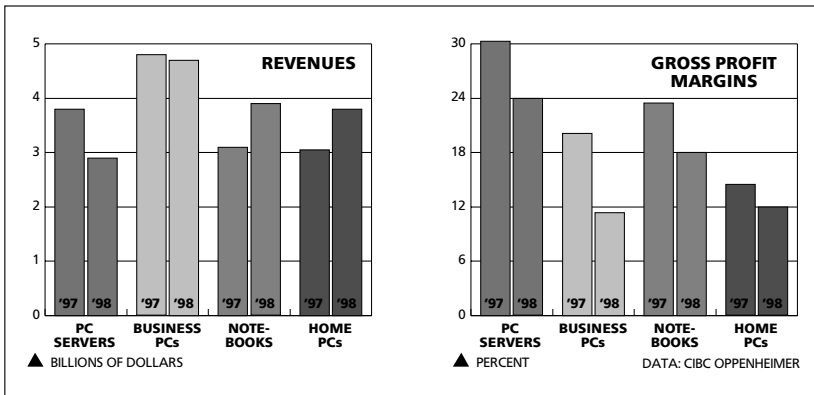
Diese Probleme schlugen sich kaum ein Jahr nach Vollzug der Konzernfusion in einer massiven Krise des neuen Unternehmens nieder. Ihr sichtbarer Ausdruck waren der Rückgang der Gewinne und der Verfall des Kurses der Compaq-Aktie um nahezu 100 % im Laufe des ersten Quartals 1999. Besonders stark fiel der Gewinneinbruch im Bereich der PC-Server aus – wegen der traditionell hohen Margen DECs in diesem Bereich ein besonders enttäuschendes Ergebnis für die Finanzmärkte. Hier wirkten sich vor allem die unklaren Strukturen in der Organisation des Vertriebs aus, die durch die Überschneidung der Produktlinien und Vertriebssysteme von Compaq und DEC entstanden waren, sowie offenkundige Probleme bei der Einführung eines an Dell orientierten Modells des Direktvertriebes von PC und Servern über das Internet. Folge dieser Krise war schließlich der Rücktritt des CEO Eckhard Pfeiffer im Frühjahr 1999, dessen Name für den Aufstieg Compaqs an die Weltspitze der PC-Branche in den 90er Jahren stand<sup>18</sup>.

16 FT 10.12.1996

17 Zuckerman 1997; Dell/Margretta 1998; Dell/Fredman 1999

18 BW 26.4.1999; FAZ 12.4.1999; FR 14.4.1999

### Schaubild 3: Umsätze und Gewinnmargen Compaq in ausgewählten Marktbereichen 1997/1998



Quelle: Business Week 26.4.1999

### 1.3 DIE SCHWIERIGKEITEN COMPAQS SIND AUSDRUCK BRANCHENWEITER STRUKTURPROBLEME

Unter dem neuen CEO Michael Cappelas wird seit Sommer 1999 eine Neuausrichtung des Konzerns versucht, für die der alte und neue starke Mann im Konzern, Ben Rosen, die Stichworte gibt. Compaq soll nunmehr als ein »Internet-Unternehmen« positioniert werden – eine Formel, der sich freilich gegenwärtig fast alle maßgeblichen Konkurrenten bedienen und die auch schon der alte Vorstand unter Pfeiffer benutzt hatte<sup>19</sup>. Kern des Reorganisationsplanes ist die Neuaufteilung des gesamten Unternehmens in drei Geschäftsbereiche – Privatkunden-PC, Geschäftskunden-PC sowie Hochleistungsrechner und Datendienstleistungen für Großkunden. Zur Verbesserung des Kundenkontaktes und zur Beschleunigung des Produktumschlages soll die Zahl der Verkaufspartner von 40 auf 4 reduziert und der Direktverkauf über das Internet ausgeweitet werden.

Als übergreifendes strategisches »Kerngeschäft« soll der Bereich des elektronischen Handels über das Internet (E-Commerce) entwickelt werden. Compaq will hier als Komplettanbieter von Hardware, Software, Dienstleistungen und Infrastrukturen auftreten – vor allem für kleine und mittlere Unternehmen. Zu diesem

19 FAZ 28.1.1998

Zweck wurde im Sommer 1999 die Firma PcOrder.com, ein Anbieter von Software für den Internet-Direktvertrieb von Computern, erworben. Im November folgte eine strategische Allianz mit dem britischen Telekommunikationskonzern Cable&Wireless, die kleinen und mittleren Unternehmen den Zugang zu globalen E-Commerce-Infrastrukturen bieten soll.

Abgerundet wird diese Strategie durch eine Reihe neuer Hardware-Projekte, wie die Einführung eines kostengünstigen mobilen Internet-Zugangsgerätes mit der Bezeichnung iPaq (499\$) sowie eine Allianz mit IBM für die Fertigung des Alpha-Chip auf Grundlage der neuen Kupferleitertechnik. Dieser soll vor allem in Hochleistungssystemen mit den Betriebssystemen UNIX oder Linux-Basis eingesetzt werden. UNIX- und Linux-Systeme sollen auch gefördert werden, um die Abhängigkeit von Microsofts Windows-NT zu verringern<sup>20</sup>.

Hinter dieser Neuausrichtung stehen aber einstweilen viele Fragezeichen. Die angezielten oberen Marktsegmente der Hardware und Systemberatung sind bekanntermaßen scharf umkämpft. Dell z. B. hat hier eine Allianz mit IBM begründet, in deren Rahmen IBM für 16 Mrd. \$ Komponenten für Hochleistungsrechner liefern und – unter einem zusätzlichen Kontrakt – Installations- und Wartungsleistungen für UNIX-Server von Dell übernehmen soll. Aus der Sicht führender Analysten der US-Wagniskapitalbranche kann dieser Schritt die Übernahme des DEC-Servicegeschäftes durch Compaq neutralisieren und wird deshalb gar als ein »Nagel in den Sarg Compaqs« bewertet<sup>21</sup>. Das Geschäftsfeld des E-Commerce ist in seinen Konturen noch stark im Fluß, hier treten z.Zt. insbesondere Sun und Hewlett-Packard mit aggressiven Praktiken zur Platzierung ihrer Systeme bei den neuen Providern von Endkunden- und Backbone-Diensten hervor – beide Unternehmen sind inzwischen auch Allianzen mit den führenden nordamerikanischen Herstellern von Telekommunikationsausrüstungen, Nortel und Lucent, eingegangen<sup>22</sup>.

Offen bleibt damit letzten Endes auch, wie die Probleme Compaqs im PC-Bereich gelöst werden sollen. Allein bei Geschäftskunden-PC wurde in den ersten drei Quartalen 1999 ein Verlust von 394 Mio. \$ eingefahren. Fast alle wichtigen Akteure der Branche basteln hier inzwischen an »Ausstiegsszenarien« bzw. an Strategien, dieses kaum noch gewinnbringende Geschäft in neue Verbundangebote (z. B. den

20 BW 26.7.1999; SJMN 30.9.1999; AAS 9.12.1999; FT 19.11.1999; BG 22.8.1999

21 NYT 28.9.1999

22 SJMN 9.12.1999; NYT 14.12.1999

Billig-Verkauf von PCs mit Internet-Kontrakten) einzugliedern. Compaq hat hier jüngst ein Arrangement zum Vertrieb von Privatkunden-PC mit dem im Besitz von AT&T befindlichen Internet- und Kabelfernsehanbieter Excite@Home bekanntgegeben<sup>23</sup>.

Die auch von führenden Industrievertretern wie IBM-Chef Lou Gerstner geführte Rede vom »Ende des PC-Zeitalters«<sup>24</sup> verweist auf die branchenweiten Ursachen der Krise bei Compaq. Mit der sog. »PC-Revolution« und der davon ausgehenden Auflösung der Vormachtstellung vertikal integrierter Großkonzerne vom Schlage IBM, DEC oder auch Siemens ist seit Anfang der 90er Jahre ein radikal verändertes Modell industrieller Organisation und Marktkontrolle entstanden, das von US-Sozialwissenschaftlern treffend mit dem Begriff »*Wintelismus*« bezeichnet wird<sup>25</sup>.

Es beruht auf der Auflösung der traditionellen vertikalen Integrationsstrukturen »fordistischer« oder auch »toyotistischer« Großunternehmen und dem Vormarsch spezialisierter, rasch wachsender Hersteller von Bauelementen, Hardware-Systemen oder Software, die zwar »schlanker« als die traditionellen Großkonzerne, dafür aber von vornherein auf weltweite Produktmärkte ausgerichtet sind. Die einzelnen Bereiche der Hard- und Softwareproduktion wie z. B. Mikroprozessoren, Speicherchips oder Festplatten werden dabei in relativ selbständige einzelne Teilmärkte aufgelöst (vgl. Schaubilder 4 und 5), in denen allerdings ein harter Wettbewerb und massive Tendenzen zur globalen Konzentration und Zentralisation von Kapital vorherrschen<sup>26</sup>.

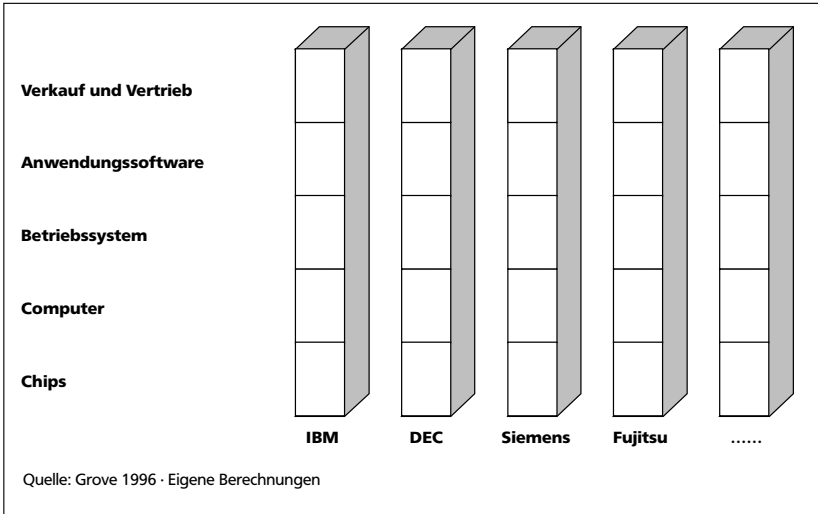
23 AAS 27.10.1999; NYT 25.11.1999

24 NYT 25.10.1999; SJMN 24.10.1999

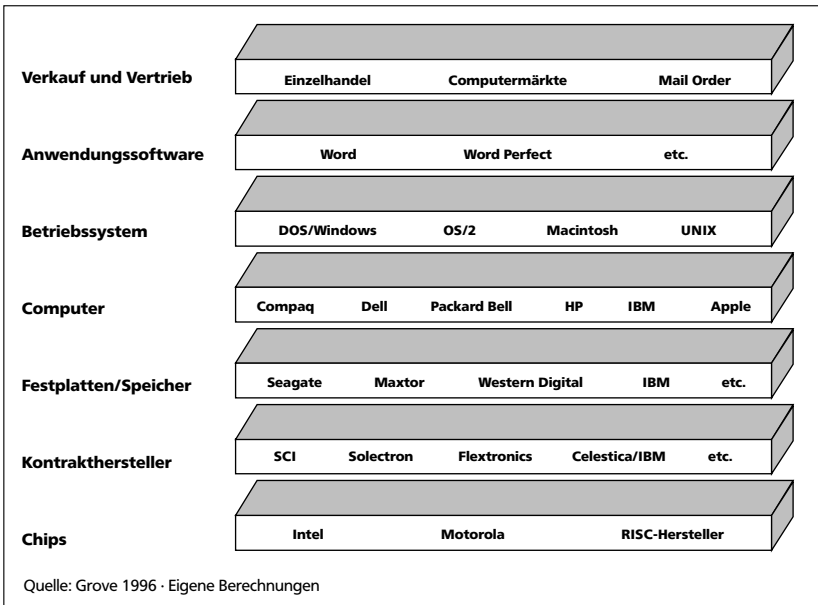
25 Borrus/Zysman 1997

26 Lühje 1999a und b

**Schaubild 4: Die »vertikale« Computerindustrie (ca. 1980)**



**Schaubild 5: Die »horizontale« Computerindustrie (ca. 1995)**



Beherrscht wird diese so genannte »horizontale Computerindustrie«<sup>27</sup> von einigen wenigen forschungsintensiven Großunternehmen, die ihre Systemarchitekturen in den betreffenden Teilmärkten als globale Industriestandards durchsetzen und diese mit harten monopolistischen Praktiken verteidigen. Beispielhaft hierfür stehen nicht nur die beiden Namensgeber des »Wintel« – Microsoft und Intel – sondern auch Firmen wie Sun Microsystems, Apple, Silicon Graphics oder früher Tandem bei Computersystemen verschiedener Größenordnung, Seagate, Quantum oder EMC bei Festplatten, oder die neuen, von Cisco angeführten »shooting stars« der Internet-Hardware-Branche, die mit ihren Produkten die jeweiligen Teilmärkte oft erst geschaffen und definiert haben.

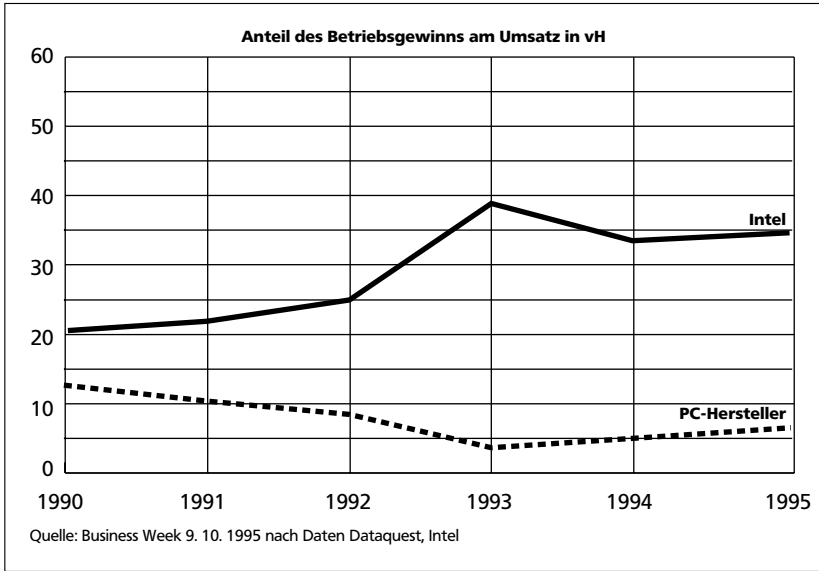
Ihnen nachgeordnet ist eine Reihe von Endherstellern, wie Compaq oder Dell im PC-Bereich, die aber im wesentlichen als »Systemvermarkter« fungieren und dabei keine oder nur wenig eigenständige Forschungs- und Entwicklungsarbeit betreiben. Als drittes wesentliches Segment etabliert sich seit einigen Jahren die Systemmontage. Diese geht auf eine Anzahl rasch wachsender, aber kaum bekannter Kontraktfertigungsunternehmen wie SCI, Solectron oder Flextronics über, die für fast alle Bereiche der IT-Industrie, aber auch angelagerte elektronikintensive Branchen (wie Telekommunikation, Industrieelektronik oder Luft- und Raumfahrt), die Fertigung der Hardware und die dazugehörige Logistik übernehmen<sup>28</sup>.

Die technologische Hierarchie zwischen den einzelnen Segmenten der »wintelistischen« IT-Industrie offenbart sich bei den starken Unterschieden in den Ausgaben der Unternehmen für Forschung und Entwicklung (FuE). Nach Angaben der Wirtschaftszeitung Business Week (9.2.1998) gab Intel 1997 immerhin 9,4 % seines Umsatzes für Forschung und Entwicklung aus, Microsoft sogar 17 %. Die FuE-Aufwendungen Compaqs – als dem größten Hersteller von »Wintel«-PC – betragen demgegenüber ganze 3,3 % des Konzernumsatzes, die Übernahme von DEC – einem traditionell forschungsintensiven Unternehmen – hob diesen Anteil auf etwas über 4 %. Dies schlägt sich auch in starken Unterschieden in den Profitraten nieder. Wie Schaubild 6 verdeutlicht, lagen die Gewinnmargen von Intel in den Jahren 1990-95 stets zwischen 20 % und fast 40 %, die der führenden PC-Hersteller zumeist deutlich unter 10 % – mit fallender Tendenz (vgl. Schaubild 6).

27 Grove 1996

28 Sturgeon 1997 und 1999

**Schaubild 6: Gewinnmargen von Intel und führenden PC-Herstellern (1990-95)**



Das Beispiel Compaq zeigt in krasser Form, wie innerhalb der einzelnen Abteilungen des IT-Sektors in kurzer Frist massive Strukturkrisen entstehen können. Insbesondere das Beispiel des PC-Marktes trägt alle Züge »klassischer« kapitalistischer Branchenkrisen, wie steigende Kapitalintensität, sinkende Profitraten und latente oder offene Überkapazitäten. Die dauernde vertikale Entbündelung und Neuzusammensetzung der Branchenstrukturen ermöglicht einem Unternehmen wie Compaq einen kometenhaften Aufstieg aufgrund einer erfolgreichen Positionierung innerhalb eines sich entwickelnden Industriesegments. Diese Form der Kapitalbewegung beinhaltet aber auch die Gefahr eines »Totalabsturzes«, wenn die übergreifenden Branchenstrukturen sich ändern. Aufgrund der Ausrichtung der meisten Unternehmen auf nur wenige, sehr eng umschriebene Marktbereiche gewinnen diese Krisen rasch existenzbedrohenden Charakter für das einzelne Unternehmen, eine längerfristige, schrittweise Umorientierung auf neue Produkte und Märkte ist in der Regel kaum möglich<sup>29</sup>.

29 Ausführlich: Lütjhe 1999a und b



Im vorliegenden Fall haben wir es gar mit einer doppelten Krisenentwicklung zu tun. In den Problemen Compaqs wiederholt sich heute in gewisser Weise der Niedergang DEC's, der auf den Zusammenbruch des einst von diesem Unternehmen definierten Marktsegmentes der »mittleren Datentechnik« zurückging. Compaq kann sich freilich nicht einfach aus dem PC-Geschäft verabschieden – schon aufgrund des quantitativen Gewichts dieses Bereichs für das Unternehmen. Auf der anderen Seite kontrolliert der Konzern in keinem wesentlichen Marktsegment die Technolgie-normen<sup>30</sup> – also die marktdefinierenden Architekturen von Systemen oder Schlüsselkomponenten. Von führenden Branchenbeobachtern wurde dies schon zu Anfang der 90er Jahre als eine Kernschwäche des Unternehmens gesehen<sup>31</sup>. In der Gegenwart dürfte das Fehlen relativ stabiler Profite aus einem Technologiemonopol auf einem relevanten Markt die Umstrukturierung des Konzerns bis auf weiteres zu einem Lotteriespiel geraten lassen.

30 Vgl. Esser u.a.

31 Ferguson/Morris 1993: 162. – In aller Schärfe wurde die technologische Abhängigkeit Compaqs in den Verhandlungen des Anti-Trust-Verfahrens gegen Microsoft deutlich. Compaq Vizepräsident John Rose sagte hier zwar zugunsten Microsofts aus, dass Compaq Microsoft-Produkte nur verwende, weil sie technisch überlegen seien. Vorhaltungen des Rechtsvertreters des Justizministeriums machten jedoch deutlich, dass Compaq jederzeit den Ausschluss aus der ersten Reihe der Microsoft-Kunden als eine existentielle Bedrohung wahrnahm (SJMN 19.2.1999).



## 2. KONZERNUMSTRUKTURIERUNG UND FOLGEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN

---

Für die Beschäftigten brachte die Zusammenführung des neuen Unternehmenskomplexes Compaq/Tandem/Digital einschneidende Veränderungen. Zu den 18.900 Beschäftigten Compaqs, die in ihrer Mehrheit am Standort Houston arbeiten, traten mit der Übernahme Tandems 1997 7.938 Beschäftigte dieses Unternehmens in Cupertino/Kalifornien, sowie in zwei kleineren Produktionsstätten in Austin/Texas und Schottland. Bei Tandem gab es zunächst keine Entlassungen<sup>32</sup>. Die Übernahme von DEC hatte wesentlich größere Dimensionen. Einschließlich der von Tandem übernommenen Beschäftigten ging Compaq Mitte 1998 mit 30.500 Mitarbeitern in die Fusion. DEC hatte demgegenüber 53.500 Beschäftigte – die meisten am Hauptsitz bei Boston, eine große Zahl aber auch in den Niederlassungen in den USA und im Ausland (u.a. 850 in Deutschland)<sup>33</sup>.

In der Folge der DEC-Übernahme kam es alsbald zu einem massiven Arbeitsplatzabbau, mit dem fusionsbedingte Überschneidungen in den Geschäftsfeldern des neuen Unternehmens bereinigt und zugleich Kostensenkungen eingeleitet werden sollten. Im Sommer 1998 wurde für die folgenden 12 Monate ein Abbau von 2.000 Stellen im Bereich Compaq bzw. Tandem angekündigt, bei DEC sogar von 15.000. Hierfür wurde zum Zeitpunkt der Fusion bereits mit Sonderkosten von 1,5 bis 2 Mrd. \$ kalkuliert – ein nicht unerheblicher Anteil dieses Arbeitsplatzabbaus sollte auf die europäischen Tochtergesellschaften entfallen<sup>34</sup>. Mit diesen Kürzungsmaßnahmen wurde die Belegschaft bis Sommer 1999 auf etwa 69.000 reduziert (davon etwa 36.000 in den USA), allerdings waren von den ursprünglich vorgesehenen Kürzungen nach Unternehmensangaben bis Mitte 1999 2.000 noch nicht realisiert. Mit der raschen Verschlechterung der finanziellen Situation des Unternehmens und der Neuordnung der Konzernführung wurde im Juli 1999 ein erneuter Abbau von 8.000 Positionen angekündigt. Dafür wurde in der Konzernbilanz des dritten Quartals 99 eine Sonderabschreibung von 700-900 Mio. \$ ein-

32 SJMN 24.7.1998

33 FAZ 13.6. und 3.9.1998

34 FAZ 13.6.1998

geplant. Einschließlich der bis zu diesem Zeitpunkt nicht realisierten Kürzungen ergab sich damit eine angestrebte Belegschaftsgröße von 59.000<sup>35</sup>.

Das qualitative Problem dieser Umstrukturierung bestand – wie schon angedeutet – in der Zusammenführung dreier sehr unterschiedlicher Unternehmenskulturen. Dem stark auf Produktion und Vertrieb orientierten Compaq-Konzern, in dessen ganz auf Kosteneffizienz ausgerichteter Unternehmensführung »keine Gefangenen gemacht werden« (Business Week), wurde mit DEC ein vertikal integrierter EDV-Konzern traditionellen Typs hinzugefügt. Dessen Unternehmensorganisation trug vergleichsweise hierarchische und bürokratische Züge, die Führungskultur war stark in einem am Heimatstandort Massachusetts vorherrschenden Sozialkonservatismus puritanischer Prägung verwurzelt<sup>36</sup>. Tandem hingegen verkörpert in typischer Weise die Firmenstrukturen des kalifornischen Silicon Valley – also eines forschungsintensiven, auf eine »Durchbruchsinnovation«<sup>37</sup> in einem speziellen Marktsegment orientierten Wachstumsunternehmens mit hoher pro-Kopf-Wertschöpfung und einer sich liberal gebenden Unternehmenskultur. In letzterer Hinsicht stach Tandem auch im lokalen Rahmen hervor. Aufgrund seiner relativ großzügigen Sozial-, Freizeit- und Fortbildungsregelungen wurde Tandem in der Lokalpresse sogar als »sozialistisches Unternehmen«<sup>38</sup> bezeichnet – eine Auszeichnung, die allerdings nur für die Angestellten, kaum aber für die Produktionsbeschäftigten Gültigkeit beanspruchen durfte<sup>39</sup>.

Bei der Eingliederung von Tandem ging man zunächst behutsam vor. Tandem sollte als selbständiges Tochterunternehmen weitergeführt werden, ein vollständiges Zusammenführen wurde schon wegen der unterschiedlichen Firmenkulturen als wenig sinnvoll erachtet. Zusammenwachsen sollte zunächst das gemeinsame Arbeitsgebiet, die Entwicklung von Rechnersystemen und -infrastrukturen auf Windows-NT-Basis<sup>40</sup>. Im Gegensatz dazu lief die Politik gegenüber DEC von Anfang an auf eine weitgehende Auflösung der früheren Unternehmensstrukturen hinaus – mit den auch für die Beschäftigten in Deutschland bereits spürbar gewor-

35 NYT, SJMN und FR 29.7.1999

36 Saxenian 1994: 60 ff

37 Florida/Kenney 1990

38 SJMN 12.6.1997

39 Die Produktion wurde bei Tandem bereits zu Anfang der neunziger Jahre weitgehend fremdvergeben. Die Leiterplattenbestückung im kalifornischen Watsonville, einer Landarbeiterstadt mit überwiegend mexikanisch-stämmiger Bevölkerung, wurde 1992 an den Kontraktfertiger SCI aus Huntsville, Alabama verkauft (und von diesem inzwischen geschlossen; Global Electronics, December 1992; SCI Press Release 27.1.1999).

40 FAZ 11.9.1997

denen Folgen. Mit der 1999 aufgebrochenen Krise des neuen Compaq-Konzerns wurde diese Herangehensweise freilich verallgemeinert. Alle Unternehmens-teile treten jetzt nur noch als ein Teil der drei neuen Konzernbereiche auf – auch im äußeren Erscheinungsbild ist der Hinweis auf die alten Markennamen fast völlig verschwunden.

Die gegenwärtigen Probleme scheinen das Credo neuerer Management-Philosophien zu bestätigen, dass »größer« in den extrem rasch sich entwickelnden IT-Märkten des »Internet-Zeitalters« nicht unbedingt »besser« bedeuten muss. Für Compaq besteht das Problem allerdings nicht nur in der gewachsenen Komplexität der Organisation, sondern auch in dem fehlenden Fokus für eine neue Unternehmensstrategie (vgl. 1.3). Angesichts der inzwischen offenkundig gewordenen Erkenntnis, dass die Märkte komplexer »high end«-Computersysteme nicht nach den Regeln des PC-Geschäftes umzukrempeln sind, ist wohl eine Ausdifferenzierung der Strategien und Führungsstile und eine größere Autonomie für die einzelnen Unternehmensbereiche angesagt. Die Politik der Compaq-Konzernleitung scheint derzeit allerdings in die gegenteilige Richtung zu gehen und damit dem früheren Stil des Hauses zu entsprechen. Das unattraktive Image des Unternehmens als Arbeitgeber für höherqualifizierte Spezialisten will man einstweilen durch einige kosmetische Maßnahmen aufbessern – so etwa durch die Verlagerung des Sitzes der Forschungsabteilung ins kalifornische Palo Alto oder durch die kürzlich angekündigte Einführung von Aktienoptionen für alle 68.000 MitarbeiterInnen<sup>41</sup>.

Die Neupositionierung des Unternehmens ist aber nicht nur eine Frage wettbewerbsfähiger Produkte, sondern der Herstellung eines stabilen einzelunternehmerischen Zusammenhanges der Kapitalverwertung. In dieser Hinsicht treten wieder die objektiven Strukturprobleme des heute im IT-Sektor herrschenden Konkurrenzmodells hervor. Als wesentliches Problem erweist sich weniger die relativ unübersichtliche und mit vielen hochbezahlten Angestellten in Forschung, Entwicklung und Verkauf ausgestattete Unternehmensstruktur Digital's, als vielmehr die auf ein extensives Marktwachstum ausgelegte Struktur Compaqs. Die einstige Stärke des Konzerns, nämlich die effiziente, global organisierte Eigenfertigung und deren Integration mit Vermarktung und Vertrieb, wird heute immer mehr zu einem Hemmfaktor. Compaq kann auf diesem Gebiet – wie bereits dargestellt – kaum noch mit den »vertriebslosen« PC-Herstellern und erst recht nicht mit den reinen Kontraktfertigern konkurrieren. Diese beziehen ihre Stärke nicht zuletzt aus extrem niedrigen Kosten für Forschung, Verwaltung und Vertrieb (bei Dell 9 %, bei Solec-

41 NYT 23.7.1999; EN 20.9.1999; AAS 24.11.1999

tron, dem größten Kontraktfertiger, gar nur 4 %). Compaq erscheint demgegenüber mit einem Overhead-Kostenanteil von 18 % schon fast als »industrieller Dinosaurier«<sup>42</sup>.

Die Probleme der bisherigen markt- und produktionsstrategischen »Tonnenideologie« Compaqs machen heute vor allem die Produktions- und Logistikorganisation zur Zielscheibe der Sanierungsbemühungen. Geradezu unausweichlich erscheint eine durchgreifende Entkoppelung von Entwicklung, Vermarktung und Servicegeschäft einerseits und Produktion bzw. Vertriebslogistik andererseits, wie sie heute von den Spitzenunternehmen Silicon Valleys, aber auch einer wachsenden Zahl vertikal integrierter Traditionsunternehmen in der Elektronikindustrie praktiziert wird. Als ein kapitalistischer Imperativ stellt sich dies nicht zuletzt deshalb dar, weil solche »ultraschlanken«, aber hochgradig wertschöpfungsintensiven Unternehmensstrukturen heute von den Finanzmärkten favorisiert werden<sup>43</sup>. Für Compaq bedeutet dies auch eine gewisse Rückführung der globalen Zentralisierung der Fertigungsstrukturen und eine Verfeinerung der bislang relativ simplen internationalen Arbeitsteilung in Richtung einer stärkeren Regionalisierung der Produktionskette mit einer größeren Marktnähe<sup>44</sup>.

Die diesbezüglichen Rationalisierungsanstrengungen der Konzernführung konzentrieren sich derzeit auf die gewinnträchtigen höherwertigen Rechnertypen. So wurde im Sommer 1999 die Fertigungsstätte für Workstations auf Basis des Alpha-Prozessors, eine ehemalige Digital-Fabrik in Salem, New Hampshire, geschlossen und die Produktion nach Houston bzw. in das ehemalige Fertigungswerk von Tandem in Fremont, Kalifornien, verlegt (vgl. 3.2.c). Die meisten der 900 Beschäftigten wurden entlassen, einigen wenigen wurden Arbeitsplätze in Texas und Kalifornien angeboten. Als Teil der weltweiten Streichung von 8.000 Stellen wurde der Abbau von 1.600 der 2.600 Arbeitsplätze im Werk Yishun, Singapur, angekündigt, begründet durch die Ausgliederung der Leiterplattenmontage für Intel-Server. Dem folgte schließlich im September die Ankündigung, dass dieses Geschäft im Rahmen eines Kontraktes von mehreren hundert Mio. US-\$ nunmehr durch das Kontraktfertigungsunternehmen Flextronics aus San Jose, Kalifornien, übernommen werden soll<sup>45</sup>.

Angesichts der geschilderten Probleme im PC-Geschäft dürften in absehbarer Zeit auch massive Umstrukturierungen in diesem Bereich zu erwarten sein. Bereits

42 BW 21.6.1999

43 Saxenian 1994: 142 ff.; Borrus/Zysman 1997

44 The Register 27.8.1999

45 NYT 28.7.1999; The Register 27.8.1999; EN 27.9.1999

ab 1996 hatte Compaq mit der Verlagerung der PC-Endfertigung auf größere Vertriebsunternehmen experimentiert, um hier ein eigenes, zu Dell konkurrenzfähiges *built-to-order*-System zu entwickeln. Diese Pläne wurden jedoch mit der Entscheidung für einen verstärkten Direktvertrieb über das Internet Makulatur – auf Kosten allerdings der Vertriebspartner, die bereits größere Investitionen in Fertigungseinrichtungen getätigt hatten<sup>46</sup>. Angesagt scheint nunmehr eine verstärkte Übertragung der Endfertigung und ihrer Schnittstelle zur Distributionslogistik an Kontraktfertigungsunternehmen<sup>47</sup>.

Erste Schritte dazu, die auch einer verstärkten Regionalisierung dienen, wurden in einigen wichtigen ausländischen Märkten gegangen. In der Volksrepublik China kooperiert Compaq mit der Firma Dawn, einem lokalen PC-Hersteller aus der Industriestadt Shenjang, dem ein besseres Know-how bei der Durchdringung dieses komplizierten Marktes und der dortigen Logistikprobleme zugetraut wird<sup>48</sup>. In Deutschland wurde Ende 1998 eine Fertigungspartnerschaft mit der Firma Schäfer IT-Logistik ins Leben gerufen. In einer dem ehemaligen Robotron-Kombinat entstammenden Produktionsstätte in Dresden sollen von 700 Mitarbeitern (darunter viele Zeitarbeitskräfte) bis zu 1 Mio. PC jährlich für den deutschen und europäischen Markt hergestellt werden. Gegenüber der bestehenden Fertigung in Schottland wird insbesondere die zentrale Lage dieses Betriebes als Vorteil gesehen<sup>49</sup>.

Angesichts der Größe der Fertigungsoperationen Compaqs und ihres bislang immer noch relativ hohen Integrationsgrades erscheinen die Rationalisierungspotentiale des Outsourcing beträchtlich. Die Kooperation mit Flextronics dürfte in Zukunft sicherlich auch für Europa an Gewicht gewinnen; dieses Unternehmen verfügt bereits über ein gut ausgebautes Netz moderner Fertigungsbetriebe in Europa, durch die Übernahme der Serverfertigung von Fujitsu-Siemens in Paderborn zum 1.1.2000 und des Leiterplattenherstellers DII-Multek in Böblingen zum 1.4.2000 nunmehr auch in Deutschland. Unterdessen wechselte der im Sommer 1999 ernannte Compaq-Vizepräsident für den Bereich Beschaffung/Supply Chain Management, Stephen Martson, in eine ähnliche Position bei Flextronics. Im Gespräch ist auch ein weitreichendes Outsourcing der Vertriebs- und Ersatzteillo-

46 BW 3.5.1999

47 Angesichts der enormen Volumina der Fertigung und des Materialdurchlaufes ist Compaq heute einer der potentiell größten Auftraggeber der Kontraktfertigungsbranche. Allein für Taiwan, woher Compaq bislang den größten Teil seiner extern gefertigten Komponenten beschafft, wurde für 1999 mit einem Auftragsvolumen von insgesamt 7 Mrd. US-\$ gerechnet (BW 26.4.1999).

48 BW 15.2.1999

49 Welt 24.10.1998

gistik, etwa durch die Übergabe an global operierende Frachtdienstunternehmen wie UPS. In jedem Fall dürften die z. Zt. Europa und Ostasien gemachten Erfahrungen in absehbarer Zeit auch in die USA rückübertragen werden. Von den Folgen dürfte vor allem der Standort Houston als das bisherige Rückgrat der globalen Fertigungs- und Vertriebslogistik betroffen sein.



## **3. REGIONALE STANDORTE UND ARBEITSPOLITIK**

---

Der Umbau der Kapital- und Unternehmensstrukturen wirkt sich an den einzelnen Standorten des Compaq-Konzerns recht unterschiedlich aus. Diese Unterschiede ergeben sich nicht nur aus der Stellung der einzelnen Unternehmensteile und den »Unternehmenskulturen« der verschiedenen Konzerngesellschaften. Sie widerspiegeln auch die Zersplitterung der gewerkschaftlichen Strukturen in der IT-Industrie der USA sowie die unterschiedlichen politisch-sozialen Verhältnisse in den einzelnen Regionen bzw. Bundesstaaten.

Die starke Regionalisierung der Unternehmensstrukturen, des Managements und der betrieblichen Herrschaftsformen, die in den USA weit ausgeprägter ist als in den meisten europäischen Ländern, beeinflusst in wesentlicher Weise die Bedingungen einer gewerkschaftlichen Organisierung der IT-Branche. Die Konzentration der IT-Unternehmen der jüngeren Generation in regionalen High-Tech-Zentren mit jeweils eigenen politischen, sozialen und ökonomischen Strukturen sorgt für erhebliche Unterschiede in den betrieblichen Handlungsbedingungen vor Ort. In diesen Regionen sind aber in einigen Fällen auch gewerkschaftliche und soziale Bewegungen unter den Lohnabhängigen entstanden, die eine wesentliche Basis für eine breitere gewerkschaftliche Reorganisierung der Branche bieten können.

### **3.1 ARBEITSPOLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN: GEWERKSCHAFTLICHE UND POLITISCHE STRUKTUREN IN DER IT-INDUSTRIE DER USA**

Das weitgehende Fehlen gewerkschaftlicher Vertretungsstrukturen gilt als Erkennungszeichen des US-amerikanischen »Modells« der Arbeitsbeziehungen im IT-Sektor. Wie Tabelle 1 zeigt, waren zu Ende der 80er Jahre nur 2,7 % aller Beschäftigten in der Computer- und Halbleiterindustrie von einer Gewerkschaft vertreten. Zu den wenigen gewerkschaftlich organisierten Betrieben zählten die im Computer- und Halbleitergeschäft tätigen Gesellschaften großer Elektro-, Rüstungs- oder Telekommunikationskonzerne wie General Electric, AT&T oder auch die General Motors-Zulieferer Delco. Die Computerhersteller der ersten Generation wie IBM, Control Data oder DEC entstanden ebenso als »gewerkschaftsfreie« Unterneh-

men wie die späteren Pioniere der Chip- und PC-Industrie in Kalifornien oder Texas<sup>50</sup>.

Das einzige bedeutende Unternehmen der IT-Industrie, das seit den Nachkriegsjahren durchgängig gewerkschaftlich organisiert ist, ist das ehemalige Fernmeldemonopol AT&T, das von der Telefonarbeitergewerkschaft Communications Workers of America (CWA) und der Elektroarbeitergewerkschaft IBEW (International Brotherhood of Electrical Workers) vertreten wird<sup>51</sup>. Der Organisationsbereich der CWA bei AT&T (heute die größte Weitverkehrs-Telefongesellschaft der USA) und bei Lucent (die inzwischen verselbständigte Telekom-Hardwareproduktion AT&Ts) ist allerdings durch massives Outsourcing und die Ausgründung bzw. den Zukauf von Tochtergesellschaften in neuen Marktberreichen erheblich eingeschränkt worden<sup>52</sup>. Neben dem klassischen Telefongeschäft betrifft dies vor allem das Hardware-, Software- und Dienstleistungsgeschäft in Bereichen wie Mobilfunk, Kabel-TV oder Internet. Allein bei Lucent ging der Anteil der gewerkschaftlich vertretenen Beschäftigten nach Angaben der CWA von 1984 bis 1997 von 62 % auf 38 % zurück.

50 Eisenscher 1993; Bacon 1997

51 Lüthje 1993

52 Vgl. Newman 1993

**Tabelle 1: Gewerkschaftliche Organisationsgrade  
in ausgewählten Schlüsselindustrien der USA (1988)**

<b>Branche</b>	<b>Anteil der von Gewerkschaften repräsentierten Beschäftigten (vH)</b>
Eisen- und Stahlerzeugung	56,2
Automobilindustrie	54,6
Telekommunikation	43,8
Öffentlicher Nahverkehr	41,8
Elektrizitätserzeugung	36,7
Flugzeugfertigung	32,2
Bau	21,9
Petrochemie	19,7
Raumfahrtfertigung	18,7
Bergbau	18,7
Maschinenbau	13,1
Computer und Komponenten	2,7
U.S. Wirtschaft insgesamt	16,6

Quelle: Eisenscher 1993 nach Daten Bureau of Labor Statistics

Zählt man die Bereiche Computer- und Büromaschinenherstellung, Telekommunikationshardware, Halbleiter, Software und die Produktion elektronischer Komponenten zusammen, so ist die IT-Industrie (ohne Telekommunikationsdienstleistungen) nach der Beschäftigtenzahl heute der bedeutendste Wirtschaftszweig in den USA. Mit gut 1,8 Mio. Arbeitern und Angestellten übertrifft sie deutlich den zweitgrößten industriellen Arbeitgeber, die Textil- und Bekleidungsindustrie (ca. 1,5 Mio.), und die Automobilindustrie mit ca. 1,4 Mio Beschäftigten<sup>53</sup>. Die Schwächeposition der Gewerkschaften in der US-Gesellschaft wird hier besonders deutlich – zumal es sich bei den Arbeitskräften in diesem Bereich keineswegs nur um gut bezahlte Angestellte und Techniker handelt, sondern auch um eine große Zahl von oftmals schlecht entlohnerten ProduktionsarbeiterInnen, die sich zunehmend aus sozial diskriminierten ethnischen Minderheiten oder Einwandererguppen zusammensetzen<sup>54</sup>.

53 Daten für 1995 nach AEA 1996

54 Eisenscher 1993, Hossfeld 1990 u.a.m.

Die Ursachen für diese Situation sind keineswegs mit dem ideologisch motivierten Hinweis erklärt, Gewerkschaften seien in der modernen, aufgeklärten Arbeitswelt der High-Tech-Unternehmen überflüssig. Die Schwäche der Gewerkschaften im IT-Sektor der USA entspringt vielmehr einem Bündel komplexer historischer und politischer Ursachen, die z.T. bis in die unmittelbaren Nachkriegsjahre zurückreichen.

Anders als die meisten anderen modernen Massenfertigungszweige war die US-Elektro- und Elektronikindustrie seit den 50er Jahren stets von einer starken Zersplitterung der Gewerkschafts- und Tarifstrukturen gekennzeichnet. Dies war nicht zuletzt ein Ergebnis der während der McCarthy-Ära mit politischen und justiziellen Verfolgungen durchgesetzten Zerstörung der in den 30er Jahren entstandenen Industriegewerkschaft der Elektroindustrie, United Electrical Workers (UE), wozu auch innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen maßgeblich beitrugen. Das Auseinanderbrechen der industriegewerkschaftlichen Strukturen begünstigte die Verlagerung zahlreicher Betriebe der Elektro- und Elektronikfertigung in die »gewerkschaftsfreien« Bundesstaaten des Südens und Westens der USA<sup>55</sup>. Hinzu kamen die Vorbehalte vieler Einzelgewerkschaften gegen die Organisierung von Frauen und nicht-weißen Minderheiten. Dies war in den 50er und 60er Jahren vor allem in den Südstaaten ein Hemmfaktor gewerkschaftlicher Organisierung, seit den 70er Jahren im wachsenden Maße auch im Südwesten und Westen, wo die neuen IT-Unternehmen ihre Produktionsarbeitskräfte weitgehend unter Latinos und asiatischen Bevölkerungsschichten rekrutierten<sup>56</sup>.

Die Schwäche nationaler flächendeckender Arrangements ist nicht nur Ergebnis, sondern eine wesentliche Vorbedingung für die ausgeprägte »Regionalisierung« der Branche. Mit den zahlreichen »runaway-shops« (»Fluchtbetrieben«), die Elektronikunternehmen wie General Electric, Westinghouse oder viele Rüstungshersteller in den Südstaaten eröffneten, verfügte die Elektronikindustrie der USA über bedeutende gewerkschaftsfreie »High-Tech«-Zentren bereits zu Zeiten, als das Wort »Informationstechnik« noch in den Bereich der Science Fiction gehörte<sup>57</sup>. Unter diesen Vorzeichen sind in den einzelnen High-Tech-Zentren auch stark unterschiedliche ökonomische und soziale Strukturen entstanden. Auch die einzelnen Staaten des »Sonnengürtels« sind dabei keineswegs homogen. Sie unterscheiden sich nicht zuletzt hinsichtlich der ethnischen Zusammensetzung ihrer

55 Schatz 1983; Rosswurm 1992

56 Eisenscher 1993; Hossfeld 1990; Siegel/Markoff 1985; Henderson 1989

57 Davis 1986

Bevölkerung, der Geschichte des Rassismus und der Bürgerrechtsbewegungen sowie der Rolle der Gewerkschaften.

### **3.2 POLITISCHE UND SOZIALE STRUKTUREN AN DEN EINZELNEN STANDORTEN**

Die soziale und politische Landkarte der Standorte des Compaq-Konzerns ist von diesen unterschiedlichen Entwicklungsverhältnissen geprägt. Die drei wesentlichen Konzernstandorte Texas (mit der Zentrale Houston und kleineren Operationen in Austin), »Silicon Valley« und der Raum Boston liegen in Bundesstaaten, die zu den wirtschaftlich stärksten der USA zählen. Die sozialen und politischen Bedingungen in diesen Regionen sind aber sehr verschieden.

Texas als der Heimatstandort des Konzerns ist für den konservativen Zuschnitt seines Regierungssystems wie auch seiner maßgeblichen Wählerschichten bekannt. Die Gewerkschaften haben eine relativ schwache Stellung, die auch gesetzlich eingeschränkt ist. Im Unterschied dazu ist Kalifornien vom Gegensatz liberaler und konservativer Einflussbereiche gekennzeichnet, die sich auch in einem teilweise krassen Nebeneinander gewerkschaftlich gut organisierter Wirtschaftszweige mit oftmals progressiven politischen Traditionen und Industrieregionen mit einer ausgesprochen gewerkschaftsfeindlichen Praxis niederschlagen. Die wohl wichtigste gewerkschaftsfreie Enklave ist heute »Silicon Valley«. In *New England* schließlich, dem Zentralstandort des ehemaligen Digital-Konzerns, herrscht ein liberal bis progressives Klima vor, die Industrieregion um Boston gehört zu den traditionsreichsten Entstehungsorten der US-Arbeiterbewegung. DEC und die entlang der sog. Route 128 entstandenen neueren IT-Unternehmen sind allerdings auch hier nicht gewerkschaftlich organisiert.

Im einzelnen ergibt sich folgendes Bild:

#### **a) Texas und die Region Houston**

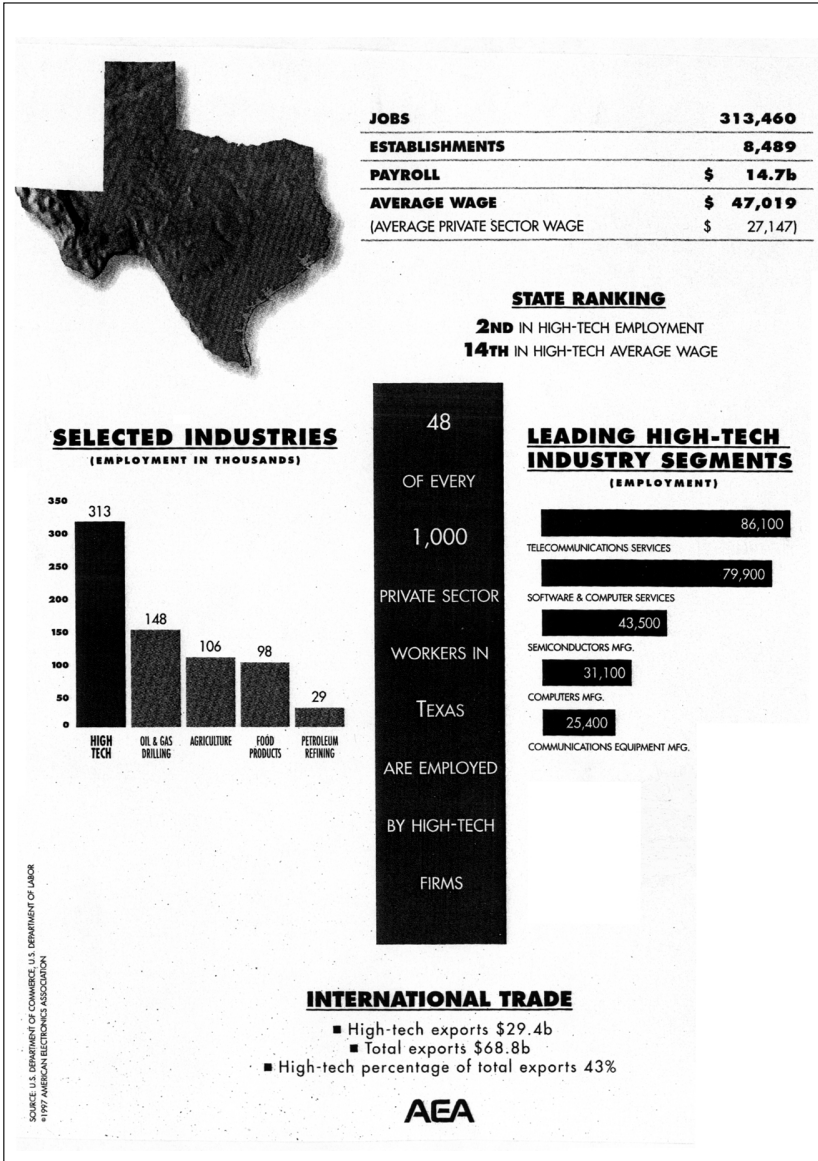
Texas gehört zu jenen Bundesstaaten der USA, die von dem langanhaltenden Wirtschaftsaufschwung der 90er Jahre am stärksten profitierten. Von 1993 bis 1996 entstanden in Texas insgesamt über 1 Mio. neuer Arbeitsplätze, dies entspricht etwa 9 % des Arbeitsplatzwachstums der US-Wirtschaft in diesem Zeitraum insgesamt. Zusammen mit Kalifornien und einigen weniger bevölkerten Staaten des Westens nimmt Texas damit einen Spitzenplatz unter den Bundesstaaten der USA ein. Mit dieser Entwicklung konnten nicht zuletzt die Folgen jener Strukturkrise überwun-

den werden, die die Wirtschaftsentwicklung des Staates in den 80er Jahren beherrscht hatte, nämlich der Niedergang der texanischen Ölförderung im Gefolge des verfallenden Ölpreises auf den Weltmärkten und die damit zusammenhängende Einstellung der relativ teuren Ölgewinnung aus lokalen Quellen. Die wesentlichen Motoren des Wachstums der 90er Jahre sind der IT-Sektor und Handel, Verkehr und Dienstleistungen. In den letzteren Bereichen, nicht zuletzt auch im Bankwesen, profitiert Texas stark von dem gewachsenen Warenaustausch mit Mexiko im Gefolge des Freihandelsabkommens NAFTA.

Gemessen an der Beschäftigung ist Texas nach Kalifornien heute der zweitgrößte »High-Tech-Staat« der USA. Nach Angaben der American Electronics Association (AEA) zählte Texas 1995 313.000 Arbeitsplätze in Informationstechnik und Telekommunikation – im IT-Sektor im engeren Sinne (also ohne Telefongesellschaften) etwa 227.000. Stark entwickelt ist die Chip-Produktion, die in Dallas (Texas Instruments) sowie in dem rasant wachsenden neuen IT-Zentrum Austin angesiedelt ist (u.a. AMD, Samsung, Applied Materials sowie das Sematech-Konsortium). Mit Dell und Compaq stammen die beiden heute weltgrößten PC-Hersteller aus Texas. Wie Schaubild 7 auch zeigt, übertrifft die Beschäftigung im »High-Tech«-Bereich deutlich die in Ölindustrie und Landwirtschaft, den traditionellen Wirtschaftszweigen des Staates. IT-Produkte machen 43 % der Exporte des Staates Texas aus, sie stellen allerdings auch den höchsten Anteil an den Importen<sup>58</sup>. Dies verweist auf den hohen Grad der Internationalisierung dieses Sektors.

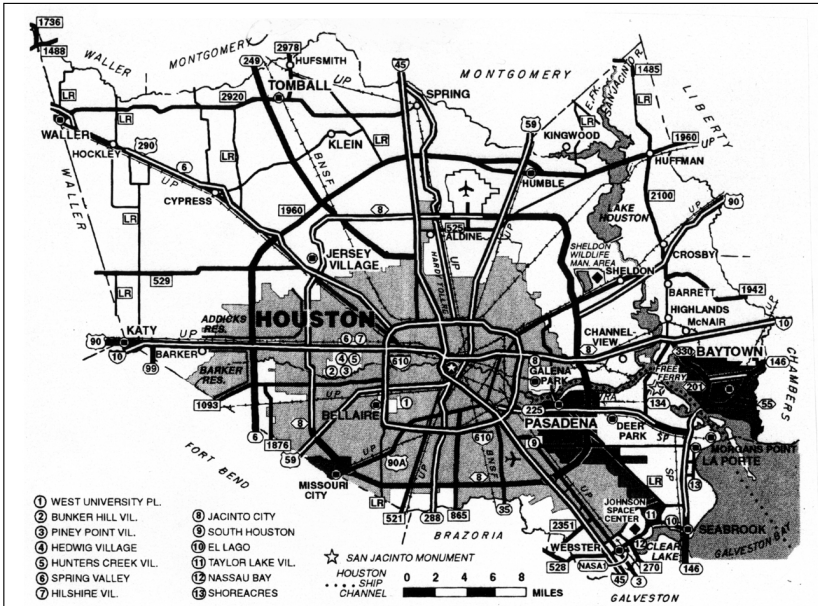
58 AAS 1.12.1999

**Schaubild 7:**  
**Schlüsseldaten zur IT-Industrie in Texas (1995)**



Quelle: American Electronics Association 1996

**Schaubild 8: Übersichtskarte Houston Metropolitan Area (Harris County)**



Quelle: Texas Almanac 1998/99

### Houston als zentraler Standort

Der Großraum Houston steht im Mittelpunkt dieses wirtschaftlichen Strukturwandels. Die traditionelle Metropole der Ölindustrie ist in den 90er Jahren zu einer Drehscheibe des NAFTA-Handels der USA geworden. Diese Umstrukturierung half, die gerade für Houston schwerwiegenden Folgen des Niederganges der texanischen Ölförderung zu überwinden. Trotz dieser Krise ist die mit 1,7 Mio. Einwohnern viertgrößte Stadt der USA nach wie vor der größte Standort für Ölraffinerien (die heute überwiegend mit Importöl bedient werden) und des öl- und raffinerietechnischen Anlagenbaus. Der Hafen ist der zweitgrößte in den USA und (gemessen an der Auslandstonnage) der bedeutendste Ein- und Ausfuhrhafen des Landes. Nahezu verdoppelt hat sich von 1992 und 1998 der Containerumschlag, was sich unmittelbar auf den gewachsenen Warenhandel mit Mexiko zurückführen lässt<sup>59</sup>. Diese Entwicklung schlägt sich auch in einem Boom des Transportwesens

59 Zahlenangaben nach Daten der Port of Houston Authority



und der Bauindustrie nieder. Houston ist traditionell auch Standort bedeutender Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen, namentlich der Raumfahrtbehörde NASA und des Texas Medical Center, des vielleicht größten Medizintechnik- und Krankenhauskomplexes der USA. Houston ist allerdings keine ausgesprochene »High-Tech-Stadt«, Compaq ist das einzige namhafte IT-Unternehmen der Region.

Der Arbeitsmarkt widerspiegelt diese Strukturen. Die mit der Krise der Ölförderung verbundenen Arbeitsplatzverluste konnten ab Ende der 80er Jahre durch das Wachstum der neueren Bereiche der regionalen Ökonomie wieder ausgeglichen werden<sup>60</sup>. Der Hafen ist nach wie vor die »Jobmaschine« Nr. 1. Hier sind etwa 75.000 Personen beschäftigt, etwa weitere 130.000 Arbeitsplätze hängen nach Angaben der Hafenbehörde vom Hafen ab. Die Liste der größten Arbeitgeber wird von den Großbetrieben des medizinisch-industriellen Komplexes (u.a. Columbia/HCA Healthcare Corp. und University of Texas Medical Branch) beherrscht. Compaq nimmt hier inzwischen Rang 7 ein – noch vor den von Shell angeführten Ölgesellschaften. In der IT-Branche beschäftigen die 20 größten Unternehmen der Stadt etwa 20.000 Arbeitskräfte, davon stellt Compaq mit etwa 17.000 den Löwenanteil<sup>61</sup>.

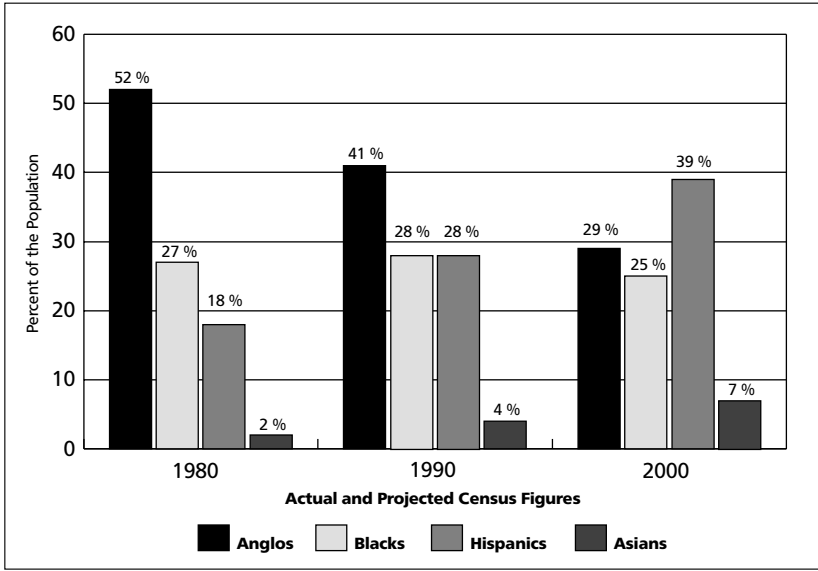
Arbeitsmarkt und Bevölkerungsstruktur sind von einer starken Zuwanderung geprägt, die vor allem durch das Wachstum im Dienstleistungssektor sowie im Baugewerbe angetrieben wird. Ausdruck dieser Entwicklung ist der rasante Anstieg der als nicht-weiß eingestufteten Bevölkerung Houstons, vor allem der Hispanics. Wie Schaubild 9 verdeutlicht, ging der Anteil der weißen anglo-amerikanischen Bevölkerung zwischen 1980 und 1990 von 52 % auf 41 % zurück. Der Anteil der schwarzen Bevölkerung, die seit den vierziger Jahren besonders in den unteren und mittleren Arbeitertätigkeiten im Hafen und seinen Industriebetrieben beschäftigt war, beträgt traditionell etwa 25 %. Das Wachstum der nicht-weißen Bevölkerung geht heute vor allem auf die massive Einwanderung aus Mexiko zurück, die angesichts der unerschöpflich scheinenden Nachfrage nach der billigen Arbeitskraft mexikanischer Immigranten kaum noch legale oder administrative Grenzen kennt<sup>62</sup>.

60 Klineberg 1999: 5

61 Houston Chronicle: Sonderbeilage Perspectives 98

62 Klineberg 1999: 12 ff.

**Schaubild 9: Bevölkerungsstruktur der Stadt Houston nach Ethnien (1980 – 2000)**



Quelle: Klineberg 1999 nach Daten U.S. Census

Diese Entwicklungen schlagen sich auch in einer starken, in den letzten Jahren wohl noch verstärkten Aufspaltung des Stadtraums entlang ethnischer Linien nieder. Houston gilt traditionell als stark segregiert – also als eine Stadt mit einer ausgeprägten räumlichen und sozialen Trennung der weißen und nicht-weißen Wohnbevölkerung. Schwarze, Latinos und Asiaten sind im Ostteil der Stadt konzentriert, insbesondere um den Hafen. Hier bestehen großräumige Elendszonen, die sicherlich zu den ausgedehntesten ihrer Art in US-Großstädten gehören. Die westlichen Stadtteile sowie die ausgedehnten Vorstädte haben überwiegend weiße Bevölkerungsmehrheiten. Ein vielsagender statistischer Ausdruck dieser Verhältnisse ist die ethnische Zusammensetzung der Schulen. Im Stadtgebiet Houston sind nur 11,5 % aller Schüler weiß, allein die Hispanics haben einen Anteil von über 50 %. Ein Schuldistrikt eines Mittelklasse-Vorortes wie Tomball – auch Standort der Konzernzentrale von Compaq (vgl. Schaubild 8) – hat demgegenüber zu 87,4 % weiße Schüler<sup>63</sup>.

63 Daten nach Texas Education Agency: »School District Profiles by County, 1995-96«, in: The Dallas Morning News 1997

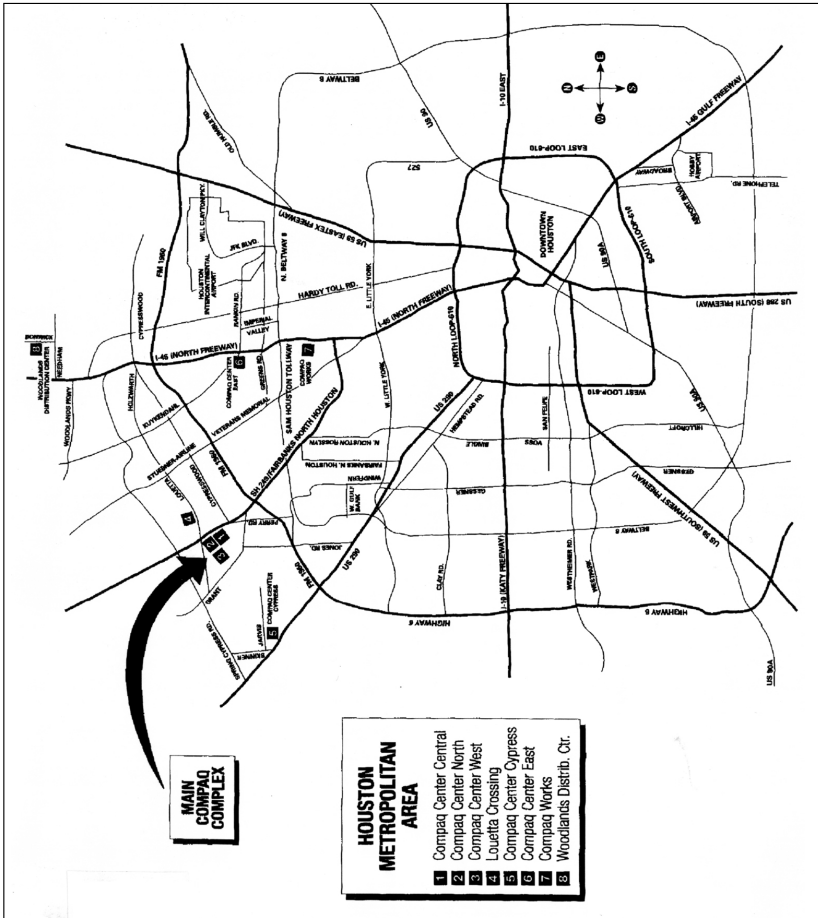
Die Standorte Compaqs (vgl. Schaubild 10) sind in dieses Muster auf charakteristische Weise eingefügt. Wie die nachstehende Karte verdeutlicht, liegen alle Betriebe und Niederlassungen des Unternehmens in den nördlichen oder nordöstlichen Vororten. Insgesamt verfügt Compaq über 8 Standorte im Raum Houston. Neben dem zentralen Campus in Tomball handelt es sich dabei um fünf größere Bürokomplexe, ein Compaq Works genanntes Reparaturzentrum und das an dem zentralen Freeway I-45 gelegene Woodlands Distribution Center. Die letztgenannten Einrichtungen und ein weiteres Distributionszentrum auf dem Zentralcampus bilden das Herz der komplexen Logistikoperationen des Unternehmens. Nach Angaben der lokalen Transportarbeitergewerkschaft (International Brotherhood of Teamsters) wird dies ergänzt durch eine Anzahl von Lagerhäusern im Besitz von Transport- und Speditionsunternehmen, die in großem Umfang Aufträge von Compaq abwickeln. Eine besondere Rolle spielt hier das im Besitz der Eisenbahngesellschaft Union Pacific befindliche Logistikunternehmen Overnite (vgl. 4.1). Compaq ist dessen größter Kunde in der Region.

Der zentrale Firmencampus in Tomball (vgl. Schaubild 11), der in der alten und inzwischen wohl auch in der neuen Organisationsstruktur des Compaq-Konzerns wesentliche Funktionen von Verwaltung, Entwicklung, Produktion und Logistik vereinigt (vgl. 3.1), ist ein massiver, auf der »grünen Wiese« errichteter Verwaltungs- und Industriekomplex. Neben zahlreichen Verwaltungsgebäuden und dem bereits erwähnten Logistikzentrum finden sich hier drei große Werke für die Montage von PC, Servern und Notebooks, die die zentralen Fertigungsstätten für den US-Markt bilden. In einer Halle werden PC-Standardkonfigurationen in großen Stückzahlen nach den Bestellungen der Vertriebspartner (built-to-order) gefertigt, in einer zweiten die Server der Prolinea-Produktlinie, die in einer dritten Halle angesiedelte Notebook-Fertigung erfolgt nach kundenspezifischen Konfigurierungswünschen (configured-to-order). Entwicklung und Verwaltung einerseits und die Produktion andererseits sind trotz ihrer räumlichen Nachbarschaft organisatorisch und sozial deutlich getrennt. Dies drückt sich z. B. im Vorhandensein getrennter Kantinen für Angestellte und Arbeiter aus. In der Produktion sind überwiegend weibliche Arbeitskräfte hispanischer Ethnien beschäftigt, die Angestelltenschaft ist demgegenüber überwiegend weiß.

Anders als die organisatorisch und baulich schlank gehaltenen Firmenzentralen der meisten IT-Unternehmen der jüngeren Generation hat das Compaq-Hauptquartier eher den Charakter einer vertikal integrierten »Festung«. Eine für andere High-Tech-Regionen der USA typische kleinräumige »Vernetzung« mit Zuliefer-, Dienstleistungs- oder Entwicklungsfirmen besteht nicht. Die wesentlichen Zulie-

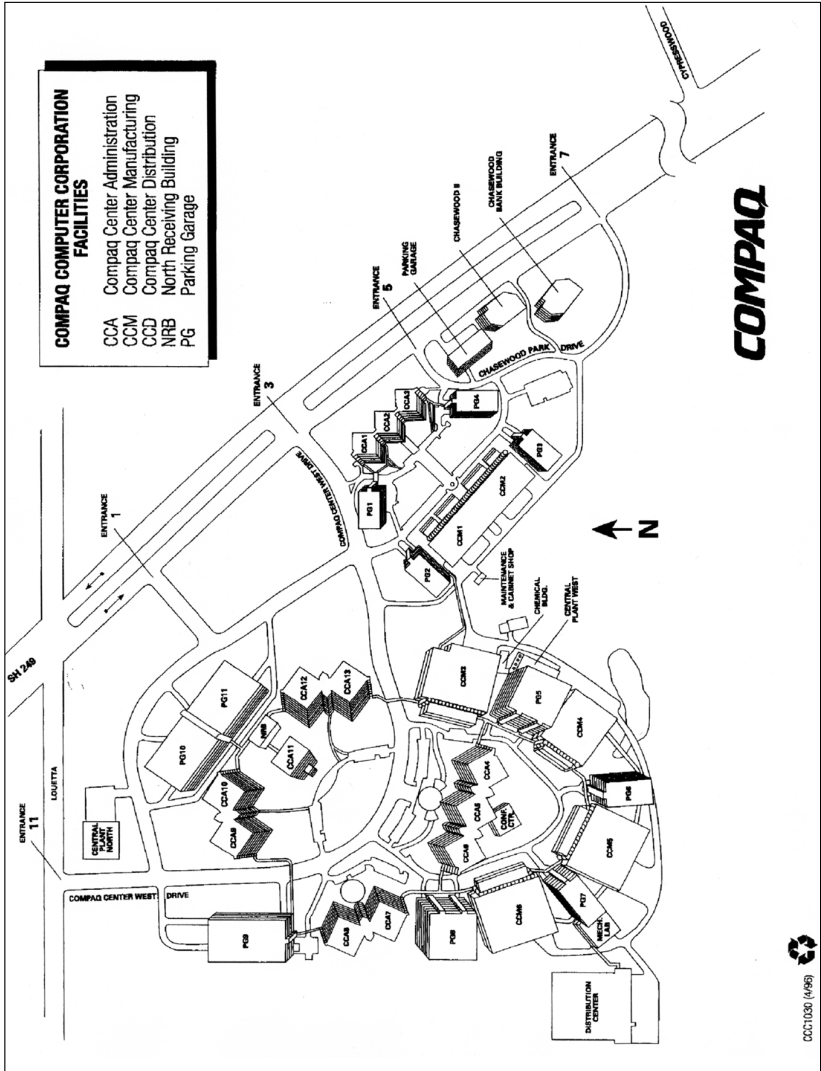
ferkomponenten, vor allem Motherboards, werden in großen Stückzahlen von zumeist in Südostasien ansässigen Großlieferanten bezogen. Die Isolation dieses Komplexes wird noch durch sein Umfeld unterstrichen. Dieses besteht aus weitläufigen, in den letzten 10 Jahren entstandenen Eigenheimsiedlungen der gehobenen Kategorie, die in der in den USA üblichen Weise von großen Immobilienfirmen entwickelt wurden und nach Auskunft lokaler Makler in großem Maße von Compaq-Angestellten bewohnt werden.

**Schaubild 10: Compaq Betriebsstätten in Houston**



Quelle: Compaq

Schaubild 11: Compaq Campus



**COMPAQ**

CCCT1036 (6/95)

## Zum politischen Umfeld

Das politische Umfeld am zentralen Standort des Compaq-Konzerns beleuchtet zusammenfassend das folgende Zitat aus einer Untersuchung des Soziologen Steven Klineberg, Professor an der konservativen Rice University, der Elitehochschule Houston:

»In den ersten acht Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts war Houston Amerikas Öl-Boom-Stadt, die auf der wichtigsten Ressource des Industriezeitalters residierte und seine Bevölkerung alle 20 Jahre verdoppelte. In dieser dem freien Unternehmertum sprichwörtlich zugetanen Stadt ging man davon aus, dass alles, was es zur Fortsetzung des Booms bedurfte, strammer texanischer Unternehmungsgeist und der Erhalt eines Wirtschaftsklimas sei, welches die Industrie- und Handelskammer als ›das beste der Nation‹ bezeichnet. Gemeint war mit diesem Slogan eine bemerkenswert enge Beziehung zwischen lokaler Verwaltung und Wirtschaftsinteressen; dies beinhaltete schwache Gewerkschaften, billige Arbeitskräfte, niedrige Steuern, städtische Dienstleistungen auf Minimalniveau und eine mit Absicht wirkungslose städtische Raumordnungspolitik. Als extreme Variante einer für viele Großstädte des ›Sonnengürtels‹ charakteristischen Politik des schnellen Wachstums wurde Houston zum oft zitierten Symbol jener vermeintlichen Erfolge, die man der in den 70er und 80er Jahren sich verbreitenden Philosophie niedriger Steuern und niedriger Staatsausgaben zuschrieb<sup>64</sup>.«

Viele Aspekte dieser Charakterisierung treffen allerdings auf den Staat Texas insgesamt zu. Wie in den meisten anderen US-Bundesstaaten des Südens und Südwestens konnten auch in Texas ab Ende der 40er Jahre so genannte »right-to-work«-Gesetze durchgesetzt werden. Das »Recht zur Arbeit« ist hier nicht gleichbedeutend mit dem Recht auf einen Arbeitsplatz, vielmehr soll der einzelne Arbeitnehmer vor gewerkschaftlichen Aktivitäten und Arbeitskämpfen geschützt werden. Dies beinhaltet zahlreiche Einschränkungen gewerkschaftlicher Handlungsrechte, wie z. B. verschärfte Bedingungen für gewerkschaftliche Anerkennungswahlen im Betrieb, einen weitgehenden rechtlichen Schutz für Streikbrecher oder das Verbot von Solidaritätsstreiks und -boykotts. Dürftig ist auch die sonstige staatliche Arbeits- und Sozialgesetzgebung: so gehört Texas zu den US-Staaten mit dem niedrigsten gesetzlichen Mindestlohn, dem schwächsten Kündigungsschutz und den schlechtesten Arbeitsschutzbestimmungen. Der von der Staatsregierung festgelegte Mindestlohn liegt bei 3,35\$/Std. und wurde seit 1987 nicht mehr erhöht<sup>65</sup>.

64 Klineberg 1999: 2-3

65 Angaben nach: Marshall 1967, Texas Business Council 1992, Summers 1993, Hight 1999

Wie in den meisten anderen Regionen des Südens ist die Schwäche der Gewerkschaften nicht zuletzt Ausdruck einer entlang ethnischer Linien gespaltenen Arbeiterbewegung. Im Falle Texas war und ist hier nicht der Rassismus gegenüber der schwarzen Bevölkerung die wesentliche Ursache, sondern die historische Unterdrückung und Diskriminierung der mexikanisch-stämmigen Bevölkerung. Bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts verhinderte dies fast jegliche gewerkschaftliche Organisierung in der von der Beschäftigung her lange Zeit bedeutendsten Wirtschaftsbranche in Texas, der industriell betriebenen Landwirtschaft. Erst die Entstehung einer starken Bürgerrechtsbewegung unter den Chicanos, deren wichtigste Kraft die Landarbeitergewerkschaft United Farm Workers war, änderte diese Situation zumindest teilweise. Bis heute ist aber die Mitgliedsbasis der Gewerkschaften auf einige wenige Industrien mit einem hohen Anteil handwerklicher Facharbeit (Ölförderung, Baugewerbe sowie die Luft- und Raumfahrtindustrie im Raum Dallas/Fort Worth), öffentliche Versorgungsunternehmen (Elektrizität und Telekommunikation) sowie das Transportgewerbe beschränkt<sup>66</sup>.

Diese Voraussetzungen begrenzen letztlich auch das Feld für politische Interventionen der Gewerkschaften in arbeits-, umwelt- und wettbewerbspolitischen Belangen, die den »High-Tech«-Sektor betreffen. Wie für die meisten Südstaaten, so gilt auch für Texas, dass die Demokratische Partei – die eine Reihe erstrangiger nationaler Politiker in Kongress und Regierung stellt – von industriellen und groß-agrarischen Interessen beherrscht wird<sup>67</sup>. Der generell starke Einfluss dieser Kräfte in der texanischen Politik macht sich beispielhaft in der Umweltpolitik geltend; insbesondere die Ölindustrie konnte bislang eine wirkungsvolle Gesetzgebung zur Luft- und Wasserverschmutzung weitgehend verhindern, was sich etwa in einer nahezu beispiellosen Umweltverschmutzung im Hafengebiet von Houston niederschlägt<sup>68</sup>. Auch für die IT-Industrie war diese traditionelle Kräftekonstellation ein wirkungsvoller Schutzschild. Gesetzliche Initiativen zu einer gemeinwohlorientierten Regulierung des IT-Sektors, etwa im Bereich des Internet, des Datenschutzes oder der Industrieansiedlungspolitik existieren kaum. Eine gewisse Ausnahme bilden hier einige Ansätze der Kommunikationsarbeitergewerkschaft CWA, gewerkschaftliche Organisierungskampagnen im Mobilfunk durch Druck auf die staatliche Gebührenregulierung zu unterstützen (vgl. 4.2).

Ausdruck dieser Verhältnisse ist auch, dass Texas zu den Staaten mit der schärfsten Strafverfolgungspolitik und in der Folge mit der höchsten Gefängnisbevölke-

66 Montejano 1987

67 Davis 1986

68 Vgl. die ausführliche Reportage der New York Times vom 9.11.1999

rung in den USA zählt. Texas ist der bedeutendste unter jenen US-Bundesstaaten, die den Strafvollzug überwiegend in die Hand privater Unternehmen verlagert haben. Dabei handelt es sich zumeist um Konzerne beachtlicher Größe, deren Aktien in den letzten Jahren zu den erfolgreichsten Neueinführungen an den Börsen gehörten. Für unseren Zusammenhang ist dies insofern von Belang, als der »gefängnis-industrielle Komplex«<sup>69</sup> in Texas auch eine wachsende Rolle in der Zulieferproduktion des IT-Sektors zu spielen scheint. Dokumentiert ist dies für das High-Tech Zentrum Austin, wo in einer von der Wackenhut Corporation (dem zweitgrößten Gefängniskonzern der USA) betriebenen Großstrafanstalt etwa 100 Häftlinge zum Stundenlohn von 1\$ Zulieferteile für die ortsansässigen IT-Gerätehersteller produzieren (Montage von Relais, Leiterplatten und Kabeln). In der Liste der prominenten Kunden dieser Einrichtung, die von einem Lockhart Technologies Inc. (LTI) genannten Kontraktfertigungsunternehmen geführt wird, findet sich neben Dell und IBM auch Compaq<sup>70</sup>.

#### **b) Boston/Route 128**

Der Bundesstaat Massachusetts, der Heimatstandort des früheren Digital-Konzerns, ist ebenfalls eine der führenden Informationstechnik-Regionen der USA. Etwa 190.000 Menschen sind hier im IT-Sektor beschäftigt, ohne Telekommunikationsdienstleistungen etwa 170.000 (Daten für 1995; vgl. Schaubild 12). Der entlang der sog. Route 128 vor den Toren Bostons gelegene High-Tech-Korridor gilt zusammen mit dem kalifornischen Silicon Valley als das zweite wichtige Entstehungszentrum der neueren Generationen der IT-Industrie. Das Arbeitsplatzwachstum ist hier freilich in den letzten 15 Jahren erheblich bescheidener ausgefallen als im Westen. Während Kalifornien, Texas und andere Staaten zu den Zentren der sogenannten »PC-Revolution« bzw. der Entwicklung des Internet wurden, war die Entwicklung in Massachusetts von den langanhaltenden Strukturkrisen der führenden Unternehmen der lokalen IT-Industrie, namentlich Wang und DEC, geprägt. Während die Zahl der IT-Arbeitsplätze in Silicon Valley in den 80er Jahren (trotz zwischenzeitlicher Einbrüche) von etwa 210.000 auf 260.000 zunahm, stagnierte deren Zahl in der Region Boston bei etwa 150.000. Erst unter den Vorzeichen des langanhaltenden Aufschwungs der US-Wirtschaft in den 90er Jahren kam es wieder zu Zuwächsen.

69 Goldberg & Evans 1998; Parenti 1999

70 Quek 1999



## Schaubild 12: Schlüsseldaten zur IT-Industrie in Massachusetts (1995)

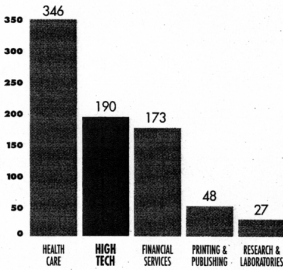


<b>JOBS</b>	<b>190,036</b>
<b>ESTABLISHMENTS</b>	<b>4,970</b>
<b>PAYROLL</b>	<b>\$ 10.1b</b>
<b>AVERAGE WAGE</b>	<b>\$ 52,999</b>
(AVERAGE PRIVATE SECTOR WAGE)	\$ 32,154)

### STATE RANKING

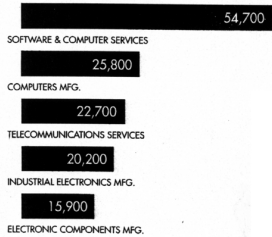
**4TH** IN HIGH-TECH EMPLOYMENT  
**4TH** IN HIGH-TECH AVERAGE WAGE

### SELECTED INDUSTRIES (EMPLOYMENT IN THOUSANDS)



75  
 OF EVERY  
 1,000  
 PRIVATE SECTOR  
 WORKERS IN  
 MASSACHUSETTS  
 ARE EMPLOYED  
 BY HIGH-TECH  
 FIRMS

### LEADING HIGH-TECH INDUSTRY SEGMENTS (EMPLOYMENT)



### INTERNATIONAL TRADE

- High-tech exports \$10.2b
- Total exports \$15.1b
- High-tech percentage of total exports 68%

**AEA**

SOURCE: U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE, U.S. DEPARTMENT OF LABOR  
 © 1997 AMERICAN ELECTRONICS ASSOCIATION

Quelle: American Electronics Association 1996

Die IT-Industrie in Massachusetts ist stark auf die Entwicklung und Fertigung von Computersystemen orientiert, die Chip-Fertigung spielt demgegenüber eine relativ geringe Rolle (vgl. Schaubild 12). Die einstmals bahnbrechende, von Wang und DEC geführte Mikrocomputerindustrie wird ergänzt durch einen hochentwickelten Sektor des elektronischen Instrumentenbaus und zahlreiche Betriebe der Rüstungselektronik. Der letztere Bereich hat für die Entstehung der lokalen IT-Industrie eine ausschlaggebende Rolle gespielt. Massachusetts war traditionell einer der wichtigsten Standorte rüstungsproduzierender Elektronikunternehmen wie General Electric, Raytheon oder Lenkurt, die auch eng mit den in der Region angesiedelten bekannten Forschungseinrichtungen (wie dem Massachusetts Institute of Technology, MIT) zusammenarbeiteten. Hinzu kam eine Reihe von Großproduzenten der Elektroindustrie wie Sylvania (Glühlampen), RCA (Radio- und Fernsehgeräte) oder Western Electric (Fernmeldegerät), die in Massachusetts bedeutende Betriebe unterhielten<sup>71</sup>.

Die Einbindung in eine differenzierte traditionelle Industriestruktur – für die der Firmensitz des früheren DEC-Konzerns in einer alten Woll- und Garnspinnerei symbolisch ist – unterscheidet die High-Tech-Industrie in Massachusetts wesentlich von der in Texas und auch in Kalifornien. Die Traditionen der eingesessenen Unternehmen der Elektro- und Elektronikindustrie waren auch für die Unternehmenskultur des Digital-Konzerns beherrschend. Auch wenn das Pionierunternehmen der »mittleren Datentechnik« in den siebziger Jahren mit damals radikal neuen Produktkonzepten in Erscheinung trat, so ähnelten Konzernstrategie und Managementpraktiken stets denen der »fordistischen« Massenhersteller der US-Elektronikindustrie<sup>72</sup>. Wie IBM und die anderen in den fünfziger und sechziger Jahren entstandenen Großcomputerhersteller vereinigte DEC alle wesentlichen Stufen der Forschung, Entwicklung und Produktion seiner Systeme unter einem Dach. Trotz seiner Leitfunktion für die Region war das Unternehmen kaum in breitere lokale Netze von Entwicklungs-, Zuliefer- und Produktionsfirmen eingebunden, die für die westlichen High-Tech-Zentren wie Silicon Valley, Austin oder Phoenix charakteristisch sind<sup>73</sup>.

Diese Strukturen und Traditionen, die sich in den puritanischen Wert- und Weltvorstellungen des Digital-Gründers Ken Olsen verdichteten, prägten auch die

71 Saxenian 1994: 59-104

72 Zur Analyse des fordistischen Produktionsmodells am Beispiel des Fernmeldemonopolunternehmens AT&T vgl. Lütthje 1993

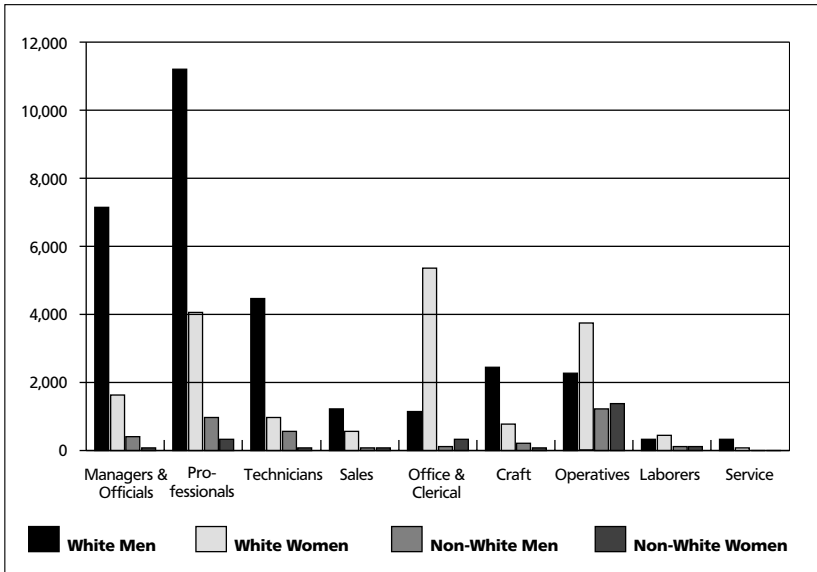
73 Saxenian a.a.O.

Beschäftigungspolitik des Unternehmens. Im Raum Boston wie auch im Vergleich mit anderen Großunternehmen der EDV-Industrie galt DEC zwar stets als ein wenig hierarchisches Unternehmen mit relativ offenen Kommunikationsstrukturen. Diese »liberale« Firmenkultur war allerdings eingebettet in eine recht traditionelle Personalpolitik, die den nach strengen Kriterien ausgewählten, auf eine bedingungslose Identifikation mit dem Unternehmen orientierten MitarbeiterInnen die Perspektive einer lebenslangen Beschäftigung mit günstigen Aufstiegsmöglichkeiten und beträchtlichen Sozialleistungen versprach. Diese für alle EDV-Konzerne der ersten Generation kennzeichnende Politik schlug sich in einer hohen Stabilität einer qualifizierten Stammebelegschaft nieder. Sie erschwerte aber den Personalaustausch mit anderen Firmen und die Gründung spezialisierter »Satellitenunternehmen« durch ehemalige DEC-Beschäftigte – was unter den heute vorherrschenden Mustern der industriellen Entwicklung im IT-Sektor ein »Innovationshemmnis« darstellt.

Der recht traditionelle soziale Zuschnitt des Unternehmens Digital und des umgebenden Industriemilieus kommt auch in der ethnischen Zusammensetzung der High-Tech-Beschäftigten im Raum Boston zum Ausdruck. Folgt man der auf Daten des US-Mikrozensus von 1990 basierenden Darstellung von Siegel (1992) – der bislang einzigen vergleichenden Untersuchung der ethnischen Zusammensetzung der Arbeitsmärkte in den neueren »High-Tech«-Zentren der USA<sup>74</sup> – so fällt zunächst die fast überall in der IT-Industrie des Landes herrschende starke Spaltung der Beschäftigten nach Ethnien und Geschlecht auf (vgl. Schaubild 13). Wie in den anderen vergleichbaren Regionen überwiegen auch im Raum Boston unter den höheren Angestellten in Management, Forschung/Entwicklung und Verkauf weiße männliche Beschäftigte gegenüber Frauen und nicht-weißen Ethnien. Unter den einfachen Angestellten (Office and Clerical) sowie unter den angelernten Produktionsbeschäftigten (Operatives) stellen Frauen die deutliche Mehrheit. Im Unterschied zu den westlichen Staaten spielen aber nicht-weiße Ethnien sowohl unter den Angestellten als auch bei den ArbeiterInnen keine bedeutende Rolle. Der Ingenieurs- und Technikerbereich, in dem in Kalifornien z. B. 30 – 40 % der Beschäftigten asiatischer Herkunft sind, erscheint in Massachusetts nahezu vollständig »weiß«; aber auch bei den Produktionsbeschäftigten machen nicht-weiße Ethnien deutlich weniger als die Hälfte aus.

74 Siegel 1992

**Schaubild 13: Beschäftigung in der IT-Industrie von Massachusetts nach Berufsgruppen und Ethnien (1990)**



Quelle: Siegel 1992 nach Daten EEOC

Der eher traditionelle Zuschnitt der Beschäftigungspolitik Digitalis deckte sich nicht nur in kultureller Hinsicht mit anderen vertikal integrierten IT-Großunternehmen der Ostküste. Der betriebliche Sozialpaternalismus war auch das wichtigste Mittel der Abschottung gegenüber gewerkschaftlichen Organisationsaktivitäten. Obwohl sich in Massachusetts kaum jene restriktiven rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften finden wie in Texas, so sind DEC und die seit den 60er Jahren entstandenen IT-Unternehmen durchgehend ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung geblieben. Im gewerkschaftlichen Traditionszentrum Massachusetts sind Gewerkschaften im High-Tech-Bereich vor allem in den älteren Schichten des Sektors verankert, bei den vertikal integrierten Großunternehmen der Elektro-, Fernmelde- und Rüstungsherstellung sowie im Bereich des ehemaligen Fernmeldemonopols AT&T (Weitverkehr) bzw. NYNEX (Ortsnetze). Im Produktionsbereich sind die Elektroarbeitergewerkschaften IUE und IBEW sowie die International Association of Machinists (IAM) die bedeutendsten Organisationen, im Dienstleistungs-

tungsbereich die Kommunikationsarbeitergewerkschaft CWA sowie ebenfalls die IBEW<sup>75</sup>.

Die Versuche der Gewerkschaften zur Organisierung des IT-Sektors sind bislang bescheiden geblieben. Anfang der 80er Jahre versuchte eine New England High Tech Organizing Campaign genannte Koalition von fünf Gewerkschaften, in 13 IT-Betrieben mit jeweils 500-1000 Beschäftigten entlang der Route 128 gewerkschaftliche Anerkennungswahlen durchzuführen; dabei konnte allerdings in keinem Fall die notwendige 50 %-Mehrheit unter den Beschäftigten gewonnen werden. In der zweiten Hälfte der 80er Jahre entstanden einige Basisnetzwerke von IT-Beschäftigten, so ein von den Gewerkschaften CWA und UE unterstütztes High-Tech Workers Network, eine Gruppierung namens Integrated Circuit, die kritische IT-Beschäftigte und betriebliche AktivistInnen an der Ost- und Westküste verband, und schließlich die Campaign for Responsible Technology, die versuchte, soziale Standards für das sog. Sematech-Programm zur Förderung der Chip-Produktionstechnik durchzusetzen<sup>76</sup> (vgl. 4c). Diese Organisationen waren auch in der öffentlichen Debatte um den Giftstoffeinsatz in der Chip-Produktion engagiert, die auch Betriebe von Digital in der Region Boston betraf. Die früheren Aktionen der europäischen Betriebsräte des Digital-Konzerns haben sich wesentlich auf diese »Infrastruktur« gestützt<sup>77</sup>.

### **c) Nordkalifornien/Silicon Valley**

Das kalifornische Silicon Valley, wo Compaq durch die Übernahme Tandems und einiger DEC-Niederlassungen vertreten ist, ist oft als Weltzentrum der »mikroelektronischen Revolution« und neuerdings des »Internet-Zeitalters« porträtiert worden. Mit ihren heute etwa 180.000 IT-Beschäftigten (ohne Telekommunikationsdienstleistungen und Rüstungselektronik) ist die Region zu einem massiven Industriekomplex herangewachsen, der für die IT-Branche des 21. Jahrhunderts vielleicht eine ähnliche Schlüsselstellung einnimmt, wie einst die Stadt Detroit für die Entwicklung der Automobilindustrie<sup>78</sup>.

Auf dieses starke Gewicht Silicon Valleys gründet auch im wesentlichen Maße die Stellung Kaliforniens als unangefochtene Nummer 1 unter den »High-Tech-Staaten« der USA. Wie die Daten in Schaubild 14 zeigen, arbeiteten in Kalifornien 1996 etwa 670.000 Menschen in den Produktions-, Dienstleistungs- und Infra-

75 Early/Wilson 1986

76 Early/Wilson 1986

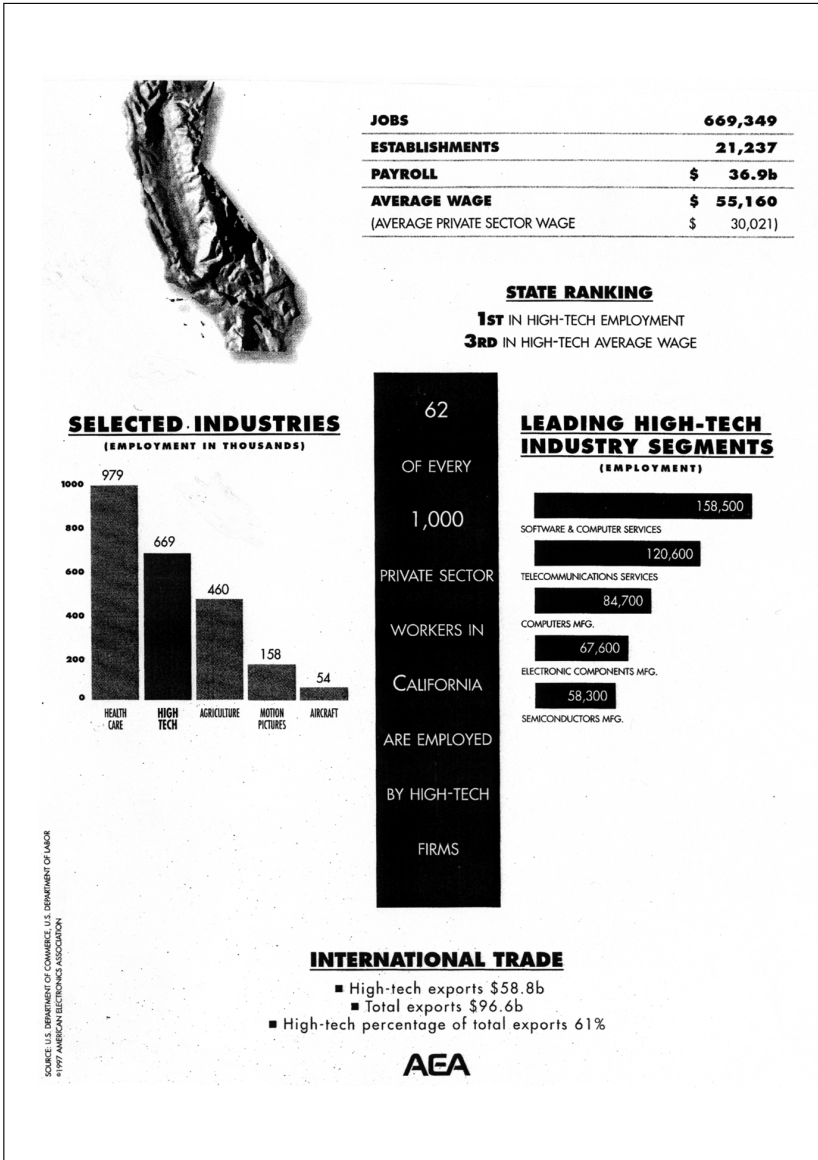
77 Müller 1998

78 Lühje 1999a

strukturbereichen des IT-Sektors. Einen besonders hohen Anteil stellt dabei der Softwarebereich (etwa 150.000). Die Produktion von Computerhardware, Halbleitern und elektronischen Komponenten beschäftigt zusammen etwa 200.000. Kalifornien stellt 61 % der gesamten IT-Exporte der USA, die Stadtregion San Jose (Silicon Valley) überflügelt seit 1996 New York und Detroit in der Rangfolge der exportstärksten Industrieregionen der USA<sup>79</sup>.

79 Lüthje 1999a: 172 ff.

# Schaubild 14: Schlüsseldaten zur IT-Industrie in Kalifornien



Quelle: American Electronics Association 1996

Die herausgehobene Stellung Silicon Valleys ergibt sich nicht allein aus der Existenz eines großen Sektors hochkarätiger Softwarefirmen und den mit ihnen verbundenen Wagniskapitalbanken. Vielmehr ist die Region Knotenpunkt globaler Produktions- und Forschungsnetze in fast allen wesentlichen Bereichen der heutigen Halbleiter- und IT-Systemproduktion. Wie Tabelle 2 zeigt, umfasst dies

- den heute von Intel geführten Sektor der unabhängigen Chip-Produzenten, der für die Entstehung der Mikroelektronikindustrie einst ausschlaggebend war
- den für die Entwicklung der Chip-Produktion zentralen halbleitertechnischen Geräte- und Anlagenbau
- die Computerindustrie im engeren Sinne (in der durch Tandem nunmehr auch Compaq vertreten ist)
- die Speichersystem- und Festplattenindustrie
- die in den letzten Jahren extrem rasch gewachsenen, von Cisco geführten Hersteller der Datennetzwerktechnik
- sowie einen breiten Bereich von IT-Kontraktfertigungsfirmen.

Mit dieser einzigartigen Konzentration strategischer Industrie-segmente ist die Region keineswegs nur eine »Blaupausenschmiede«, sondern nach wie vor auch ein bedeutender Fertigungsstandort. Die führenden Hersteller von Computersystemen, Netzwerkgerät und auch Festplatten haben ihre Fertigung größtenteils auf die großen Kontraktfertiger wie Solectron oder Flextronics verlagert. Anders als Compaq, das seinen Aufstieg wesentlich seinen Erfolgen als Produktionsunternehmen verdankt (vgl. 1), treten die führenden System-«Hersteller» Silicon Valleys (so auch Compaqs heutiges Tochterunternehmen Tandem) seit den 90er Jahren zunehmend als »fabriklose« Unternehmen auf, die allerdings in eine hochentwickelte Fertigungsinfrastruktur von Unternehmen des Contract Manufacturing eingebettet sind<sup>80</sup>.

80 Saxenian 1994; Sturgeon 1997 und 1999



**Tabelle 2: Struktur der IT-Industrie Silicon Valleys**

<b>Industriesegment</b>	<b>Führende Unternehmen</b>	<b>Beschäftigte lobal/Lokal</b>
Halbleiter	Intel, National Semi., AMD, LSI, VLSI	82.000/16.400
Halbleitergeräte	Applied Materials, Lam, Varian, KLA/Tencor	26.700/14.500
Computersysteme	Hewlett-Packard, Apple, Sun, SGI, Tandem	141.000/33.000
Festplatten/Speicher- systeme	Seagate/Conner, Maxtor, Quantum, IBM Storage Division	122.000/12.500
Netzwerkausrüstungen	Cisco, 3Com, Bay Networks	12.000/8.000
Kontraktfertigung/ Leiterplattenherstellung	Solectron, SCI, Flextronics, Sanmina, Zycon	27.000/9.000

Quelle: Lütjhe 1999a nach Daten San Jose Business Journal

Charakteristisch für die industriellen Netzwerkstrukturen in Silicon Valley sind die vielfältigen Querverbindungen und der dauernde Austausch des Personals zwischen den Firmen. Hinzu kommt eine gezielt geförderte Einbindung der Betriebe in das politische und soziale Institutionengefüge der Region, z. B. im Bereich der Industrieansiedlungs-, der Ausbildungs- oder der Infrastrukturpolitik. Beschäftigungspolitisch beinhaltet diese »Vernetzung« eine hohe Mobilität der Arbeitskräfte (jedenfalls der höherqualifizierten), eine weitreichende, oft durch personalisierte Beziehungen hergestellte wechselseitige Verknüpfung der Innovationsprozesse verschiedener Unternehmen sowie eine stark auf die Neugründung von Unternehmen (start-ups) ausgerichtete Arbeitskultur. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse sind bei den einzelnen Unternehmen eher die Ausnahme und gelten gar als »karriereschädlich«. Die einzelnen Beschäftigten müssen ständig bestrebt sein, ihren individuellen »Beschäftigungswert« (employability) zu erhalten und zu verbessern, »Arbeitsplatzsicherheit« ist vor allem als Fähigkeit zum häufigen und erfolgreichen Arbeitsplatzwechsel definiert<sup>81</sup>.

81 Saxenian a.a.O.; Grove 1996

Das Idealbild einer dauernden, »nach oben« gerichteten Mobilität trifft allerdings nur für eine relativ kleine Schicht hochqualifizierter Spezialisten zu. Für die breite Masse der Beschäftigten ist die Arbeit in der IT-Industrie durch eine beständige Unsicherheit des Arbeitsplatzes gekennzeichnet, die gerade auch in den unteren und mittleren Angestellten- und Arbeiterberufen zur Erbringung fortwährender Höchstleistung zwingt. Der Arbeitsmarkt Silicon Valleys ist polarisiert wie in kaum einer anderen High-Tech-Region der USA. Für die niedrigeren Einkommenschichten waren auch die Boomjahre seit 1994 mit stagnierenden oder sogar sinkenden Realeinkommen verbunden.

Eine Ursache dafür ist die hohe Zahl von prekären Beschäftigungsverhältnissen (insbesondere Zeit- und Kontraktarbeit): mit fast 40 % der Beschäftigten in unregelmäßigen Jobs nimmt Silicon Valley in den USA einen Spitzenplatz ein<sup>82</sup>. Gewichtiger aber noch ist die starke Polarisierung des Arbeitsmarktes entlang ethnisch-rassistischer Linien. Die einfachen Tätigkeiten, namentlich in der Produktion und im produktionsnahen Dienstleistungsbereich, werden überwiegend von nicht-weißen ImmigrantInnen wahrgenommen – vor allem asiatisch- und mexikanischstämmigen Frauen. Hier herrschen Löhne vor, die oft nur wenig über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen und auch in der Spitze weit unter denen vergleichbarer gewerkschaftlicher Industriebereiche bleiben<sup>83</sup>.

Stärker vielleicht noch als in anderen »High-Tech«-Zentren der USA ist diese Polarisierung der Beschäftigtenstrukturen Ausdruck der Schwäche gewerkschaftlicher Vertretung. Gerade in Nordkalifornien, wo die Gewerkschaften z. B. in den nahen Großstädten San Francisco oder Oakland stark sind und z.T. ausgesprochen radikale Traditionen entwickelt haben, wird deutlich, dass der »gewerkschaftsfreie« Status der IT-Industrie keineswegs nur ökonomische Ursachen hat. Die starke politische »Vernetzung« der IT-Firmen durch die lokale Industriepolitik, die bekanntlich ein wesentlicher Ausgangspunkt der Entwicklung Silicon Valleys war, hat stets auch eine starke Koordinierung der Unternehmen gegen gewerkschaftliche Organisationsversuche beinhaltet, für die vor allem der Industrieverband American Electronics Association verantwortlich ist. Auf der anderen Seite stand die oben bereits angesprochene Vernachlässigung der zumeist nicht-weißen, weiblichen »Leichtlohnarbeiterschaft« durch die Gewerkschaften. Beide Faktoren bewirkten, dass seit den 70er Jahren ein Industriekomplex größten Ausmaßes entstehen

82 Joint Venture: Silicon Valley 1999; aus gewerkschaftlicher Sicht: WPUSA/EPI 1999, Benner 1996

83 Zur Entwicklung des Systems der ethnisch-rassistischen Diskriminierung am Arbeitsplatz vgl. Hossfeld 1988 und 1990

konnte, der trotz einiger bemerkenswerter Initiativen »von unten« (s. 4.2) bis heute weitgehend unorganisiert geblieben ist<sup>84</sup>.

Die Struktur der Compaq-Belegschaften vor Ort widerspiegelt diese Polarisierung. Der Firmensitz des ehemaligen Tandem-Konzerns in Cupertino, wo etwa 3.500 Arbeitskräfte beschäftigt sind, entspricht in typischer Weise dem von den Unternehmen Silicon Valleys gepflegten Stil – also einer campusartigen Atmosphäre mit lockerer, offener Bebauung, die auch recht großzügig bemessene Sozial- und Freizeiteinrichtungen für die Beschäftigten einschließt. Hier wie auch in dem ähnlich ausgelegten ehemaligen DEC-Forschungszentrum in Palo Alto arbeiten ausschließlich Angestellte – viele von ihnen hochqualifizierte Spezialisten und Ingenieure. Produktions- oder produktionsnahe Funktionen finden sich hier nicht. Dienstleistungsfunktionen wie Kantine, Gebäudereinigung oder Parkpflege werden ausschließlich von Fremdfirmen mit zumeist sehr niedrig bezahlten Arbeitskräften wahrgenommen.

Ganz anders sieht demgegenüber die Arbeitsumwelt der ProduktionsarbeiterInnen aus. Der ehemalige Tandem-Fertigungsbetrieb in Fremont auf der Ostseite Silicon Valleys liegt in einem ausgedehnten Industriegürtel mit zahlreichen Produktionsbetrieben größerer IT-Kontraktfertiger, Speichersystemhersteller und Kleinfirmen der Submontage. Der größte Betrieb in diesem Industriegebiet ist das von General Motors und Toyota betriebene NUMMI-Automobilwerk – bekannt geworden als Modell-Betrieb für die »schlanke Produktion« in der nordamerikanischen Automobilindustrie. Die Struktur der Belegschaft von etwa 1.000 Beschäftigten entspricht nach Aussagen lokaler Gewerkschafter, die Zutritt zu dem Betrieb haben, denen anderer Fertigungsbetriebe in der Region – ist also vor allem durch einen hohen Anteil angelernter nicht-weißer Beschäftigter geprägt. Wie hoch der Anteil von Kontraktfertigern an der Produktion ist, ist nicht zu bestimmen. Tandem selbst war eine der ersten Firmen der Region, die ihre Leiterplattenbestückung in der nahegelegenen, fast ausschließlich von mexikanisch-stämmigen Landarbeitern bewohnten Stadt Watsonville an einen Kontraktfertiger (SCI) verkaufte<sup>85</sup>.

Der Name Compaq tauchte in jüngster Zeit auch im Rahmen einer öffentlich stark beachteten Untersuchung über die Heimarbeit von ImmigrantInnen in der Region auf. Ausführliche Recherchen der Lokalzeitung San Jose Mercury News hatten im Sommer 1999 aufgedeckt, dass IT-Montagefirmen in erheblichem Umfang Montagearbeiten wie z. B. die Bestückung von Leiterplatten oder die Montage von

84 Eisenscher 1993; Bacon 1997; Lühje 1999a

85 Global Electronics, December 1992

Kabeln über Mittelsmänner an private KontraktarbeiterInnen weitergeben, die diese Arbeiten unter Einbeziehung ihrer Familienmitglieder in ihren Wohnungen verrichten. Wie auch früher schon von Immigrantensorganisationen berichtet, handelt es sich dabei keineswegs um Einzelfälle, sondern um ein in sich geschlossenes, zumeist innerhalb der asiatisch-stämmigen Immigrantengruppen organisiertes System, das von den Unternehmen häufig zur Überbrückung von Auftragspitzen und Kapazitätsengpässen genutzt wird. Diese Praktiken sind inzwischen auch Gegenstand einer Untersuchung durch eine Regierungskommission des Staates Kalifornien. Compaq – vermutlich der Fertigungsbetrieb in Fremont – wird in den einschlägigen Presseuntersuchungen immer wieder als ein Auftraggeber verschiedener Subfirmen genannt, die ihrerseits Heimarbeiter beschäftigen<sup>86</sup>.

86 SJMN 27. und 28.6.1999, 15.12.1999 u.a.m.

## 4. PERSPEKTIVEN SOZIALER VERNETZUNG

---

Angesichts des Fehlens gewerkschaftlicher Vertretung bei Compaq und der Schwäche der US-Gewerkschaften in der IT-Branche insgesamt kann die Frage nach den Ansatzpunkten einer transnationalen Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen nur im breiteren gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Kontext diskutiert werden. Die beschriebenen Bedingungen sind trotz ihrer geschichtlichen Verfestigung und des fast ungebrochenen Vorherrschens neo-liberaler Politik in den USA der 90er Jahre nämlich keineswegs statisch.

Die tiefgreifenden Strukturverschiebungen in der US-Wirtschaft, die heute mit dem Begriff der »neuen Ökonomie« (new economy) gekennzeichnet werden, haben auch soziale Veränderungsprozesse in Gang gesetzt, die in Deutschland und anderen europäischen Ländern noch wenig wahrgenommen wurden: auf der einen Seite sind traditionelle Zusammenhänge von industrieller Organisation, Belegschaften und gewerkschaftlicher Interessenvertretung einem anhaltenden Verfall ausgesetzt; auf der anderen Seite entstehen aber neue Formen sozialer Organisation, die auch manche Ansätze für eine »Wiederaufforstung« gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen enthalten<sup>87</sup>.

### 4.1 GEWERKSCHAFTLICHE ERNEUERUNGSTENDENZEN UND SOZIALE ORGANISIERUNG IN DER IT-INDUSTRIE

Diese parallelen und widersprüchlichen Entwicklungen drücken sich in einigen bedeutenden Veränderungen in den US-Gewerkschaften aus. Symbolisch steht hierfür der 1995 vollzogene Führungswechsel an der Spitze des Dachverbandes AFL-CIO. Präsident John Sweeney und führende Mitglieder des AFL-CIO Bundesvorstandes wie Elizabeth Chavez-Thompson oder Richard Trumka gelten als Befürworter eines dezidierten Kurses der organisatorischen und politischen Erneuerung. Zentral ist die Thematik des »organizing« – also des Gewinnens neuer Mitglieder in gewerkschaftlich nicht repräsentierten Branchen.

87 Grundlegend: Moody 1997

Dabei wird in ganz besonderem Maße auch auf jene weitgehend rechtlosen, sozial ausgegrenzten Schichten der nicht-weißen Lohnabhängigen gesetzt, die heute aus Lateinamerika oder Südostasien als ArbeitsimmigrantInnen in die USA strömen. Protagonisten dieses Kurses sind besonders Gewerkschaften, die in den Niedriglohnindustrien des heutigen US-Kapitalismus stark vertreten sind. Dazu zählen überwiegend Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich, so die früher von Sweeney geführte Service Employees International Union (SEIU), die Gewerkschaft der Hotel- und Restaurantbeschäftigten HERE, einige größere und kleinere Gewerkschaften des Gesundheitswesens sowie die Kommunikationsarbeitergewerkschaft CWA, die heute neben dem angestammten Telefonbereich auch im öffentlichen Dienst, im Medienbereich oder im Luftverkehr präsent ist<sup>88</sup>.

Gewerkschaftspolitisch von Bedeutung ist, dass die neuen Ansätze in der Organisierungspolitik sich keineswegs auf Mitgliederwerbung traditionellen Stils beschränken. Die erfolgreichsten Organisationsprojekte der letzten Jahre, wie z. B. die von der SEIU im Reinigungsgewerbe in den Großstadtreionen der Westküste betriebene Kampagne »Justice for Janitors«, haben sich vielmehr auf eine Vielzahl neuer Mobilisierungstaktiken gestützt. Dazu gehören auch Formen des zivilen Ungehorsams und andere durch das herrschende Arbeits- und Tarifrecht nicht direkt gedeckte Aktionsformen, mit denen die Gewerkschaften zugleich auf das Erbe der Bürgerrechtsbewegungen von Schwarzen und Chicanos in früheren Jahrzehnten zurückgreifen.

Als organisatorische Plattform solcher Erneuerungsbemühungen im lokalen Rahmen sind in den letzten Jahren in einigen Regionen verstärkt die Central Labor Councils (Ortskartelle) des AFL-CIO in Erscheinung getreten. Diese sind in den letzten Jahren durch eine Reihe zentraler Maßnahmen von Seiten des Dachverbandes gezielt gefördert und aufgewertet worden. Damit soll nicht zuletzt der in vielen Einzelgewerkschaften nach wie vor vorherrschenden Zurückhaltung gegenüber neuen Organisationsinitiativen entgegengewirkt werden<sup>89</sup>.

Dieser Kurs hat sich insgesamt noch nicht in nennenswerten Zuwächsen der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen niedergeschlagen. Auch wenn es im Jahr 1999 einige zahlenmäßig bedeutsame Organisierungserfolge gegeben hat, so liegt der Anteil der von einer Gewerkschaft vertretenen Arbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung heute bei 13,9 %<sup>90</sup>. Die Gewerkschaften können sich freilich auf eine wieder gewachsene Akzeptanz in breiten Schichten der lohnabhängigen Bevölke-

88 Lütjhe/Scherrer 1999

89 Sneiderman 1995; Dean 1995; Moberg 1996; Cleeland 1999

90 New York Times 13.10.1999, 20.1.2000

rung stützen. Für diesen Trend, den auch viele Meinungsumfragen bestätigen, ist vor allem die in den meisten Industrien anhaltend schlechte Situation bei Löhnen, Arbeitszeiten und Sozialleistungen verantwortlich.

Vor diesem Hintergrund haben die Gewerkschaften als Akteur im sozialen und politischen Geschehen wieder an Gewicht gewonnen. Am deutlichsten drückte sich dies wohl aus in dem Streik der Gewerkschaft der Teamsters (Transportarbeiter) gegen das Frachtdienstunternehmen United Parcel Service im Jahre 1997, der nicht zuletzt aufgrund der starken öffentlichen Sympathie erfolgreich geführt werden konnte. Auch die sichtbare Beteiligung zahlreicher Gewerkschaften an den Protesten gegen den Welthandels Gipfel in Seattle im November 1999 widerspiegelte diese veränderten Voraussetzungen – wobei hier die Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen außerhalb des unmittelbaren Einzugsbereichs der Gewerkschaften besonders bemerkenswert war.

Die Hindernisse auf dem Weg zu einer umfassenden Erneuerung der Organisationsbasis der US-Gewerkschaften sind allerdings nicht zu übersehen. Eine wesentliche Schwäche der gegenwärtigen Organisierungspolitik besteht darin, dass sich die einschlägigen Anstrengungen zumeist auf den Dienstleistungsbereich und den öffentlichen Dienst beschränkt haben; die meisten größeren Industriebranchen (mit Ausnahme der Textil- und Bekleidungsindustrie) sind bislang weitgehend »außen vor« geblieben. Auch sind die internen Widerstände gegen den Erneuerungskurs keineswegs ausgeräumt – ein Umstand, der insbesondere an den Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaft der Teamsters und der umstrittenen Ablösung des Reformers Ron Carey als Vorsitzenden durch Vertreter der »alten Garde« um den Sohn des ehemaligen Teamsterführers Jimmy Hoffa deutlich wird. Allerdings sieht sich auch eine konservativ ausgerichtete Gewerkschaftsführung wie die Hoffas verpflichtet, begonnene Organisationsanstrengungen fortzusetzen. Auch für unseren Fall bedeutsam sind die Versuche der Teamsters, bei großen »gewerkschaftsfreien« Frachtdienstunternehmen wie etwa der Firma Overnite Fuß zu fassen (vg. 4.2)<sup>91</sup>.

Der IT-Sektor ist in diesem Szenario ein zentraler Testfall – schon aufgrund seines beschäftigungspolitischen Gewichts. Der Branche als ganzer wurde in den bisherigen Diskussionen um die Erneuerung der Gewerkschaften relativ wenig Beachtung geschenkt. Allerdings ist auch hier in den letzten Jahren eine Reihe von Initiativen mit wichtigen Erfahrungen entstanden. Wie im folgenden noch näher

91 Gruelle 1999/Slaughter 1999; Slaughter 1999

darzustellen ist, handelt es sich dabei um sehr unterschiedlich strukturierte Strategien und Organisationsformen: neben klassischen gewerkschaftlichen Organisationsanstrengungen unter Service-Technikern im High-Tech-Bereich, die entsprechenden Bemühungen der IG Metall und anderer Gewerkschaften in der BRD vergleichbar sind, stehen z. B. neue, eher an Techniker-Berufsverbände oder -Gilden erinnernde Zusammenschlüsse von qualifizierten Spezialisten oder Kontraktarbeitern im Technikerbereich oder auch soziale Bewegungen der Niedriglohnarbeiterinnen in den Dienstleistungssegmenten der High-Tech-Regionen.

Eine Schlüsselstellung nimmt in diesem Feld wiederum die Gewerkschaft der Kommunikationsarbeiter CWA ein, die mit ihrer Mitgliederbasis bei den großen US-Telefongesellschaften sowie in der Telekommunikationsfertigung sozusagen an der Nahtstelle zwischen »Industrie«- und »Dienstleistungs«-Gewerkschaften steht. Die CWA unterstützt z. B. den auch öffentlich weithin bekannt gewordenen Zusammenschluss der Zeit- und Kontraktangestellten bei Microsoft (WashTech) oder andere unabhängige Gruppierungen von IT-Technikern wie die Gruppe FACE-Intel in Kalifornien. Bei einigen IT-Hardwarefirmen wie z. B. der Lucent-Tochter Octel oder auch einigen mit Lucent konkurrierenden Hardwarefirmen betreibt die CWA eigene Organisationsprojekte (vgl. 4.2).

Zentral sind zur Zeit allerdings die im Spätsommer 1999 entstandenen Auseinandersetzungen bei IBM. Hier haben einschneidende Veränderungen in den bislang recht großzügigen Pensionsplänen des Unternehmens zu heftigen Protesten bei langjährigen Beschäftigten geführt, die an wichtigen Standorten in New York, Vermont, North Carolina, Florida, Texas und Kalifornien auch öffentlich zum Ausdruck gebracht wurden. Durch die Unterstützung der Beschäftigten im Rahmen einer Alliance@IBM/CWA genannten nationalen Initiative hat die CWA landesweit in den letzten Monaten mehrere tausend IBM-Beschäftigte als individuelle Mitglieder (ohne tarifvertragliche Vertretungsrechte) gewinnen können.

## **4.2 REGIONALE ENTWICKLUNGEN**

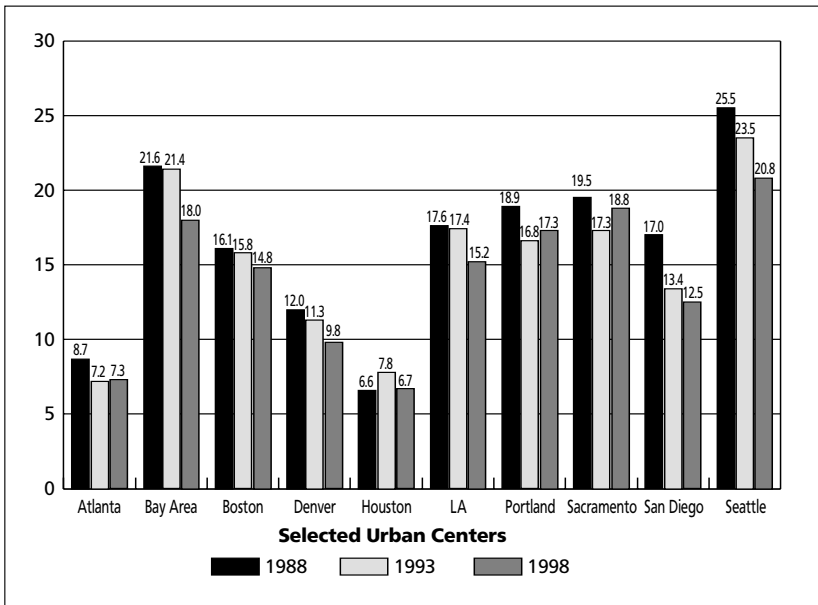
Die Ansätze einer gewerkschaftlichen Erneuerung entwickeln sich stark auf regionaler Ebene. Neben der in den USA vorherrschenden traditionellen Konzentration wichtiger Industrie- und Dienstleistungsbranchen (sowie der branchengewerkschaftlichen Organisationsstrukturen) auf einzelne regionale Standorte spiegelt sich hierin das gewachsene Gewicht der neueren Industriekomplexe des Südens und Südwestens. Namentlich in den Großstadtreionen wie z. B. Los Angeles, San



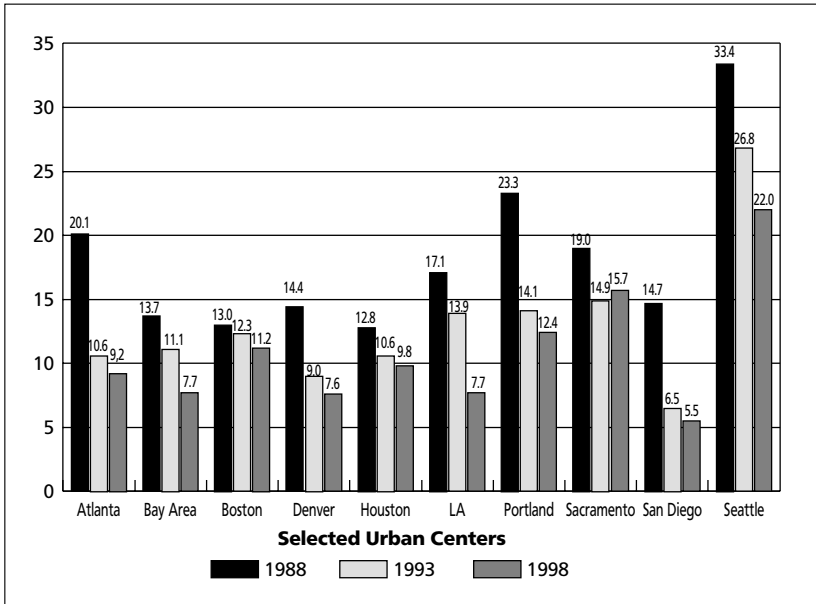
Francisco, Las Vegas oder Atlanta entwickelt sich ein dynamisches Zusammenspiel von sozialen Bewegungen (vor allem nicht-weißer ArbeiterInnen) und neuen gewerkschaftlichen Mobilisierungstaktiken.

Wie haben diese Entwicklungen an den uns interessierenden Standorten gegriffen und welche möglichen Ansätze ergeben sich hieraus perspektivisch auch für eine Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen im internationalen Maßstab?

**Schaubild 15: Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsgrade in ausgewählten US-Großstadtreionen 1988-1998 (gesamte Erwerbsbevölkerung)**



**Schaubild 16: Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsgrade in ausgewählten US-Großstadtreionen 1988-1998 (verarbeitendes Gewerbe)**



Quelle: Mike Eisenscher, Project for Labor Renewal, Berkeley, Calif., Daten nach Hirsch/McPherson 1999

Wie die nebenstehenden Daten zeigen, hat es in allen uns interessierenden Großstadtreionen zwischen 1988 und 1998 einen deutlichen Rückgang der von einer Gewerkschaft vertretenen Arbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung gegeben<sup>92</sup>. Dies ist besonders ausgeprägt in der San Francisco Bay Area (zu der auch »Silicon Valley« gehört), auch der Raum Boston hat relativ starke Rückgänge zu verzeichnen. In Houston ist demgegenüber der Anteil der gewerkschaftlich vertretenen

92 Die Tabelle berücksichtigt Großstadtreionen mit einer besonders hohen Konzentration neuer Wachstumsindustrien. Gewerkschaftliche Organisationsgrade werden in den USA zumeist als Anteil der in Bereichen mit gewerkschaftlicher Tarifhoheit arbeitenden Lohnabhängigen gemessen und nicht – wie bei uns – als Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in dem betreffenden Bereich. Dies hängt damit zusammen, dass in vielen Unternehmen und Branchen sog. *union shop*-Vereinbarungen bestehen, nach denen auch die nicht im Besitz einer gewerkschaftlichen Mitgliedskarte befindlichen Arbeitnehmer an die tarifführende Gewerkschaft Beiträge entrichten. »Union representation« (Vertretung durch eine Gewerkschaft) und »union membership« (Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft) werden deshalb in den USA häufig gleichgesetzt.

Lohnabhängigen nicht gesunken, allerdings hat die Stadt mit etwa 7 % traditionellen niedrigsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad unter allen aufgeführten Regionen. Auch für Houston ergibt sich indes ein Rückgang des Anteils gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer, wenn man nur die Entwicklung des verarbeitenden Gewerbes betrachtet. In diesem Bereich nimmt die Stadt zwar keine Schlusslichtposition ein, dafür ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 1988 bis 1998 um immerhin etwa ein Viertel gefallen. Der Rückgang im verarbeitenden Gewerbe fällt aber geringer aus als in Großstadregionen mit einem besonders hohen Anteil von neuen Arbeitsplätzen im IT-Bereich, namentlich in der San Francisco Bay Area.

Lässt sich also für alle drei Hauptstandorte des heutigen Compaq-Konzern ein mehr oder weniger starker Niedergang des gewerkschaftlichen Organisationsumfeldes ausmachen, so unterscheiden sich die sozialen und politischen Konturen der lokalen Gewerkschaftslandschaft erheblich. Sowohl der Raum Boston als auch die San Francisco Bay Area zählen aufgrund ihrer langjährigen und aktiven gewerkschaftlichen Traditionen zu jenen Regionen, in denen die Erneuerungsbestrebungen innerhalb der US-Gewerkschaften relativ günstige Entwicklungsbedingungen finden. Wie bereits ausgeführt, existiert in beiden Regionen im Kernbereich der lokalen Gewerkschaftsbewegungen ein recht breites Spektrum von Organisationen und Aktiven, die über praktische Erfahrungen mit kreativen neuen Organisierungstaktiken innerhalb oder außerhalb der Betriebe verfügen. Relativ entwickelt sind im jeweiligen örtlichen Kontext auch soziale und politische Bewegungen, die sich immer wieder als Bündnispartner angeboten haben.

In *Boston* hat es zwar in letzter Zeit keine gezielt auf den IT-Sektor gerichteten Organisierungsprojekte gegeben. Allerdings haben sich lokale Organisationen von CWA, IBEW und IUE an der Erprobung neuer Organisierungs- und Mobilisierungstaktiken beteiligt, namentlich während des Streiks gegen die Telefongesellschaft NYNEX im Jahre 1989 und einigen weiteren Arbeitskämpfen im Fernmeldewesen während der 90er Jahre<sup>93</sup>.

»*Silicon Valley*« ist für eine gewerkschaftliche und soziale Organisierung in der IT-Industrie heute nicht nur wegen seiner zentralen Stellung in der Branche von Bedeutung. Die Region ist auch ein wichtiges Experimentierfeld für die neuen Organisierungspolitiken der US-Gewerkschaften. Der South Bay Central Labor Council in San Jose gilt als ein relativ erfolgreiches Beispiel für die seit 1995 betrie-

93 Newman 1993

bene Re-Aktivierung örtlicher Strukturen des AFL-CIO. Unterstützt durch eine neu gegründete Forschungs- und Bildungsorganisation namens *Working Partnerships USA*, ist der South Bay Central Labor Council zu einem Akteur in der lokalen Wirtschafts-, Sozial- und Industriepolitik geworden, der als arbeitnehmerorientiertes Gegengewicht zu den gut ausgebauten politischen »Netzen« der Industrie auftritt. Der erneuerte AFL-CIO in Silicon Valley nimmt sich insbesondere auch den Interessen der in der Region besonders vielfältig vertretenen ArbeitsimmigrantInnen an<sup>94</sup>.

Die mexikanisch- und asiatisch-stämmigen Bevölkerungsgruppen prägen dabei immer mehr die Dynamik der gewerkschaftlichen Entwicklung in der Region. Seit Mitte der 90er Jahre ist Silicon Valley ein wichtiger Schauplatz der wohl bekanntesten und erfolgreichsten gewerkschaftlichen Organisierungsbewegung unter den nicht-weißen NiedriglohnarbeiterInnen in den USA, der von der SEIU geführten Kampagne »Justice for Janitors« (»Gerechtigkeit für die Reinigungskräfte«) im Reinigungs- und Gebäudeservicegewerbe. Von diesen NiedriglohnarbeiterInnen zumeist lateinamerikanischen und asiatischen Ursprungs wurde auch mit Erfolg versucht, durch kreative Aktionen Druck auf die Auftraggeber der Reinigungsfirmen auszuüben, unter ihnen namhafte IT-Firmen wie Apple, Hewlett-Packard oder Oracle. Durch gezielte Aktionen wie z. B. Protestaktionen vor Computermessen oder Produktpräsentationen wurden dabei auch gezielt relevante Käufer- und Nutzergruppen dieser Unternehmen einbezogen. Die Gewerkschaft SEIU hat mit dieser an die Bürgerrechts- und Arbeitskämpfe der Mexican Americans der 60er und 70er Jahre (UFW) anknüpfenden Bewegung recht stabile tarifvertragliche Strukturen für das Reinigungsgewerbe in Silicon Valley aufbauen können. Die SEIU strebt darüber hinaus einen Flächentarifvertrag für die gesamte Westküste an, der im Laufe des Jahres 2000 erreicht werden soll.

Diese Entwicklungen haben auch die Orientierung anderer lokaler Gewerkschaften auf eine aktivere Organisierungspolitik erleichtert. Zu nennen ist hier wiederum die CWA, deren örtliche, aus dem Fernmeldewesen stammende Organisation in neuerer Zeit Organisierungsprojekte bei einigen IT-Unternehmen gestartet hat (u.a. bei Sun Microsystems und Octel, einer Tochtergesellschaft von Lucent) und auch die nationalen Aktivitäten der CWA bei IBM am Standort San Jose betreut. Alle diese Aktivitäten im gewerkschaftlichen Bereich stützen sich auf relativ dichte

94 Dean 1994 und Dean 1997

Netzwerke von Immigrantenorganisationen und soziale Bewegungen im Ökologiebereich, die z. B. in der Silicon Valley Toxics Coalition zusammenarbeiten.<sup>95</sup>

Im Vergleich zu Boston und der San Francisco Bay Area stellt sich *Houston* als der Standort mit den schwächsten gewerkschaftlichen Traditionen dar. Hierin widerspiegeln sich die vorstehend geschilderten schwierigen gewerkschaftlichen Handlungsbedingungen wie auch das Vorherrschen konservativer Traditionen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung im Bundesstaat Texas. Wie bereits angesprochen sind die stärksten lokalen Gewerkschaftsstrukturen in der Ölindustrie, in den Hafenebetrieben, im Baugewerbe, im Straßengütertransport sowie bei den Elektrizitäts- und Telefongesellschaften zu finden. Ein besonderes Gewicht haben Berufsgewerkschaften aus der Tradition der American Federation of Labor (AF of L), die die Facharbeiter des Baugewerbes und die Instandhaltungstechniker in den Hafene- und Raffineriebetrieben vertreten. Die letzteren Bereiche werden besonders durch die International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) repräsentiert. Unter den Industriegewerkschaften spielen auf lokaler Ebene die Ölarbeiter (PACE bzw. früher OCAW), die Kommunikationsarbeiter (CWA) und die Teamsters (Speditionen und Lagerhäuser) eine Rolle.

Mit Ausnahme von PACE haben alle diese Gewerkschaften einen eher konservativen Zuschnitt und sind von anglo-amerikanischen Mitgliedern und Funktionären geprägt; für die CWA gilt dies zumindest im örtlichen Rahmen. Trotz des stark wachsenden Anteils der Latino-Bevölkerung sind in Houston auch kaum Gewerkschaften zu finden, die in den letzten Jahren erfolgreiche Organisierungskampagnen unter den nicht-weißen ArbeiterInnen aufbauen konnten, wie etwa die SEIU mit ihrer *Justice for Janitors*-Kampagne. Ebenfalls schwach entwickelt sind soziale Bewegungen im kommunalen oder Ökologiebereich, insbesondere solche, die sich mit dem IT-Sektor befassen. In dem vorstädtisch geprägten direkten Umfeld der Compaq-Konzernzentrale existieren keinerlei Ansätze dieser Art. Ausdruck dieser Verhältnisse ist auch, dass die Gewerkschaften in Houston im Jahre 1998 eine anlässlich der Kommunalwahlen in Gang gesetzte Abstimmungsinitiative zur Erhöhung des Mindestlohns auf städtischer Ebene (vor allem in den für die Stadtverwaltung arbeitenden Betrieben) verloren<sup>96</sup>.

95 Vgl. Eisenscher 1993; zu neueren Entwicklungen Bacon 1997

96 The Working Stiff Journal, Austin, Tx., Vol. 1, No. 1, Sept. 1998. In vielen anderen Großstädten konnten solche sog. living-wage-campaigns von den Gewerkschaften erfolgreich gestaltet werden. Der höchste städtische Mindestlohn konnte mit 9,50\$/Std. in San Jose (Silicon Valley) durchgesetzt werden (SJMN 18.11.1998).

Ansätze einer gewerkschaftlichen Vernetzung für Compaq müssen sich vor diesem Hintergrund in Houston stark auf »Bündnispartner« in traditionellen Industriesektoren stützen. Zu nennen sind hier zunächst die Gewerkschaften im Telekommunikations-, Versorgungs- und Baubereich, die durch ihre gewerkschaftlich organisierten Mitglieder regelmäßigen Zugang zu den Betrieben Compaqs haben<sup>97</sup>. Eine Schlüsselstellung nimmt darüber hinaus das Speditions- und Frachtarbeiter-Local der International Brotherhood of Teamsters ein. Die Teamsters haben ein starkes Interesse an der Organisation der Logistikoperationen von Unternehmen, die mit den Speditionen und Logistikdienstleistern im Organisationsbereich der Gewerkschaft kooperieren.

Mit seinen umfangreichen Lager- und Auslieferungseinrichtungen im Raum Houston, zu denen die Teamsters durch die bei ihnen organisierten Fahrer regelmäßig Zugang haben, ist Compaq ein Paradebeispiel eines solchen Organisationsziels. In der Region ist Compaq nach Auskunft der Gewerkschaft der bedeutendste Auftraggeber des Speditionsunternehmens Overnite – mit 8.200 Beschäftigten eine der größten Frachtdienstfirmen der USA. Dieses gewerkschaftlich nicht organisierte Unternehmen, das sich im Besitz der Eisenbahngesellschaft Union Pacific befindet, ist für die Teamster-Gewerkschaft ein strategisches Organisationsziel im nationalen Rahmen. Overnite wird seit dem Herbst 1999 von den Teamstern bestreikt bzw. boykottiert, dabei sollen auch gezielt Aktionen gegen namhafte Auftraggeber geführt werden<sup>98</sup>.

Die Situation am Standort Houston bestätigt damit in besonderer Weise die auch andernorts gewonnene Erfahrung, dass gewerkschaftliche Organisation in den

97 Besonders die Elektrikergewerkschaft IBEW hat auf dieser Grundlage aktive Organisierungstaktiken entwickelt, die mit dem bildhaften Begriff »salting« (»Salzstreuen«) bezeichnet werden: Gewerkschaftsmitglieder verrichten Installations- oder Wartungsarbeiten in gewerkschaftlich nicht organisierten Metall- oder Elektrobetrieben und sprechen die dort Beschäftigten auf die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft an. Dies ist durch das bestehende Arbeitsrecht gedeckt. Werden die Gewerkschaftsmitglieder entlassen, so kann die Gewerkschaft ein öffentlichkeitswirksames Klageverfahren gegen das Unternehmen eröffnen; hält die Unternehmenseite still, so versucht die Gewerkschaft, in dem Betrieb eine Anerkennungswahl zu erreichen. Dieses Verfahren wurde in den letzten Jahren in mehreren Städten in Texas mit Erfolg angewandt. Die IBEW ist heute stark auf das Ziel der Mitgliedergewinnung ausgerichtet. Ortsverwaltungen, die daran nicht aktiv mitarbeiten, wurden in der letzten Zeit vom Hauptvorstand der Gewerkschaft unter Zwangsverwaltung gestellt, in Texas z. B. in Dallas und in Fort Worth (The Working Stiff Journal September 1998).

98 Wall Street Journal 24.9.1999, New York Times 20.9. und 26.10.1999, Labor Notes November und Dezember 1999. Nach Angaben aus gewerkschaftlichen Quellen konnten die Teamsters bis zum Jahresende 1999 die Beschäftigten in 20 von 166 Overnite-Frachtterminals mehrheitlich für eine gewerkschaftliche Vertretung gewinnen, etwa ein Viertel der Beschäftigten beteiligt sich an dem Arbeitskampf, der mit dem Ziel des Abschlusses eines Tarifvertrages für das gesamte Unternehmen geführt wird.

neuen Zentren der IT-Industrie kaum anders vorstellbar ist als in breiten sozialen Bündnissen von Gewerkschaften verschiedener Branchen, sozialen Bewegungen und progressiven politischen Institutionen im Umfeld der betreffenden Unternehmen und Industriesektoren<sup>99</sup>. Solche Ansätze einer »community-orientierten« Gewerkschaftspolitik entwickelt in Houston der Harris County Central Labor Council. Auch in Houston wird das »Ortskartell« der Gewerkschaften heute von einer reformorientierten Mannschaft geführt, hinter der auf örtlicher Ebene vor allem die Elektrikergewerkschaft IBEW steht. Zum zentralen Anliegen der Gewerkschaftspolitik in diesem Rahmen wurde in letzter Zeit die Organisation der undokumentierten eingewanderten Beschäftigten aus Mexiko, die in wichtigen gewerkschaftlich organisierten Branchen wie dem Bau- oder dem Transportgewerbe zu Löhnen weit unter dem bestehenden Tarifniveau eingesetzt werden.

Auch im lokalen Rahmen haben sich die Gewerkschaften dabei von ihrer traditionellen Forderung nach administrativen Kontrollen der Arbeitgeber und der Ausweisung nicht-dokumentierter Arbeiter abgewandt und orientieren auf die Organisation aller Beschäftigten ohne Rücksicht auf ihren Rechtsstatus als Arbeitsmigranten. Diese Frage spielt zwar für Großunternehmen der IT-Industrie nicht eine so zentrale Rolle wie im Bau- oder Dienstleistungsbereich. Der Positionswechsel der lokalen Gewerkschaften gegenüber den eingewanderten ArbeiterInnen markiert aber angesichts der Dimensionen der Arbeitsmigration in der NAFTA-Metropole Houston eine gewerkschaftspolitische Veränderung grundlegender Bedeutung, die auch die Chancen für neue gewerkschaftliche Bündnisstrategien im Bereich der IT-Industrie entscheidend verbessern kann.

Die gewerkschaftliche Entwicklung im IT-Sektor Houstons kann auch von Entwicklungen auf bundesstaatlicher Ebene profitieren. Diese gehen vor allem von der Region Austin aus, dem eigentlichen »High-Tech«-Zentrum in Texas. Hier besteht ein den Regionen »Silicon Valley« oder Boston vergleichbares lokales Spektrum von Gewerkschaften, Bürgerinitiativen und Immigrantensorganisationen, die Ansätze entwickelt haben, die Interessen der weniger gut verdienenden Lohnabhängigen in der IT-Industrie und der betroffenen Arbeitnehmerbevölkerung zum Ausdruck zu bringen. Zu nennen ist hier z. B. die bereits erwähnte Campaign for Responsible Technology (vgl. 3.1.b) und die gegen Ende der 90er Jahre aus ihr hervorgegangene Electronics Industry Good Neighborhood Campaign (EIGNC). Dabei handelt es sich um auch national agierende Koalitionen von »High-Tech«-Initiati-

99 Vgl. Early/Wilson 1986; Eisenscher 1993; Dean 1994 und 1997; Bacon 1997; übergreifend Olney 1997; Moody 1997

ven, Bürgerrechtsorganisationen und GewerkschafterInnen, die vor allem in IT-Zentren des Südwestens verankert sind. Diese Zusammenschlüsse entstanden anlässlich der Ansiedlung des Chip-Forschungskonsortiums Sematech in Austin, sie setzen sich für eine Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen und ökologischen Gesichtspunkten bei der Ausgestaltung von Forschungsprogrammen wie Sematech und bei der Ansiedlung von IT-Betrieben ein<sup>100</sup>.

Im betrieblichen und gewerkschaftlichen Bereich findet sich in Austin heute ebenfalls eine Reihe von Initiativen, die in das Spektrum der oben dargestellten neuen Strategieansätze fallen. Unter den Gewerkschaften spielt hier ebenfalls die Kommunikationsarbeitergewerkschaft CWA eine wesentliche Rolle. Die in Austin ansässige und für Texas und mehrere benachbarte Bundesstaaten zuständige Bezirksverwaltung (District 6) trägt auch die Organisierungsbemühungen der CWA beim IBM-Konzern, der in Austin einen seiner größten Standorte in den USA hat.

### **4.3 ANSATZPUNKTE UND PROBLEMFELDER INTERNATIONALER VERNETZUNG**

Eine internationale Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen in einem Konzern wie Compaq steht unter den geschilderten Voraussetzungen vor nicht unerheblichen Schwierigkeiten. Das Grundproblem ist das weitgehende Fehlen innerbetrieblicher Anknüpfungspunkte, wo sich Gegensätze zwischen Management und Belegschaften innerhalb des Betriebes oder nach außen in kollektiver Form äußern, oder wo Aktivitäten von Beschäftigten im außerbetrieblichen Zusammenhang Zugänge ins Unternehmen schaffen. Eine internationale Interessenvernetzung steht somit vor den gleichen Problemlagen, die sich auch beim Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen generell stellen. Die Rahmenbedingungen sind indes nicht unverrückbar, die dauernden Umbrüche von Branchen-, Unternehmens- und Belegschaftsstrukturen unter den Vorzeichen der »new economy« sorgen beständig für Veränderung.

Eine internationale Interessenvernetzung muss sich deshalb darauf konzentrieren, die politisch-sozialen Voraussetzungen gewerkschaftlicher Organisation positiv zu beeinflussen. Die klassischen Wege der Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene (durch internationale Konzernbetriebsräte oder Vertrauensleutekomitees) und auf Branchenebene (im Rahmen internationaler Gewerkschaftsver-

100 Wilson 1991; EIGNC 1997



bände) stehen dazu zunächst nicht zur Verfügung. Eine branchengewerkschaftliche Kooperation wird zusätzlich noch durch den verschiedenartigen Zuschnitt der betreffenden Organisationen erschwert. Die großen »Metallgewerkschaften« der USA (UAW und IAM) haben keine nennenswerten Organisierungsperspektiven für die IT-Industrie entwickelt. Die kleineren Industriegewerkschaften der Elektroindustrie (IUE und UE) sind an den für Compaq relevanten Standorten nicht oder nur wenig vertreten, die Elektrikergewerkschaft IBEW hat ihre lokalen Organisationsaktivitäten stark auf den Bereich der von ihr vertretenen Facharbeiter bei Versorgungsunternehmen und im Baugewerbe konzentriert. Die CWA als derzeit einzige US-Gewerkschaft mit konzernweit bzw. national ausgelegten Organisationsprojekten in der IT-Industrie gehört traditionell den internationalen Strukturen der Fernmeldegewerkschaften an.

Internationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit ist deshalb notwendigerweise mit dem Experimentieren der US-Gewerkschaftsbewegung mit neuen Strategien und Organisationsansätzen im IT-Sektor verbunden. Bis auf weiteres wird dabei eine Kluft bestehen zwischen dem lokalen und einzelbetrieblichen Charakter neuer Organisationsinitiativen »von unten« und den sektorweiten und globalen Dimensionen des IT-Sektors als der Kern- und Schlüsselindustrie des zeitgenössischen Kapitalismus. Eine branchenweite Organisierung mit dem Ziel einheitlicher Tarifvertragsstrukturen ist einstweilen nicht vorstellbar. Gewerkschaftliche Organisierung muss somit auf den langfristigen Aufbau sozialer Bündnisse gerichtet sein, die die Vielschichtigkeit der heutigen IT-Industrie und ihres sozialen Umfeldes widerspiegeln.

Im Unterschied zur Situation in den deutschen Konzernteilen, bei denen es sich ausschließlich um Verkaufs- und Serviceoperationen handelt, geht es für den Compaq-Gesamtkonzern nicht nur um die Entwicklung gewerkschaftspolitischer Perspektiven für Angestellte und hochqualifizierte Techniker – also für die im Zusammenhang mit der IT-Industrie immer wieder beschworenen Arbeitnehmer »neuen Typs«. Ein stark fertigungsorientiertes Unternehmen wie Compaq beschäftigt vielmehr Arbeitnehmergruppen in sehr unterschiedlichen Lebenslagen, die entlang ihrer Beschäftigungssituation, ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Unternehmensteil und deren Betriebskulturen, den regional vorherrschenden Arbeitsmarktstrukturen und nicht zuletzt entlang der Trennlinien »Rasse« und »Geschlecht« gespalten sind. Wie in den meisten anderen Bereichen der IT-Industrie ist dabei die Kluft zwischen Produktions- und »white collar«-Beschäftigten scharf ausgeprägt; durch das zunehmende Outsourcing wird diese immer stärker auch zu einer räumlichen und unternehmensrechtlichen Trennung.

Der Aufbau internationaler Verbindungen innerhalb und im Umfeld eines Unternehmens wie Compaq muß deshalb jenseits der bekannten Modelle internationaler »Netzwerkbildung« ansetzen. Unter den beschriebenen Voraussetzungen kann es dabei nur um eine Verknüpfung der bestehenden betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen in den europäischen Konzernteilen mit den über- und außerbetrieblichen Zusammenhängen von Gewerkschaften und/oder Bürgerinitiativen an den regionalen Standorten in den USA gehen. Die zuvor beschriebenen gewerkschaftlichen Strukturen – insbesondere die Central Labor Councils des AFL-CIO – bieten sich als Träger und Ansprechpartner solcher Aktivitäten an. Wie die einschlägigen Erfahrungen in den USA bislang gezeigt haben, sind dabei recht unterschiedliche Ansätze in den einzelnen Belegschaftsschichten, Konzernteilen und Regionen zu entwickeln bzw. zusammenzubringen. Einzubeziehende sind auch die von den IT-Konzernen »extern« geschaffenen Arbeitsverhältnisse, insbesondere ZeitarbeiterInnen, Beschäftigte bei Kontraktfertigern und Subunternehmen, sowie im Logistikbereich.

Vorstellbar für den Fall Compaq wäre ein Verbund kleinerer regionaler Netzwerke von gewerkschaftlichen und sozialen Initiativen im internationalen Rahmen, der sich an ähnlichen Initiativen im Umfeld anderer transnationaler Konzerne orientieren könnte (z. B. Shell-Boykott, »Koordination gegen Bayer-Gefahren«). Aufzugreifen wären dabei die sozialen, politischen und ökologischen Probleme der transnational organisierten IT-Produktion, etwa nach dem Vorbild der auf die Produktionsketten der Textil- und Bekleidungsindustrie zielenden »Kampagne für saubere Kleider«. Gerade angesichts der Problematik der Niedriglohnarbeit, der ökologischen und arbeitsgesundheitlichen Gefahren sowie der vielfältigen Probleme der Nutzung der IT-Technik in der Arbeits- und Konsumwelt scheint die Idee einer »clean computers campaign« aktuell, die die Frage der sozialen und ökologischen Standards der IT-Produktion in den Industrieländern, ihren neuen Niedriglohnzonen und in den industrialisierten Ländern der »Dritten Welt« aufwirft. Wie bereits dargestellt, ist in den USA in den letzten Jahren eine Reihe solcher Initiativen entstanden, deren Erfahrungen reichhaltige Anknüpfungspunkte enthalten.

Bezogen auf die vorstehend analysierten Standorte des Compaq-Konzerns in den USA lassen sich folgende Ansatzpunkte und Problemfelder ausmachen:

- 1.) Der Aufbau gewerkschaftlicher Vertretungsstrukturen unter technischen Angestellten, Ingenieuren und Vertriebsbeschäftigten, die mit dem zunehmenden Outsourcing immer mehr zu »Kernbelegschaften« eines verschlankten und auf die heutigen Konzepte von »shareholder value« zugeschnittenen

Compaq-Konzerns werden. Unmittelbare Ansätze bestehen – wie dargestellt – hierzu derzeit nicht. Entsprechende Entwicklungen könnten jedoch indirekt von aktuellen Erfahrungen bei anderen IT- und »High-Tech«-Unternehmen profitieren. Die Ansätze der CWA bei IBM zeigen die Potentiale, noch deutlicher der jüngste Streik von 19.000 Ingenieuren beim Flugzeughersteller Boeing, des größten Arbeitskampfes technischer Spezialisten in der Geschichte der USA<sup>101</sup>. Erforderlich wäre eine genauere Beobachtung/Analyse der Entwicklung in einzelnen Betrieben, zu der auch die betriebsrätlichen Informationsmöglichkeiten in Deutschland und Europa genutzt werden könnten. Dafür bieten sich insbesondere die Standorte Boston, Silicon Valley sowie Austin an, an denen auch örtliche Organisationsaktivitäten der CWA bei IBM und anderen Unternehmen bestehen und aufgrund der Vorgeschichte der Standorte unter lokalen Aktivisten ein Bewusstsein über die Bedeutung gewerkschaftlicher Kooperationsprojekte im IT-Bereich vorausgesetzt werden kann.

- 2.) Strategische Anforderungen, die über eine betriebsbezogene Organisationspolitik hinausgehen, entstehen durch die Entflechtung der konzerninternen Produktionsketten, die gemeinhin mit dem Begriff Outsourcing gekennzeichnet werden. Soweit davon der Angestellten- und Technikerbereich betroffen ist, schlägt sich dies vor allem in einer Zunahme der Zahl der Zeitarbeitskräfte und anderer unregelmäßiger Beschäftigungsformen nieder. Die an einigen Standorten des Compaq-Konzerns in den letzten Jahren entstandenen Ansätze zu einer gewerkschaftlichen Unterstützung und Organisation von Zeitarbeitskräften können auch zur Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Compaq-Betrieben genutzt werden. Konkrete Projekte hierzu bestehen ebenfalls an den Standorten Silicon Valley, Austin und Boston. Vorbildcharakter hat hier der relativ erfolgreich agierende Zusammenschluss der Zeit- und Kontrakt-Angestellten bei Microsoft (vgl. 4.2).
- 3.) Eine für den IT-Sektor insgesamt heute zentrale, aber von den Gewerkschaften noch wenig beachtete Frage ist der Aufbau gewerkschaftlicher Vertretungsstrukturen im Bereich des »contract manufacturing«. Dies ist kein spezifisches Problem für Compaq, angesichts der im Produktionsbereich des Konzerns stattfindenden Umbrüche dürften sich an diesem Beispiel aber exemplarisch die Zusammenhänge zwischen den Strukturkrisen in der IT-Industrie und den noch wenig beachteten sozialen Folgen des »Total-Outsourcing« von Fertigung und Logistik

101 NYT 7.3.2000

deutlich machen lassen. In den Problembereich Outsourcing fällt auch die oben beschriebene Nutzung der Heimarbeit von Arbeitnehmerfamilien aus ethnisch diskriminierten Minderheiten (in Kalifornien) und der Gefängnisarbeit (in Texas). Eine entsprechende Kooperation der IG Metall mit den damit befassten Initiativen könnte diesem Problem auch in Europa entsprechende Publizität verleihen. Das erfolgreiche Vorgehen der Justice for Janitors-Kampagne der SEIU in Kalifornien gegen führende Computerunternehmen wie Apple oder Hewlett-Packard (vgl. IV.2) demonstriert die Sensibilität der Unternehmenseite in dieser Hinsicht – vor allem angesichts der außerordentlichen Intensität des Wettbewerbes in der Branche.

- 4.) Ähnliches gilt für die Logistikorganisation des Unternehmens. Gewerkschaftliche Organisationsarbeit »durch das Lagerhaus« ist zwar gerade für die IT-Branche eine bislang wenig erprobte Strategie; angesichts der zentralen Bedeutung einer funktionierenden Just-in-Time-Logistik für die Bewältigung der extrem kurzen Marktzyklen in der heutigen IT-Branche scheinen hier nicht unerhebliche Potentiale zu liegen<sup>102</sup>. Der gegenwärtige Streik gegen das Frachtdienstunternehmen Overnite wie auch die Bemühungen der International Brotherhood of Teamsters zum Druck auf wichtige Auftraggeber schaffen aktuelle Anknüpfungspunkte für neue Ansätze gewerkschaftlicher Zusammenarbeit. Die mögliche Übertragung wesentlicher Elemente der Logistikkette an ein weltweit agierendes Paketdienstunternehmen wie UPS macht den Fall Compaq auch zu einer Angelegenheit der Gewerkschaften des Transport- und Postsektors.
- 5.) Ein probates Mittel der Erzeugung von Öffentlichkeit ist die Einflussnahme auf die hinter einem Unternehmen wie Compaq stehenden Banken und Aktionärskreise. Diese in den USA verbreitete und auch schon von der Arbeitnehmervertretung im früheren DEC-Konzern genutzte Form<sup>103</sup> der sozialen Interessenvernetzung könnte auch in Bezug auf die im vorliegenden Rahmen analysierten Probleme angewandt werden. Günstige Voraussetzungen hierfür bestehen auch dadurch, dass Compaq seit Beginn der Konzernkrise 1999 mit Klagen wegen irreführender Gewinnversprechungen von Seiten einiger

102 Ein Beispiel dafür bieten die jüngst in Gang gekommenen Versuche des Local 327 der Teamsters zur Organisation einer neuen Fertigungsstätte von Dell Computers in Nashville, Tennessee, der ersten nennenswerten Organisationsaktion bei diesem Unternehmen in den USA (AAS 10.4.2000).

103 Vgl. Müller 1998

Aktionärsschutzanwälte konfrontiert ist<sup>104</sup>. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für solche »shareholder lawsuits« sind zwar von der Regierung Clinton auf Druck von Branchenverbänden wie der American Electronics Association in jüngster Zeit deutlich eingeschränkt worden<sup>105</sup>. Dennoch ist der »Gang in die Jahreshauptversammlungen« ein bewährtes Mittel, um die Frage der sozialen Verantwortung der Unternehmen gegenüber den Arbeitnehmern und den Bürgern der betreffenden Standorte zu thematisieren. Eine Kooperation mit dem »Office of Investment« des AFL-CIO (der Koordinationsstelle für gewerkschaftlichen Aktienbesitz in Pensionsfonds) dürfte auch zahlreiche Verbindungspunkte zwischen gewerkschaftlichen Pensionskassen und Compaq-Aktionärskreisen erbringen.

- 6.) Über vielfältiges Erfahrungswissen auf diesem Gebiet verfügen auch die o.g. Bürgerinitiativen, Umwelt- und Immigrantenorganisationen. Sie bieten sich insbesondere als Bündnispartner zur Problematisierung der sozialen und ökologischen Folgen der IT-Produktion und ihrer heute herrschenden Organisationsformen für Bürger und Arbeitnehmer an den einzelnen Konzernstandorten an. Mit der so genannten International Campaign for Responsible Technology haben sich diese Gruppen auch einen internationalen »Arm« geschaffen, der sich mit den angesprochenen Fragen im weltweiten Kontext befaßt. Einen aktuellen Anknüpfungspunkt für eine internationale Zusammenarbeit bieten z. B. die Auseinandersetzungen um die Frage des Recyclings von IT-Hardwareprodukten, die von der Industrie und ihren Verbänden beiderseits des Atlantik anlässlich der von der Europäischen Union beabsichtigten Verpflichtung der Unternehmen zur Rücknahme von Altgeräten geführt werden. Gerade für einen der führenden Massenproduzenten von Computern wie Compaq ist dies ein Thema.

104 EN 26.4.1999

105 SJMN 28.10.1999; zum breiteren Zusammenhang Lüthje 1999a: 281 f.



## 5. ZUSAMMENFASSUNG/ SCHLUSSBEMERKUNG

---

Die wesentlichen Beobachtungen der vier Abschnitte dieser Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der Aufstieg des Compaq-Konzerns ist ein charakteristisches Beispiel eines Industrieunternehmens der »neuen Ökonomie« der USA, das in besonderer Weise von den im »Sonnengürtel«-Staat Texas herrschenden Standortbedingungen profitierten konnte. Die Entwicklung Compaqs zu einem »global player« entsprach freilich keineswegs jenem Klischee des »wissensbasierten« Design- und Dienstleistungsunternehmens, das gemeinhin mit dem Begriff der »Informationsgesellschaft« verbunden wird. Der Erfolg des Konzerns verdankte sich einer effektiven Strategie der Massenfertigung und -vermarktung eines neuen Produktes, rasches Wachstum konnte vor allem auf Kosten älterer IT-Großunternehmen erreicht werden. Die Übernahme des Digital-Konzerns durch Compaq symbolisiert diesen Umbruch, sie zeigt aber auch, dass selbst äußerst erfolgreiche Unternehmen der heutigen IT-Industrie rasch in existenzbedrohende Krisen geraten können.

Die Ursachen dieser Krisen liegen nicht allein in einer verfehlten Unternehmenspolitik, sie sind branchenweiter Natur. In den heute herrschenden, am Modell Microsoft/Intel (»Wintelism«) orientierten industriellen Organisationsformen im IT-Sektor kommen traditionelle kapitalistische Krisenursachen zum Tragen. Fallende Profitraten aufgrund der enormen Steigerung der Kapitalintensität bei der Entwicklung und Herstellung einzelner Schlüsselprodukte und -komponenten übersetzen sich in strukturelle Überkapazitäten, wie sie derzeit im PC-Bereich zu beobachten sind. Das massive Outsourcing in Produktion und Logistik steht im Mittelpunkt der gegenwärtigen Versuche zur Krisenbewältigung bei Compaq. Die von der Konzernleitung unter den Schlagworten »Internet« und »E-Commerce« betriebene Neuausrichtung der Unternehmenspolitik ist unter den analysierten Voraussetzungen problematisch und in ihren Erfolgsaussichten ungewiss.

- Die Folgen dieser Krise bestehen in einem massiven Arbeitsplatzabbau, der neben den europäischen Niederlassungen sowie der Fertigung in Singapur vor allem Betriebe des ehemaligen Digital-Konzerns betrifft. Die Auswirkungen an den jeweiligen Standorten sind jedoch recht unterschiedlich, einige Betriebe

(namentlich in Kalifornien) können durch die gegenwärtigen Umstrukturierungen sogar Arbeitsplatzzuwächse verzeichnen. Die konzernweite Politik des Einsparens und des Arbeitsplatzabbaus dürfte jedoch nur der Auftakt zu weiteren einschneidenden Veränderungen der Unternehmensstruktur sein. Mittelfristig zu erwarten ist eine verstärkte Abtrennung der wertschöpfungssträchtigen Funktionen in Produktentwicklung, Marketing und Service von Produktion und Logistik, wie sie von den heute erfolgreichsten Großunternehmen der IT-Industrie praktiziert und von den Finanzmärkten favorisiert wird. In absehbarer Zeit dürfte hiervon vor allem der Fertigungs- und Logistikbereich betroffen sein, insbesondere am Standort Houston. Mit dem Outsourcing zentraler Produktions- und Logistikfunktionen entstehen allerdings auch wichtige Stützpunkte der Produktionskette für Compaq-Produkte außerhalb des Unternehmens, die in gewerkschaftliche Strategieüberlegungen mit einzubeziehen sind.

Anzumerken bleibt freilich, dass sich aufgrund der geringen Zugangsmöglichkeiten zu den betreffenden Betrieben nur wenig Präzises über die Auswirkungen der laufenden Restrukturierungsprozesse auf die Beschäftigten aussagen lässt. Die systematische Erfassung solcher Informationen wäre sicherlich ein zentraler Aspekt gewerkschaftlicher Vernetzungs- und Organisierungspolitik.

- Die Unterschiede in den Standortbedingungen ergeben sich nicht nur aus Geschichte und Kultur der verschiedenen Unternehmensteile des Compaq-Konzerns, sie reflektieren auch unterschiedliche politische und soziale Verhältnisse in den betreffenden Regionen. Die starke »Regionalisierung« der Arbeits- und Industriepolitik in der US-IT-Industrie hat eine lange Tradition, in ihr widerspiegelt sich zugleich das weitgehende Fehlen nationaler oder branchenweiter tarifvertraglicher Standards. Die Situation am zentralen Standort des Compaq-Konzerns in Houston ist von den konservativen und anti-gewerkschaftlichen Traditionen im Bundesstaat Texas geprägt. Anders als die meisten seiner Konkurrenten in der PC-Branche ist Compaq in Houston nicht in regionale Netzwerke der IT-Industrie eingebunden, die Industriestruktur der Region wird nach wie vor von traditionellen Industrien und vom Boom von Handel, Verkehr und Dienstleistungen im Gefolge des NAFTA-Abkommens beherrscht. Demgegenüber sind die Konzernbetriebe an den anderen Standorten in Boston, Silicon Valley und auch dem texanischen Austin Teil der jeweiligen IT-Industriedistrikte, die in ihrem Zuschnitt und ihrer Kultur von den regionalen Traditionen und Praktiken industrieller Kooperation bestimmt sind. In Massachusetts verbindet sich dies mit einer traditionell konservativen Beschäftigungspolitik der IT-Unternehmen, die auch für Digital kennzeichnend war. In allen Regionen



herrschen starke Unterschiede in den Beschäftigungsbedingungen zwischen ArbeiterInnen und Angestellten vor, in Texas und Kalifornien rekrutieren sich die Produktionsbelegschaften überwiegend aus nicht-weißen Bevölkerungsschichten.

- Die Organisierung eines Unternehmens wie Compaq (wie auch der IT-Industrie insgesamt) erfordert einen erheblichen Ressourceneinsatz, den die US-Gewerkschaften bislang nicht leisten konnten und wollten. Die gewerkschaftspolitische Entwicklung innerhalb des AFL-CIO und seiner Einzelorganisationen schafft hier aber veränderte Voraussetzungen. Die strategische Konzentration des AFL-CIO und seiner Einzelgewerkschaften auf die Organisierung neuer Mitglieder in den Dienstleistungs- und Industriezentren der »new economy« setzt auch Fragen der gewerkschaftlichen Organisierung in der IT-Industrie verstärkt auf die Tagesordnung. Zugleich schaffen die von den US-Gewerkschaften heute offensiv geführten Auseinandersetzungen mit Fragen der Globalisierung günstige Bedingungen für neue Wege und Projekte zur transnationalen Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen. An den einzelnen Standorten des Compaq-Konzerns hat sich die Erneuerung der gewerkschaftlichen Strukturen auf recht unterschiedlichen Wegen entwickelt, die von den jeweiligen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Voraussetzungen in den betreffenden Regionen geprägt sind. In allen Bereichen finden sich Ansätze für lokale Bündnisse von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen, die eine Infrastruktur für Organisationsanstrengungen in der IT-Industrie schaffen. Diese regionalen Netzwerke, die recht unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten und Arbeitnehmerbevölkerung repräsentieren, bilden auch eine wichtige Basis für eine internationale Interessenvernetzung.

Über den Fall Compaq hinausgehend zeigen sich die strategischen Herausforderungen gewerkschaftlicher Organisierungspolitik in der IT-Industrie. Unser Beispiel bestätigt mit Nachdruck die Erkenntnis, dass das gewerkschaftliche *organizing* ein im Kern politischer Prozess ist, bei dem die Entstehung einer Bewegungs-«Infrastruktur» unter den Beschäftigten und die Veränderung der gesellschaftspolitischen Kräfteverhältnisse Hand in Hand gehen.

Diese geschichtlich nicht neue Erfahrung, die die US-Arbeiterbewegung bereits in der Phase der Organisierung der modernen Massenproduktionsindustrien während der 30er Jahre des 20. Jahrhunderts machte, bestätigt sich in den wenigen bisherigen Versuchen zur gewerkschaftlichen Organisierung der IT-Industrie<sup>106</sup>

und darüber hinaus in den heutigen Bewegungen der Lohnabhängigen in den wachsenden »gewerkschaftsfreien« Industrie- und Dienstleistungsbereichen in den Großstadtreionen des Westens und Südens. Stets sind die Träger dieser Entwicklungen breite soziale Bündnisse, die sehr unterschiedliche Arbeitnehmerschichten repräsentieren<sup>107</sup>.

Für die IT-Industrie lässt sich in dieser Hinsicht festhalten, dass Interessenpolitik in dieser Branche nicht allein auf die immer wieder geforderte Organisierung der Arbeitnehmer neuen Typs, der Wissensarbeiter oder »symbolic analysts«<sup>108</sup> beschränkt sein kann. Aktuelle Entwicklungen in den USA widerlegen aber auch den Mythos, dass Angestellte im »High-Tech«-Bereich einer gewerkschaftlichen Organisierung unzugänglich seien.

Der Fall Compaq verweist somit auch auf weitergehende politische Handlungserfordernisse. Er zeigt den dringenden Bedarf einer sozialen und politischen Regulierung der Entwicklung der Branchenstrukturen in der IT-Industrie. Diese Aufgabe umfasst zahlreiche politische Handlungsfelder, die im Rahmen dieser Studie nicht analysiert werden können. Dazu zählen die Wettbewerbspolitik (jüngst deutlich geworden durch das Kartellverfahren gegen Microsoft), die Regulierungspolitik im Telekommunikationsbereich und für das Internet, die Forschungs- und Technologiepolitik, den Umwelt- und Arbeitsschutz sowie die staatliche Industriean-siedlungs- und -subventionierungspolitik im lokalen und nationalen Rahmen. Zentral für eine solche Branchenpolitik ist die Frage der gesellschaftlichen Kontrolle der Technolgie-normen, also der marktdefinierenden technischen Systeme und Architekturen, die im Zeitalter des »Wintelismus« von einer Handvoll spezialisierter »global player« beherrscht werden. Eine größere Transparenz der Technologie-normen durch eine öffentliche Kontrolle und Regulierung der Kernunternehmen und Technologien des Sektors wäre sicherlich ein wesentlicher Beitrag zu einer gleichgewichtigeren Entwicklung der Branchenstrukturen, die auch die Restrukturierungsprozesse einzelner Unternehmen beherrschbarer machen würde<sup>109</sup>.

Eine sozial orientierte Regulierungs- und Industriepolitik kann zwar die Prozesse kapitalistischer Umstrukturierung letzten Endes nicht planbar machen. Gleichwohl bleibt die Zurückdrängung des ungehemmten Einflusses privatunternehmerischer Verwertungsinteressen in der industriellen Strukturentwicklung im IT-Sektor eine unerlässliche »Randbedingung« erfolgreicher betrieblicher Organisierungspolitik.

107 Am Beispiel Los Angeles: Olney 1997. Übergreifend: Moody 1997

108 Reich 1991

109 Esser u.a. 1997

Auch diese Erfahrung ist nicht neu – gerade die Organisierungsbewegungen der US-Gewerkschaften in früheren Epochen lebten von dieser Erkenntnis<sup>110</sup>.

Die ökonomischen Bedingungen und die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse sind heute sicherlich andere – in den USA wie auch im globalen Maßstab. Dennoch werfen gerade die Probleme in der Schlüsselbranche der »new economy« viele Fragen auf, für die sich im politischen Erfahrungsbestand der Gewerkschaften in den USA, in Europa und den anderen relevanten »Standort«-Regionen manche Vorläufer finden lassen. Internationale Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen ist in diesem Sinne auch ein wechselseitiges Lernen über unterschiedliche gesellschafts-politische Handlungsbedingungen und -erfahrungen. Der Ertrag der dafür getätigten »Investitionen« ist kaum in Zahlen – sprich in Mitgliederzuwächsen und Lohnprozenten – zu messen. Auf ihren politischen und sozialen Ertrag sollte aber keinesfalls verzichtet werden.

110 Ein prominenter Protagonist gewerkschaftlicher Branchen- und Industriepolitik war z. B. der langjährige Präsident der United Autoworkers (UAW), Walter Reuther. Das von ihm geführte UAW-Local 174 in Detroit entwickelte bereits in den dreißiger Jahren präzise Vorstellungen zu einer öffentlichen Kontrolle der Industriestrukturen im Automobilssektor und seinen Zulieferbranchen (vgl. Lichtenstein 1995).



- AEA – American Electronics Association: *Cyberstates. A State-by-State Overview of the High-Technology Industry*. Santa Clara, Calif.: AEA; 1996.
- Bacon, David: *Silicon Valley: Gewerkschaften und ImmigrantInnen in der High-Tech Industrie*. Lüthje, Boy/Scherrer Christoph, Hg.: *Zwischen Rassismus und Solidarität – Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA*. Münster: Westfälisches Dampfboot; 1997; pp. 161-177.
- Benner, Chris: *Shock Absorbers in the Flexible Economy: The Rise of Contingent Employment in the Silicon Valley*. San Jose, Calif.: *Working Partnerships USA*; 1996.
- Borras, Michael/Zysman John: *Wintelism and the Changing Terms of Global Competition. Prototype of the Future? BRIE Working Paper 96B*. Berkeley, Calif.: *Berkeley Roundtable on the International Economy*; 1997.
- Castells, Manuel: *The Rise of the Network Society*. Oxford/Cambridge: Blackwell; 1996.
- Castells, Manuel/Hall, Peter: *Technopoles of the World. The Making of 21st Century Industrial Complexes*. London/New York: Routledge; 1994.
- Cleland, Nancy: *L.A. Area Now a Model for Labor Revival*. Los Angeles Times, Sept. 6, 1999.
- Cramer, Wigand/Klebe, Thomas (Hg.): *Hardware – Software – Gegenwehr. Der erste Streik in der Computerindustrie*. Köln: Bund-Verlag; 1994.
- Cullen, Drew: *Rewriting the rules, Dell style*. The Register, June 2, 1999.
- Dean, A.: *Silicon Valley's Labor High-Tech Stumping*. Labor Research Review. No. 22: 1994.
- : *Valley's labor movement learns from U.S. history*. San Jose Mercury News. Sept. 1, 1997.
- : *Working Partnerships USA: The Latest Initiative for a Council on the Cutting Edge*. Labor Research Review, No. 24, pp. 43-48, 1995.
- Dell, M./Fredman C.: *Direct from Dell. Strategies that Revolutionized an Industry*. New York: Harper; 1999.
- Dell, M./Magretta J.: *The Power of Virtual Integration: An Interview With Dell Computer's Michael Dell*. Harvard Business Review, March-April 1998.
- Drüke, Helmut: *PCs »made in Europe«, ein Auslaufmodell? Die Krise der europäischen PC-Hersteller im Branchenumbbruch der neunziger Jahre*. Berlin: Edition Sigma; 1992.

- : Kompetenz im Zeitwettbewerb. Politik und Strategien bei der Entwicklung neuer Produkte. Berlin/Heidelberg/New York: Springer; 1997.
- Early, Steve/Wilson, Rand: Organizing High-Tech: Unions and Their Future. Labor Research Review. Spring 1986.
- EIGNC – Electronics Industry Good Neighborhood Campaign: Sacred Waters: Life-Blood of Mother Earth. Four Case Studies of High-Tech Water Resource Exploitation and Corporate Welfare in the Southwest. San Jose, Calif.: Campaign for Responsible Technology; 1997.
- Eisenscher, Michael: Gewerkschaftliche Organisierung in der Computerindustrie: Die Erfahrungen des UE Electronics Organizing Committee im »Silicon Valley«. Lüthje, Boy/Scherrer, Christoph (Hg.): Jenseits des Sozialpaktes. Neue Managementstrategien, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den USA. Münster: Westfälisches Dampfboot; 1993.
- Esser, Josef/Lüthje, Boy/Noppe, Ronald: Europäische Telekommunikation im Zeitalter der Deregulierung. Infrastruktur im Umbruch. Münster: Westfälisches Dampfboot; 1997.
- Florida, Richard/Kenney, Martin: The Breakthrough Illusion: Corporate America's Failure to Move from Innovation to Mass Production. New York: Basic Books; 1990.
- Grove, Andrew S.: Only the Paranoid Survive. How to Exploit the Crisis Point That Challenge Every Company and Career. New York/London e.a.: Currency Doubleday; 1996.
- Gruelle, M./Slaughter J.: Hoffa in Office: Teamster President Resolves Issues, Rather Than Building Power. Labor Notes, Dec. 1999.
- Henderson, Jeffrey: The Globalisation of High-Technology Production. London: Routledge; 1989.
- Hight, B.: Unions, while weak in Texas, still made a difference. Austin American Statesman, Dec. 19, 1999.
- Hossfeld, Karen: Divisions of Labor, Divisions of Lives: Immigrant Women Workers in Silicon Valley. Ph.D. dissertation: University of California Santa Cruz; 1988.
- : »Their Logic Against Them«: Contradictions in Sex, Race, and Class in Silicon Valley. Ward, K., ed. Women Workers and Global Restructuring. Ithaca, NY: ILR Press; 1990.
- Joint Venture: Silicon Valley. Index of Silicon Valley. Measuring Progress Towards A 21st Century Community. San Jose, Calif.: Joint Venture: Silicon Valley; 1999.
- Klineberg, Stephen: Perspectives on a City in Transition: Findings from Seventeen Years of Houston Area Surveys (1992-1998). Houston, Tx.: Unpubl. Manuscript, Department of Sociology, Rice University; 1999. 30 pp.

- Lichtenstein, Nelson: *The Most Dangerous Man in Detroit. Walter Reuther and the Fate of American Labor*. New York: Basic Books; 1995.
- Lüthje, Boy: *Ökonomische Strukturen, Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftspolitik in Silicon Valley*. Drossou, O./van Haaren, K./Hensche, D./Kubicek, H./Mönig-Raane, M./Rilling, R./Schmiede, R./Wötzel, U./Wolf, F. O. (Hg.): *Machtfragen der Informationsgesellschaft*. Marburg: BdWi-Verlag; 1999b.
- : *Die Neuordnung der Telekommunikationsindustrie in den USA. Krise fordistischer Akkumulation, Deregulierung und Gewerkschaften*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag; 1993.
- : *Produktionsstrategien, Zuliefernetze und Arbeitsbeziehungen in der EDV-Industrie des »Silicon Valley«*. Habilitationsschrift: Universität Frankfurt, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften; 1999a.
- Lüthje, Boy/Scherrer Christoph: *Wie Pepe Collado versuchte, sich auf dem Bau zu organisieren. Einwanderung, Rassismus und Gewerkschaften in den USA. Neue Ansichten eines alten Problems*. Frankfurter Rundschau, 20. Sept. 1999.
- Marshall, R: *Labor in the South*. Austin, Tx.: University of Texas Press; 1967.
- Moberg, David: *The New Union Label*. *The Nation*, April 1, 1996.
- Moody, Kim: *Pulled Apart, Pushed Together: Die US-Arbeiterklasse in der neuen Ökonomie Nordamerikas*. Lüthje, Boy/Scherrer Christoph (Hg.): *Zwischen Rassismus und Solidarität. Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA*. Münster: Westfälisches Dampfboot; 1997.
- Newman, David M.: *Neue Technologien, Deregulierung und Arbeitskämpfe im Telekommunikationssektor*; 1993
- Lüthje, Boy/Scherrer, Christoph (Hg.): *Jenseits des Sozialpaktes. Neue Managementstrategien, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den USA*. Münster: Westfälisches Dampfboot; 1993.
- Olney, Peter: *Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organisation in den Sweatshops von Los Angeles*. Lüthje, Boy/Scherrer Christoph (Hg.): *Zwischen Rassismus und Solidarität. Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA*. Münster: Westfälisches Dampfboot; 1997.
- Reich, Robert: *The Work of Nations*. New York: Vintage; 1991.
- Rosswurm, Stephen: *The CIO's Left-Led Unions*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press; 1992.
- Saxenian, A.: *Regional Advantage. Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*. Cambridge, Ma./London: Harvard University Press; 1994.
- Schatz, R.: *The Electrical Workers*. Urbana/Chicago: University of Chicago Press; 1983.

- Siegel, Lenny: Analysis of Employment Patterns in Eight Leading U.S. High-Tech Centers. Survey for the U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Mountain View, Calif.: Pacific Studies Center 1992.
- Siegel, Lenny/Markoff John: The High Cost of High Tech. The Dark Side of the Chip. New York: Harper&Row; 1985.
- Slaughter, Jane: Teamsters Launch Bold Strike at Overnite, But Its Effectiveness is in Doubt. Labor Notes. November 1999.
- Sneiderman, Marilyn: AFL-CIO Central Labor Councils. Organizing for Social Justice. Labor Research Review, No. 22, 1995.
- Sturgeon, Tim: Turnkey production networks a new American model of industrial organization? Berkeley, Calif.: Berkeley Roundtable on the International Economy: BRIE Working paper 92A.; 1997
- Sturgeon, Tim: Turn-Key Production Networks: Industry Organization, Economic Development, and the Globalization of Electronics Contract Manufacturing. Ph. D. dissertation: University of California Berkeley; 1999.
- Summers, M. S.: Employment in Texas: a guide to employment laws, regulations, and practices. Austin, Tx.: Butterworth Legal Publishers; Loose Leaf – 1 vol.; 1993.
- Texas Business Council: Compilation of Texas Labor Laws for Employers. Austin, Tx.: Texas Employment Commission; 1992.
- Texas Almanac 1998/1999: The Dallas Morning News, (Hg.). Dallas, Tx.: Texas A&M Press Consortium; 1997.
- Welzmüller, R.: Branchenanalyse Telekommunikationsindustrie. Basistext für die Seminare von AFETT/EMB. Frankfurt/M: IG Metall; 1992.
- Wilson, Rand: From Day Care to DARPA. Bargaining for A New Industrial Policy. A report on the Campaign for Responsible Technology's Meeting with SEMATECH in Austin, Texas. Somerville, Ma.: Campaign for Responsible Technology; 1991.
- WPUSA – Working Partnerships USA/EPI – Economic Policy Institute: Growing Together or Drifting Apart: A Status Report on Social and Economic Well Being in Silicon Valley. San Jose, Calif.: WPUSA; 1999.
- Zuckerman, L.: Compaq Plans A Big Change In Its PC-Sales. New York Times, May 5, 1997.



## TAGESZEITUNGEN UND PERIODIKA

---

Austin American Statesman (AAS)  
Boston Globe (BG)  
Business Week (BW)  
Electronic Business Today (EBT)  
Electronic News (EN)  
Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)  
Financial Times (FT)  
Houston Chronicle (HC)  
New York Times (NYT)  
San Jose Mercury News (SJM)  
The Register, London  
Die Welt, Berlin  
Global Electronics, Mountain View, Calif.  
The Working Stiff Journal, Austin, Texas



## **Hans-Böckler-Stiftung**

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

## **Beratung und Schulung**

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

## **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)**

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozess«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

## **Forschungsförderung**

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

## **Studienförderung**

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

## **Öffentlichkeitsarbeit**

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung  
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit  
Bertha-von-Suttner-Platz 1  
40227 Düsseldorf  
Telefax: 0211/7778 - 225  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



**In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:**

<b>Nr.</b>	<b>Autor/Titel</b>	<b>DM</b>	<b>Bestell-Nr.</b>	<b>ISBN-Nr.</b>
1	<i>Gertrud Kühnlein</i> <b>Neue Typen betrieblicher Weiterbildung</b>	<b>18,50</b>	<b>13001</b>	<b>3-928204-73-4</b>
2	<i>Stefan Kühn</i> <b>Komplementärer Regionalismus</b>	<b>28,00</b>	<b>13002</b>	<b>3-928204-64-5</b>
3	<i>Karl-Hermann Böker, Peter Wedde</i> <b>Telearbeit praktisch</b>	<b>13,00</b>	<b>13003</b>	<b>3-928204-75-0</b>
4	<i>Peter Ittermann</i> <b>Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation</b>	<b>16,00</b>	<b>13004</b>	<b>3-928204-76-9</b>
5	<i>Lothar Kamp</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gruppenarbeit</b>	<b>12,00</b>	<b>13005</b>	<b>3-928204-77-7</b>
6	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit</b>	<b>13,00</b>	<b>13006</b>	<b>3-928204-78-5</b>
7	<i>Siegfried Leitretter</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betrieblicher Umweltschutz</b>	<b>13,00</b>	<b>13007</b>	<b>3-928204-79-3</b>
8	<i>Winfried Heidemann</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Beschäftigungssicherung</b>	<b>12,00</b>	<b>13008</b>	<b>3-928204-80-7</b>
9	<i>Wolfgang Kohte</i> <b>Die Stärkung der Partizipation der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz</b>	<b>18,00</b>	<b>13009</b>	<b>3-928204-81-5</b>
10	<i>Karin Schulze Buschhoff</i> <b>Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich</b>	<b>25,00</b>	<b>13010</b>	<b>3-928204-82-3</b>
11	<i>Hans Gerhard Mendius, Stefanie Weimer</i> <b>Beschäftigungschance Umwelt</b>	<b>28,00</b>	<b>13011</b>	<b>3-928204-83-1</b>
12	<i>Helene Mayerhofer</i> <b>Betriebswirtschaftliche Effekte der Fusion von Großunternehmen</b>	<b>10,00</b>	<b>13012</b>	<b>3-928204-85-5</b>
13	<i>Winfried Heidemann</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betriebliche Weiterbildung</b>	<b>14,00</b>	<b>13013</b>	<b>3-928204-86-6</b>

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
14	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt</b>	16,00	13014	3-928204-97-4
15	<i>Christina Klenner</i> <b>Mehr Beschäftigung durch Überstunden- abbau und flexible Arbeitszeitmodelle</b>	12,00	13015	3-928204-88-2
16	<i>Annette Henninger</i> <b>Ins Netz geholt: Zeit, Geld, Informationen – alles, was die Wissenschaftlerin braucht!?</b>	28,00	13016	3-928204-89-0
17	<i>Wolfgang Joußen, Leo Jansen, Manfred Körber</i> <b>Informierte Region. Regionale Entwicklungsperspektiven in der Informationsgesellschaft</b>	19,00	13017	3-928204-90-4
18	<i>Dietmar Köster</i> <b>Gewerkschaftlich ausgerichtete Seniorenbildungsarbeit in der Praxis</b>	20,00	13018	3-928204-91-2
19	<i>Michael Kürschner, Helmut Teppich</i> <b>Windows NT: Handbuch für Betriebsräte</b>	28,00	13019	3-928204-92-0
20	<i>Roland Köstler</i> <b>Rechtsleitfaden für Aufsichtsrats- mitglieder nach dem Mitbestimmungs- gesetz '76</b>	14,00	13020	3-928204-84-X
22	<i>Lutz Mez, Annette Piening, Klaus Traube</i> <b>Was kann Deutschland hinsichtlich eines forcierten Ausbaus der Kraft-Wärme-Kopplung von anderen Ländern lernen?</b>	20,00	13022	3-928204-93-9
23	<i>Karin Tondorf, Gertraude Krell</i> <b>»An den Führungskräften führt kein Weg vorbei!«</b>	16,00	13023	3-928204-94-7
25	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> <b>Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten – neue Wege zu mehr Beschäftigung</b>	14,00	13025	3-928204-96-3
26	<i>Svenja Pfahl (Hrsg.)</i> <b>Moderne Arbeitszeiten für qualifizierte Angestellte?</b>	18,00	13026	3-928204-97-1

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
27	<i>Margarethe Herzog (Hrsg.)</i> <b>Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb</b>	22,00	13027	3-928204-98-X
28	<i>Erika Mezger (Hrsg.)</i> <b>Zukunft der Alterssicherung</b>	16,00	13028	3-928204-99-8
29	<i>Hans-Erich Müller, Annette Martin</i> <b>Beschäftigten statt entlassen</b>	20,00	13029	3-935145-00-4
30	<i>Werner Maschewsky</i> <b>Psychisch gestört oder arbeitsbedingt krank?</b>	20,00	13030	3-928204-95-5
31	<i>Lothar Kamp</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit</b>	16,00	13031	3-935145-01-2
32	<i>Dorit Sing, Ernst Kistler</i> <b>Neue Chancen für Frauen?</b>	20,00	13032	3-935145-02-0
33	<i>Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle</i> <b>Umfinanzierung der Alterssicherung</b>	28,00	13033	3-935145-03-9
34	<i>Reinhard Schüssler, Oliver Lang, Hermann Buslei</i> <b>Wohlstandsverteilung in Deutschland 1978 – 11993</b>	32,00	13034	3-935145-04-7
36	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> <b>Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen</b>	16,00	13036	3-935145-07-1
37	<i>Susanne Gesa Müller, Matthias Müller</i> <b>Betriebs- und Dienstvereinbarungen Outsourcing</b>	16,00	13037	3-935145-08-X
38	<i>Petra Wassermann, Andrea Hofmann</i> <b>Vorhandene Kräfte bündeln</b>	25,00	13038	3-935145-09-8
39	<i>Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann</i> <b>Das Modell »Ansprechpartner«</b>	25,00	13039	3-935145-10-1

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
40	Winfried Heidemann, Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger <b>Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen</b> <b>Vocational Skills and Qualifications</b>	16,00	13040	3-935145-11-X
41	Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) <b>Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation</b>	16,00	13041	3-935145-12-8
42	Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) <b>Employment, working conditions and company organisation</b>	16,00	13042	3-935145-13-6
45	Winfried Heidemann Unter Mitarbeit von: Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leittretter, Mathias Müller, Susanne Gesa Müller <b>Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen</b>	16,00	13045	3-935145-17-9
46	Volker Eichener, Sabine Schaaf, Frank Schulte, Jörg Weingarten <b>Erfolgsfaktoren für Biotechnologie-Regionen</b>	35,00	13046	3-935145-18-7

**Bestellungen  
bitte unter  
Angabe der  
Bestell-Nr. an:**



Am Kreuzberg 4  
40489 Düsseldorf  
Telefax: 02 11 / 408 00 80  
E-Mail: lavista@setzkasten.de

