

IT-Magazin



Nr. 2/2011

Das Branchenmagazin der IG Metall



Neuer IT-Technologieschub ändert Arbeitsbedingungen Abgehoben: IT in der Wolke

Seite 6: NSN – Betriebsräte gegen »Heuschrecken«

Seite 7: SIS – Eckpunkte für Verkauf an Atos Origin

Seite 14: Fukushima trifft den Nerv

Entgelt in der ITK-Branche 2011

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche
- ▶ Basierend auf Daten einer Vielzahl von Unternehmen
- ▶ 156 Seiten, vierfarbig,
Preis: 14,90 Euro
inkl. 7 % Mwst.
zuzüglich Versandkosten
- ▶ IG Metall-Mitglieder erhalten die IG Metall-Edition zum Vorzugspreis von 4,90 Euro



Jetzt bestellen!
Die aktuelle Ausgabe

Bestellen:

Bund-Verlag
Heddernheimer Landstraße 144,
60439 Frankfurt am Main
Telefon: 069-795010-20
Telefax: 069-795010-11
Onlinebestellung: onlineservice@buchundmehr.de
Telefon für Bestellung: 069-9520530

Für Mitglieder der IG Metall ist eine preisgünstigere Ausgabe für 4,90 Euro über die jeweilige Verwaltungsstelle lieferbar.

Mehr Informationen:

Hans-Joachim Weis,
IG Metall Vorstand,
Ressort Angestellte und IT
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main
Telefon 069-6693-2854
Mobil: 0172-9211474
E-Mail: hans-joachim.weis@igmetall.de

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Telefon/Fax

IG Metall Verwaltungsstelle

E-Mail

Unterschrift

Ja, ich möchte Mitglied werden, ich habe die Beitrittserklärung ausgefüllt. Als Dankeschön erhalte ich kostenlos 1 Exemplar der inhaltsgleichen IGM-Edition „Entgelt in der ITK-Branche 2011“

Bitte
frankieren,
falls Marke
zur Hand

Deutsche Post 
WERBEANTWORT

IG Metall-Vorstand
Hans-Joachim Weis
ITK-Branchenkoordination
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D-60329 Frankfurt am Main

Digitale Akkordarbeit

Die CeBIT wollte mal wieder Trendsetter sein: Cloud Computing als Tor zu einer schönen neuen IT-Welt. Mit rasanten Zukunftsaussichten, Umsätzen und vielversprechenden Geschäftsfeldern. IT in der Wolke.

Aber was geschieht mit den Beschäftigten hier am Boden? Vom heimischen Schreibtisch aus gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen in Indien oder irgendwo anders auf der Welt ein Problem lösen, ein neues Produkt entwickeln, Prozesse optimieren – in Echtzeit, im kollegialen Team, ganz relaxed und gut bezahlt? Antworten auf diese Frage blieben auf der CeBIT ausgespart. Hier kann man sie finden.

Immer mehr ITKler arbeiten in transnationalen Teams. Der Druck, der auf ihnen lastet, wächst. Arbeiten rund um den Globus, rund um die Uhr. Mit der Cloud wird sich die IT-Arbeit weiter internationalisieren und beschleunigen. Die Zukunft lässt sich bereits erahnen: Kooperieren und koordinieren non stop, virtuell arbeiten im Akkord und möglicherweise völlig losgelöst – von einem festen Arbeitsverhältnis, einem Arbeitsplatz in einem Betrieb und von sozialen Kontakten mit »echten« Menschen. Die IG Metall beobachtet die Entwicklung wachsam und kritisch und baut – wie im Falle IBM – auf globale gewerkschaftliche Allianzen.

Die Tücken internationaler IT-Arbeit führt auch die Atomkatastrophe in Japan vor Augen. Die Lieferkette für ITK-Produkte ist gestört. Engpässe treiben die Preise in die Höhe. Japans Wirtschaft verliert immer mehr an Boden. Deutschlands ITK-Sektor profitiert.

Ihre Redaktion

Das IT-Magazin im Internet:
www.igmetall-itk.de
www.igmetall.de/itk

AUS DEM INHALT



Foto: Siemens

Seite 6

»Heuschrecken« oder Börsengang? NSN-Betriebsräte sehen im Börsengang das kleinere Übel, wenn sich Siemens von dem Unternehmen trennen will. Sie verlangen aber realistische Zukunftsperspektiven.

Seite 7

Siemens und Atos Origin stimmten auf Druck der IG Metall zu, Standorte und Beschäftigung der SIS bis 2014 zu sichern.



ITK-Sektor: Unternehmen im Aufwind	4
ALNS: Tarifvertrag auf dem Weg	5
NSN: Gegen Einstieg von »Heuschrecken«	6

IT in der Wolke

Cloud Computing	8
Crowdsourcing	10
Transnationale Teamarbeit	11

Einstiegsgehälter von Studienabsolventen ..	12
IBM: Globale Gewerkschaftsallianz	13
IT-Industrie: Lehren aus Fukushima	14
Veranstaltungshinweis/Projektaufruf	15
Service, Impressum	15



Foto: Werner Bachmeier

ITK-Unternehmen im Aufwind Technikbranche boomt

Die Geschäftsentwicklung bei den Anbietern von Informationstechnik, Telekommunikation und Unterhaltungselektronik ist ungebrochen positiv. Die Stimmung erreichte im ersten Quartal dieses Jahres den höchsten Wert seit dem Start der vierteljährlichen Unternehmens-Befragungen des Branchenverbands Bitkom vor zehn Jahren. Und angesichts der neuen Herausforderungen durch den Atomausstieg setzt der Verband auf weiter steigende Umsätze durch staatliche Investitionen in intel-

ligente Energienetze, insbesondere in Smart Grids.

Die Entwicklung dürfte sich auch in steigenden Beschäftigtenzahlen widerspiegeln. Nach einer Bitkom-Umfrage werden zwei Drittel aller ITK-Unternehmen im laufenden Jahr zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen. Vor allem die Anbieter von Software und IT-Services wollen neue Jobs schaffen. Der Verband erwartet rund 10 000 zusätzliche Arbeitsplätze im ITK-Sektor. Aber schon jetzt klagen 59 Prozent der befragten Unternehmen darüber, dass

ihre Geschäftstätigkeit aufgrund des Fachkräftemangels gebremst ist. Nach Angaben des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) sind allein 16 500 Stellen für Informatiker nicht besetzt.

Sorgen macht Branchen-Experten das Image von IT-Berufen. Das Klischee ist immer noch der einsame Computerfreak, der den ganzen Tag vor dem Rechner sitzt, Pizza isst und Cola trinkt. Gefragt sind aber Leute, die in Projekten arbeiten, Teamplayer sind und mit Kunden und Kollegen souverän umgehen können.

Gothaer Systems

IG Metall will 38-Stunden-Woche

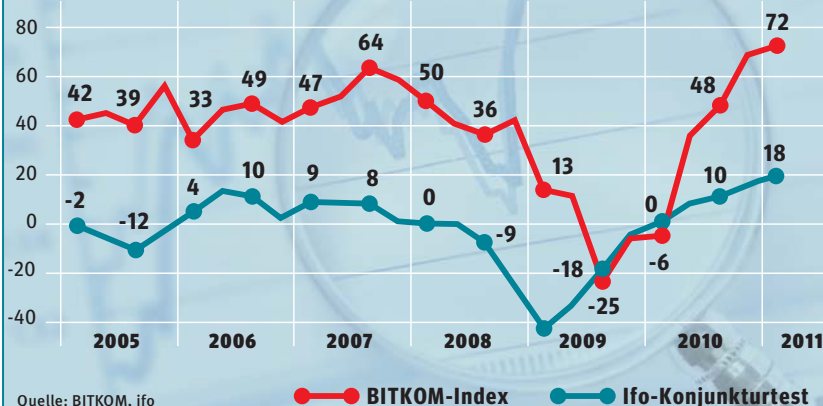
Die 1994 aus dem Gothaer-Versicherungskonzern ausgelagerte IT-Tochter war jahrelang nicht tarifgebunden. Doch als die Geschäftsführung im Herbst 2009 ankündigte, die Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich von 38 auf 40 Wochenstunden zu erhöhen, erntete sie erheblichen Protest aus der Belegschaft. In einer Mitarbeiterumfrage stimmten zwar viele Beschäftigte zu, kurzfristig die Arbeitszeit aufzustocken. Aber gleichzeitig verlangten sie tariflichen Schutz.

Das Ergebnis veranlasste viele Kolleginnen und Kollegen, sich in der IG Metall zu organisieren, eine Betriebsgruppe zu gründen und der Geschäftsführung Druck zu machen, mit der IG Metall über einen Haustarifvertrag zu verhandeln. Der Arbeitgeber entschied sich jedoch anders. Ende Dezember 2010 trat er nach 17 tariflosen Jahren dem Arbeitgeberverband Versicherungen bei. Doch damit war für die Beschäftigten die 40-Stunden-Woche nicht vom Tisch. Sie forderten weiterhin einen Haustarifvertrag, um die 38-Stunden-Woche zu sichern.

Da die Gewerkschaftsmitglieder nicht locker ließen, kehrte die Geschäftsführung inzwischen zur 38-Stunden-Woche zurück. Aber offen sind noch immer viele Fragen rund um das Thema Eingruppierung. Denn der Versicherungstarifvertrag, für den sich der Arbeitgeber einsetzt, bietet keine angemessenen Lösungen für IT-Fachkräfte. Betriebsrat und IG Metall bleiben weiter dran.

ITK-BRANCHENINDEX AUF ALLZEITHOCH

BITKOM-INDEX UND INFO-KONJUNKTURTEST IM VERGLEICH
SALDO DER UMSATZERWARTUNGEN (BITKOM) BZW. DER GESCHÄFTSERWARTUNGEN (Ifo)



Quelle: BITKOM, ifo

● BITKOM-Index ● Ifo-Konjunkturtest



Klaus Wowereit, Regierender Bürgermeister von Berlin, unterstützt den Protest der Vodafone-Azubis

Vodafone Nord-Ost Azubis machen Druck

Auszubildende der Vodafone-Niederlassung Nord-Ost nahmen gemeinsam mit der IG Metall die Betriebsversammlung am 6. Mai zum Anlass, auf ihre noch nicht gesicherte Übernahme aufmerksam zu machen. Die Versammlung, an der 600 Vodafone-Beschäftigte teilnahmen, fand im Zusammenhang mit dem Umzug der Vodafone-Kundenbetreuung von Stahnsdorf nach Berlin statt. An ihr nahm auch der Regierende Bürgermeister von Berlin, Klaus Wowereit, teil. Der griff das Anliegen der jugendlichen »Übernahmekandidaten« in seinem Bericht auf und mahnte die Geschäftsleitung, dass gegen den demografischen Wandel und Fachkräftemangel eine Übernahme der Auszubildenden die beste Lösung sei.

Alcatel-Lucent Network Services Tarifvertrag auf dem Weg

Mehr Gerechtigkeit – dafür machen sich die Beschäftigten von Alcatel-Lucent Network Services (ALNS) stark. Denn als einer der wenigen »weißen Flecken« im Alcatel-Lucent-Konzern haben sie keinen Tarifvertrag. Entgelt erhöhungen aus der Fläche – etwa die 2,7 Prozent zum 1. April 2011 aus der Metall- und Elektroindustrie – gehen bislang an ihnen vorüber.

Mittlerweile treten immer mehr Beschäftigte in die IG Metall ein und ma-

chen der Geschäftsführung zunehmend Druck.

Mit einer kleinen Aktion wiesen sie beispielsweise im Mai am Rande eines Grillfests (»Salun«) für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Düsseldorf auf die Ungleichbehandlung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen in anderen Alcatel-Lucent-Gesellschaften hin. Sie forderten ein Entgeltsystem, das sich an den Entgelttarifvertrag Baden-Württemberg anlehnt.

Etwa jeder zweite Beschäftigte bei ALNS ist bereits Mitglied der IG Metall. Das ließ auch die Geschäftsleitung nicht unbeeindruckt. Im Mai wurden Tarifverhandlungen aufgenommen. Die Materie ist kompliziert: Es geht darum, ein von Ungerechtig-

keiten geprägtes altes Entgeltsystem durch einen neuen gerechten Tarifvertrag zu ersetzen. Die Verhandlungen könnten sich bis zum Jahresende hinziehen. Die Ausgangslage ist allerdings klar: Die französische Konzernspitze hat allen Beschäftigten weltweit mitgeteilt, dass Entgelte nur dort erhöht werden, wo es gesetzlich oder tarifvertraglich geboten ist.

Robert Fuß vom IG Metall-Bezirk Nordrhein-Westfalen, der die Verhandlungen führt: »Nach dieser Ansage steht fest, dass es mehr Geld nur mit der IG Metall gibt. Wie gut unser Tarifvertrag am Ende wird, hängt allerdings auch davon ab, wie viele weitere Kolleginnen und Kollegen wir auf unsere Seite bringen können.«



ALNS-Beschäftigte übergeben dem Management beim »Salun« einen Spar-Euro aus Protest

NOKIA SIEMENS NETWORKS: BETRIEBSRÄTE BEVORZUGEN BÖRSENGANG

Gegen den Einstieg von »Heuschrecken«

Sollte sich Siemens von seiner Tochtergesellschaft Nokia Siemens Networks (NSN) trennen wollen, fordern die Betriebsräte, »dies mit einem Börsengang in Deutschland zu realisieren«. Dies sei für die Arbeitnehmer die »beste Option«. Einen Einstieg von Finanzinvestoren (»Heuschrecken«) lehnen sie ab.

Im Mai wurde bekannt, dass Nokia und Siemens für den Verkauf ihrer gemeinsamen Tochter NSN einen neuen Anlauf nehmen. Zwei Gruppen von amerikanischen Finanzinvestoren – The Gores Group und TPG – wurden die »Bücher« des deutsch-finnischen Telekom-Ausrüsters »geöffnet«. Kurz zuvor konnte NSN nach monatelangem und zähem Ringen die Netzwerksparte des US-Branchenriesen Motorola erwerben und sich damit für potenzielle Investoren »aufhübschen«. Diesen Erwerb hatte der chinesische Gigant Huawei argwöhnisch beäugt.

Bei ihrem Jahrestreffen lehnten 80 Betriebsräte aller deutschen NSN-Standorte im Mai einstimmig den »Einstieg eines Finanzinvestors ab, der mit den hinlänglich bekannten Risiken einhergehen würde – Kapitalabfluss, Schließung unprofitabler Geschäftsfelder, Teilausgliederungen und -verkäufe«. Damit sei außerdem eine »Verunsicherung der Belegschaft« verbunden.

Die Betriebsräte haben damit klar eine Position unterstützt, die schon frühzeitig zu Beginn des Jahres vom Gesamtbetriebsrat (GBR) formuliert wurde. In seinem Positionspapier bezeichnet er einen Börsengang als »kleineres Übel«. Der GBR-Vorsitzende Georg Nassauer sieht die Vorzüge gegen-

über anderen Alternativen darin, »dass das Unternehmen in Deutschland angesiedelt werden kann und damit die hiesigen Mitbestimmungsrechte für die Beschäftigten gelten würden. Dazu zählt der Aufsichtsrat, in denen Arbeitnehmervertreter sitzen, die auch über den Arbeitsdirektor mitentscheiden.« In einem börsenorientierten Unternehmen in Deutschland gebe es weitergehende Mitbestimmungsrechte als gegenwärtig nach den finnischen Regeln. Dagegen könne sich ein amerikanischer Finanzinvestor aus steuerrechtlichen und anderen Gründen in Indien oder auf den Fidschinseln niederlassen. Nassauer betont deshalb: »Ein Börsengang birgt von allen anderen vorstellbaren Möglichkeiten die geringeren Risiken für die Beschäftigten.«

Realistische Perspektiven für NSN

Für den Gesamtbetriebsrat von NSN war es selbstverständlich, sich frühzeitig mit möglichen Zukunftsszenarien von NSN zu beschäftigen. Die vielen öffentlichen Aussagen zum Verkauf hätten die Beschäftigten verunsichert, heißt es in dem Positionspapier vom Januar 2011. In den letzten Jahren seien die Belegschaften ständig mit Abwehrkämpfen und Sozialplänen beschäftigt gewesen. Nun komme es darauf an, »gemeinsam eine realistische Perspektive für NSN zu entwickeln. Es geht nicht darum, Horrorszenerarien aufzuzeigen, sondern über Szenarien nachzudenken, die ein Maximum an Arbeitsplatzsicherheit beinhalten.« Die Beschäftigten in Deutschland hätten seit dem Start von NSN mit einem überproportionalen Personalabbau von 40 Prozent und mit Kurzarbeit mehr als genug Opfer gebracht. Für den Gesamtbetriebsrat stehe an erster Stelle, Beschäftigung und Standorte zu sichern.

Eine Perspektive mit »Heuschrecken« beurteilen nicht nur die Betriebsräte kritisch. »Diese Investoren sind vor allem darauf aus, ein Schnäppchen zu machen«, zitiert das Wirtschaftsmagazin »Capital« einen NSN-Manager.



Foto: dpa

SIEMENS ENTERPRISE COMMUNICATIONS GMBH & CO. KG

Teilausgliederung liegt auf Eis

Den Plan, den Field- und Remote-Service mit insgesamt 372 Arbeitsplätzen aus dem Unternehmen auszugliedern, musste Siemens Enterprise Communications (SEN) auf Druck der IG Metall erst einmal auf Eis legen.

Dem Unternehmen kam es darauf an, mit dem geplanten Outsourcing kurzfristig rund drei Millionen Euro an Kosten einzusparen, um die wirtschaftlich angespannte Situation besser bewältigen zu können. Dagegen wehrten sich die IG Metall und ihre Mitglieder.

Anfang März erreichte die Arbeitnehmerseite bei SEN schließlich einen tragfähigen Kompromiss. Er sieht vor, dass die Ausgliederung bis zum 1. April 2012 ausgesetzt wird. Bis dahin verbleiben die Betroffenen bei SEN. Im Gegenzug wird die zum 1. April 2010 fällig gewordene Tarifierhöhung auf den 1. Oktober verschoben. Parallel erfolgt eine Gleichbehandlung von Beschäftigten im Außertariflichen Bereich, dem Führungs- sowie dem Leitungskreis.

Darüber hinaus werden IG Metall und Unternehmensseite im Juni Gespräche über einen einheitlichen Tarifvertrag bei SEN aufnehmen. »Wir werden darauf drängen, den Field- und Remote-Service auch weiterhin im Unternehmen zu belassen«, sagt Andrea Fehrmann, SEN-Unternehmensbetreuerin der IG Metall. »Wichtig ist uns, dass das Unternehmen nach vorne kommt und sich mit einer neuen Produktpalette neue Märkte erobert. Siemens hat über lange Jahre hinweg den Anschluss an Marktentwicklungen verpasst. Diesen Sprung in eine sichere Zukunft muss SEN nun nach der Ausgliederung 2008 mühsam und in kurzer Zeit nachholen.« Klar sei aber auch, so Andrea Fehrmann: »Die Zeche für die Versäumnisse der letzten Jahre können nicht die Beschäftigten zahlen.«

SIEMENS IT SOLUTIONS AND SERVICES/ATOS ORIGIN

Eckpunkte für Verkauf vereinbart

Die Tarifbindung bleibt erhalten, Standorte und Beschäftigung sind bis Mitte 2014 gesichert. Das haben die Siemens AG und der neue Käufer von Siemens IT Solutions and Services (SIS), Atos Origin, mit der IG Metall vereinbart.

In den vergangenen Monaten stand für die SIS-Beschäftigten viel auf dem Spiel: Zum 1. Oktober letzten Jahres wurde der IT-Bereich aus dem Siemens-Konzern ausgelagert und selbstständig. Dagegen protestierten die Beschäftigten an vielen Standorten über 30 Wochen lang. Es ging ihnen nicht nur um den Verbleib im Siemens-Konzern, sondern vor allem um den Erhalt der Tarifbindung und Beschäftigungssicherung. Einiges haben sie inzwischen erreicht: Ein neuer Tarifvertrag garantiert die Standorte und schließt betriebsbedingte Kündigungen bis 2013 aus. Aber Siemens blieb dabei, den IT-Bereich zu verkaufen. Im vergangenen Dezember wurden die Kaufverträge mit dem französischen IT-Dienstleister Atos Origin abgeschlossen, zum 1. Juli wird der Verkauf rechtswirksam.

Und wieder fragen sich die Beschäftigten, ob ihre Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen ausreichend geschützt sind. Der neue Käufer möchte zwar seine Position auf dem deutschen IT-Markt ausbauen. Er steht jedoch unter starkem Wettbewerbsdruck. Vor diesem Hintergrund haben IG Metall und der Gesamtbetriebsrat mit der Arbeitgeberseite Eckpunkte für den SIS-Verkauf vereinbart. Sie sehen vor, dass

- die Tarifbindung einschließlich der im Tarifvertrag vereinbarten Standort- und Beschäftigungssicherung bis zum 30. Juni 2014 erhalten bleibt,

- gesellschaftsrechtliche Änderungen erst nach diesem Datum vorgenommen werden dürfen oder vorher nur dann, wenn IG Metall und SIS-Gesamtbetriebsrat zugestimmt haben,
- sofort über einen Sozialplan und Interessenausgleich für die rund 650 Beschäftigten in Deutschland verhandelt wird, die infolge der Fusion ihren Arbeitsplatz verlieren,
- für die Betroffenen eine Beschäftigungsgesellschaft eingerichtet wird und
- die Pensionsansprüche gesichert sind.

»Dem Käufer waren die Protestaktionen der Belegschaft bekannt. Auf dieser Basis wurde fair und pragmatisch verhandelt«, sagt Konrad Jablonski, Unternehmensbeauftragter und Tarifverantwortlicher der IG Metall für SIS. »Auch die IG Metall hat ein hohes Interesse daran, dass die jetzige SIS künftig im Atos Origin-Konzern gut aufgestellt ist.«



NEUE IT-TECHNOLOGIEN UND -PRODUKTIONSVERFAHREN VERÄNDERN DIE BRANCHE,

Abgehoben: IT in

Nach Outsourcing und Offshoring gibt es nun einen neuen Megatrend im ITK-Sektor: Cloud Computing. Die Unternehmen wittern höchste Profite mit neuen Geschäftsmodellen. Was die Beschäftigten von den damit verbundenen neuen Produktionsmethoden erwarten können, ist kaum bekannt.

Cloud Computing: Die Internet-Wolke macht Festplatten überflüssig



DIE ARBEITSFORMEN UND BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIEN

der Wolke

Der ITK-Sektor war in der Vergangenheit immer wieder Motor bedeutsamer wirtschaftlicher Veränderungen. Infolge von

- immer leistungsfähigeren Mikrochips,
- dem Zusammenwachsen von Telekommunikation und Informationstechnik und
- dem Aufbau weltweiter Kommunikationsnetze

haben sich Produktion und Warenaustausch weltweit grundlegend verändert. Mit Cloud Computing setzt die IT-Branche zu einem weiteren neuen technologischen Sprung an – mit wiederum weit reichenden Folgen. »Wir sehen eine echte Revolution in der Bereitstellung und Nutzung von IT-Leistungen. Bereits in wenigen Jahren werden viele Unternehmen dank Cloud Computing ohne hausinterne Rechenzentren auskommen«, schwärmt René Obermann, Vizepräsident des Branchenverbands Bitkom.



Neuer Technologieschub

Der Verband rechnet damit, dass 2015 rund zehn Prozent der gesamten IT-Ausgaben in Deutschland auf diese neue Technologie entfallen. Das jährliche Umsatzwachstum in diesem Segment wird bis dahin bei durchschnittlich 48 Prozent pro Jahr liegen (siehe Abbildung).

Cloud Computing erlaubt Unternehmen, weltweit, über große Distanzen hinweg und nahezu in Echtzeit große Datenmengen zu verarbeiten, die sie in virtuellen Netzwerken (»Wolken«) statt – wie bisher – auf lokalen Rechnern gespeichert haben. Sie können damit IT-Dienstleistungen »auf Abruf« und bedarfsgerecht – das heißt: flexibel und für einen begrenzten Zeitraum – über interne oder externe Datennetze nutzen. Ihr Ziel ist es, damit Kosten einzusparen. Die Anwenderunternehmen spekulieren vor allem auf folgende Vorteile:

- Sie müssen keine neuen Hard- und Software-Infrastrukturen aufbauen und ständig warten.
- Ihre IT-Abteilungen können sie verkleinern, das Personal reduzieren.
- Cloud Computing ermöglicht es ihnen, Serviceleistungen stärker miteinander zu verknüpfen und ihre Produktivität zu steigern.
- Mit tendenziell geringeren Investitionen erhöhen sie auf diese Weise ihre Kapitalintensität.

Ob diese Effekte tatsächlich in gewünschten Maßen erreicht werden, ist noch zweifelhaft. Denn zunächst ist IT-Arbeit in der »Wolke« mit hohen An-

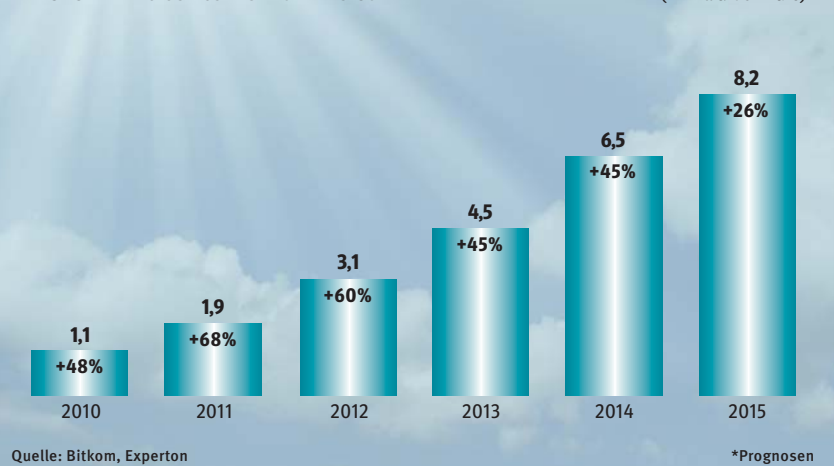
schaffungs- und Folgekosten verbunden, da erhebliche Umstrukturierungen erforderlich sind.

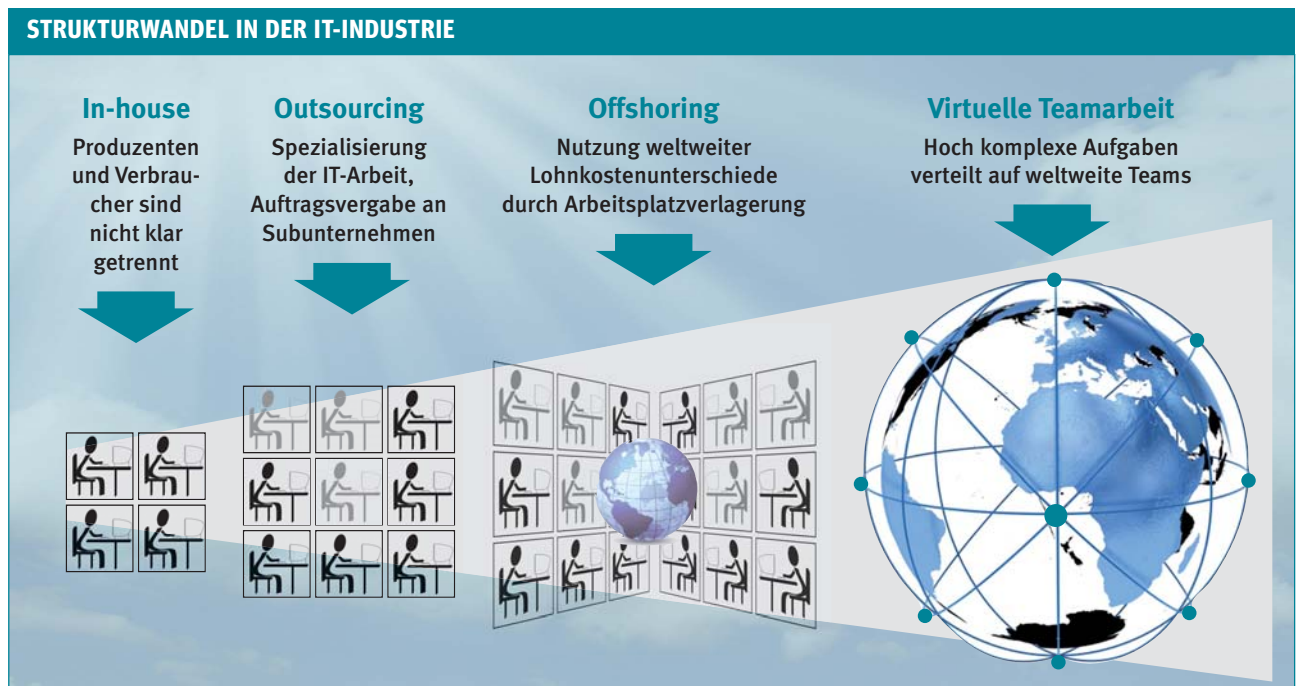
Für private Zwecke nutzen bereits viele Smartphone-Nutzer Cloud Computing, um bei Google Tools runter- oder bei Amazon Daten raufzuladen. Jetzt drängt auch das Business verstärkt in die »Cloud«. Für Unternehmen wird dieser Weg umso interessanter, je weiter sich bezahlbare, verlässliche und schnelle, aber vor allem auch mobile Internetzugänge – etwa von Smartphones, Tablets und Netbooks aus – verbreiten. Noch schrecken zwar die meisten Großunternehmen aus Datenschutz- und Sicherheitsgründen davor zurück, weitergehende externe »Cloud Services« zu nutzen. Aber auch sie gehen verstärkt in die »Wolke«, greifen dabei jedoch eher auf unternehmensinterne Netzwerke oder interne Dienstleister zurück.

RECHNEN MIT DER WOLKE

B2B-UMSATZ MIT CLOUD COMPUTING IN DEUTSCHLAND*

(in Milliarden Euro)





Neue Geschäftsmodelle

Fast alle großen IT-Firmen – IBM, HP, Microsoft, Fujitsu, T-Systems, Oracle, SAP – verfügen bereits über eine breite Palette von Cloud Computing-Lösungen, die sie ihren Kunden offerieren. Dazu zählen Software-Services für Vertrieb und Kundenbetreuung, Ressourcenplanung, anspruchsvolle Datenbanksysteme bis hin zu Online-Shops und Social-Media-Angeboten.

IBM beispielsweise bietet Anwendungen an, um Datenbanken für die »Wolke« zu standardisieren und zu konfigurieren, die dabei helfen, Geschäftsprozesse in Echtzeit zu überblicken und transparenter zu machen. Besonders interessant sind aber solche Angebote, die darauf zielen, Social Communities rund um spezifische Funktionen – etwa Produktentwicklung, Marketing usw. – zu bilden. Die Unternehmen können auf diese Weise Expertenwissen und kreative Ideen aus unterschiedlichen Standorten und Bereichen, im In- und Ausland nutzbar machen, um in kürzester Zeit Produkte oder Arbeitsprozesse zu verbessern. Kommunikation und Zusammenarbeit



von Beschäftigten können auf diese Weise über Rollen, Teams und Standorte hinweg optimiert, Arbeitsprozesse augenblicklich effizienter gestaltet werden. Dadurch lassen sich enorme Einspareffekte erzielen – angefangen von verringerten

Reisekosten bis hin zu kürzeren Projektlaufzeiten oder Testphasen zur Einführung neuer Produkte und Leistungen.

Crowdsourcing

Die neue Technologie treibt die Internationalisierung der IT-Arbeit als Folge des verstärkten globalen Wettbewerbs ein weiteres Stück voran. Schon jetzt arbeitet ein großer Teil der IT-Beschäftigten regelmäßig in transnationalen Projektteams. Der virtuelle global Player ist zunehmend gefragt: Informatiker und Techniker, für die es keine Grenzen mehr gibt. Diese müssen gar nicht mehr um die Welt reisen, um für irgendeinen Kunden auf der Welt Software zu entwickeln, einen Computer zu steuern oder eine Anlage zu warten. Es reicht, wenn das Gerät, der Kunde und der IT-Spezialist im Netz miteinander verbunden sind.

Erprobt werden aber auch grundlegend neue Arbeitsmethoden. Crowdsourcing ist eine davon. Dabei bedienen sich große Software-Firmen des Know-hows von Privatpersonen oder halb-professionellen Experten, um neue Anwendungen zu kreieren, Produkte zu optimieren oder effizienter zu verwerten. Sie wenden sich dabei – oft verdeckt – über das Internet an eine anonyme Masse unbekannter Akteure. Das geschieht zu meist über Ideen- oder Servicewettbewerbe, die sie ausschreiben oder über Ideenplattformen, in denen sich kreative Leute untereinander austauschen können (z.B.: www.topcoder.com oder Internetseiten für Dienstleistungen aller Art, Handwerkerarbeiten usw.). An diejenigen, die sich besonders innovativ hervortun und mit einem geringen Honorar zufrieden sind, vergeben sie schließlich kleinere Auftragspakete. Manchmal werden diese auch versteigert. Auf diese Weise erhalten die Firmen dann mit wenig Geld – die Akteure werden für ihre Ideen und Ausarbeitungen gar nicht oder nur gering bezahlt – von nach außen hin unabhängig arbeitenden, weltweit operierenden

Teams viel kreatives Know-how, das sie intern für neue Lösungen und Geschäftsideen weiterverwenden.

»Digitale Akkordarbeit«

Experten sprechen bereits von »digitaler Akkordarbeit«. Die Gewerkschaften befürchten, dass dadurch Normalarbeitsverhältnisse immer stärker zurückgedrängt werden. Zumindest finden Verschiebungen statt: vom Arbeits- zum Werkvertrag – mit der Folge, dass Arbeitsrisiken und die Kosten für Weiterbildung, technische Ausstattung, Infrastruktur usw. verstärkt auf die »digitalen Akkordarbeiter« abgeladen werden. Dabei zählen dann auch nicht mehr Leistung und Aufwand, sondern nur noch das Ergebnis.

Denkbar ist ebenfalls, dass künftig nur noch solche »Talente« eine Aussicht auf einen festen Job haben, die über

Crowdsourcing oder transnationale Teams bereits an vielen innovativen Lösungen oder mit bahnbrechenden Tools »gearbeitet« haben. Genauso werden firmenintern möglicherweise vor allem nur diejenigen beruflich weiterkommen, die für bestimmte Produktlinien die meisten und besten auf diese Weise kostengünstig zustande gekommenen Lösungen nachweisen können.

Diese neuen Arbeitsformen stellen Betriebsräte und Gewerkschaften vor völlig neue Herausforderungen, um Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuschließen. Sie müssen nicht nur auf internationaler und sektoraler Ebene stärker agieren, sondern sich verstärkt auch mit technologischen Fragen sowie Programmier- und Projektmanagementwerkzeugen befassen. Erste Ansätze, den neuen Risiken zu begegnen, werden derzeit auf Foren der IG Metall diskutiert.

... NACHGEFRAGT NICOLE MAYER-AHUJA, SOZIOLOGISCHES FORSCHUNGSMITGLIED (SOFI), GÖTTINGEN

IT-Magazin: Wie sieht der IT-Arbeitsplatz der Zukunft aus?

Nicole Mayer-Ahuja: Den IT-Arbeitsplatz der Zukunft gibt es nicht. Allein innerhalb der deutschen Softwareindustrie gibt es Riesenunterschiede bei den Arbeitsbedingungen und -plätzen. Aber fest steht, dass sich die IT-Arbeit weiter internationalisieren wird und immer mehr IT-Beschäftigte in verschiedenen Weltregionen in Teams direkt zusammenarbeiten oder auch gegeneinander konkurrieren werden.

Folgt dem Offshoring in Niedriglohnländern nun das transnationale Arbeiten rund um den Globus?

Mayer-Ahuja: In gewisser Weise ja. Dabei haben wir es aber nicht mit zunehmender transnationaler Mobilität zu tun. Unsere Forschungsergebnisse zeigen vielmehr, dass Beschäftigte bei transnationalen IT-Projekten immer stärker auf einen Standort festgelegt werden. Für indische Beschäftigte, die bei Konzernen aus Europa oder den USA arbeiten, ist das problematisch. Sie können immer weniger in den Mutterhäusern Erfahrungen sammeln.

Wie hoch ist die Gefahr, dass Arbeitsbedingungen nach unten hin angeglichen werden?

Mayer-Ahuja: Weitgehend stagnierenden Gehältern in Deutschland stehen relativ schnell steigende Entgelte in Indien gegenüber.

Trotzdem verdienen indische Beschäftigte in unseren Untersuchungsfirmen im Jahr 2007 nur ein Fünftel von dem, was in Deutschland gezahlt wird. Das macht deutsche Beschäftigte erpressbar.

Bei den Arbeitsinhalten gibt es kein einheitliches Bild: Bei der Herstellung von Standardprodukten sollen häufig alle Teammitglieder möglichst selbständig arbeiten und komplexe Arbeitspakete bewältigen, die aufeinander aufbauen. Wir stellten dennoch fest, dass die Teamleiter oft Deutsche waren. Aber nicht immer schätzen sie den Wechsel von der fachlichen Programmierarbeit in die Führungsfunktion. Im Bereich der Softwaredienstleistungen nehmen die Beschäftigten in Europa und den USA zumeist gänzlich andere Rollen – wie etwa Kundenbetreuung oder -akquise – wahr. Die Masse der indischen Programmierer erledigt die kleinteilige Arbeitspakete unter ausgefeilter Kontrolle.

Gibt es Anzeichen für Organisierung?

Mayer-Ahuja: Gewerkschaften oder Betriebsräte spielen im IT-Bereich in Deutschland eine zunehmende, in Indien jedoch kaum eine Rolle. In den indischen »Special Economic Zones« sind sie sogar oft verboten. Interessanterweise orientieren sich



Nicole Mayer-Ahuja:
»Nicht gegeneinander ausspielen lassen«

IT-Unternehmen in Deutschland schon immer an tariflichen Standards. Aber auch in Indien bilden sich allmählich Beschäftigungsstandards heraus. Unter den Bedingungen von Arbeitskräftemangel ist dies in Indien nicht nur im Interesse von Beschäftigten – gerade Unternehmen treiben sie voran! Für Gewerkschaften und Betriebsräte ist transnationale Arbeit eine Herausforderung. Sie verlangt auf Teamebene gegenseitigen Respekt – aber enthält auch das Risiko, dass Beschäftigte unter Druck gesetzt werden. Ziel muss es sein, sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen.

Naturwissenschaftler verdienen kaum mehr

Der viel beklagte Ingenieurmangel macht sich nicht in höheren Entgelten bemerkbar. Die diesjährige Umfrage der IG Metall zu den Einstiegsgehältern von Studienabsolventen in verschiedenen Branchen zeigt aber, dass Beschäftigte nach Tarif deutlich besser bezahlt werden.

Der arbeitgebernahe Branchenverband Bitkom beklagt nach wie vor einen deutlichen Fachkräftemangel. Dem ITK-Sektor fehle es insbesondere an jungen Ingenieuren. Diesen Mangel will er mit der Zuwanderung von jungen ausländischen Akademikern auffangen. Und damit möglichst viele Unternehmen ihre Fachkräftelücken füllen können, verlangt der Verband von der Bundesregierung, die Voraussetzungen, um Experten aus nicht europäischen Ländern dauerhaft beschäftigen zu können, zu lockern. Das geforderte Mindesteinkommen sollte von 66 000 Euro auf 40 000 Euro abgesenkt werden.

Damit lägen die Einstiegsgehälter von ausländischen ITK-Spezialisten klar unter denen ihrer deutschen Kolleginnen und Kollegen. Das könnte zu einer Nivellierung nach unten führen, befürchtet die IG Metall. Denn in ihrer diesjährigen Umfrage unter Betriebsräten aus 81 Unternehmen kommt sie zu dem Ergebnis, dass in Deutschland ein junger Diplom-Ingenieur oder Studienabsolvent mit naturwissenschaftlichem Abschluss im Mittel rund 49 000 Euro im Jahr verdient. IG Metall-Vorstandsmitglied Helga Schwitzer, zuständig für Tarifpolitik, betrachtet es zudem als »unanständig«, hochqualifizierte Akademiker aus dem nicht europäischen Ausland zu Billiggehältern zu beschäftigen, um kurzfristig Kosten zu sparen.

Die IG Metall befragte Betriebsräte in Unternehmen der IT-, Elektro-, Automobil- und Stahlindustrie sowie aus dem Maschinenbau und der Telekommunikation zu den Einstiegsgehältern für Studienabsolventen.

Mit Tarif 20 Prozent mehr Gehalt

Überraschend an dieser Umfrage ist, dass sich der von Bitkom beklagte Ingenieurmangel bisher nicht in höheren Entgelten widerspiegelt. Denn während die Einstiegsgehälter von Studienabsolventen in wirtschaftswissenschaftlichen Fächern gegenüber der letzten IG Metall-Umfrage 2009 anzogen, stagnieren die Entgelte der Ingenieure und Naturwissenschaftler und wurden von denen der Wirtschaftswissenschaftler teilweise sogar überholt.

Die Auswertung zeigt aber auch: Berufseinsteiger aus tarifgebundenen Unternehmen verdienen fast 20 Prozent mehr als Studienabsolventen in Firmen ohne Tarifvertrag. Auch der Urlaub und das Weihnachtsgeld sind bei ihnen zumeist besser geregelt.

► Weitere Informationen:

IG Metall-Vorstand,
Ressort Angestellte und IT,
Diana Kiesecker
E-Mail: diana.kiesecker
@igmetall.de



TYPISCHE EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR ABSOLVENTEN 2011

WIRTSCHAFTLICHE BEREICHE

BETRIEBSWIRTSCHAFT, VOLKSWIRTSCHAFT

UNI	unteres Dezil	Median	oberes Dezil
Diplom	40.957	49.140	52.111
Bachelor	40.863	45.825	50.040
Master	43.195	49.844	53.618
FH	unteres Dezil	Median	oberes Dezil
Diplom	40.958	47.000	50.000
Bachelor	40.240	45.000	49.029
Master	41.048	48.018	51.700

TECHNISCHE BEREICHE

INGENIEUR, INFORMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN

unteres Dezil	Median	oberes Dezil
41.600	49.019	53.000
41.273	45.965	49.563
43.100	49.414	54.695
unteres Dezil	Median	oberes Dezil
40.962	46.800	50.694
40.924	45.500	49.626
42.672	48.018	52.714

Oberes Dezil: 10 Prozent der erfassten Einstiegsgehälter liegen darüber.

Median: Dieser Wert liegt genau in der Mitte. 50 Prozent der Einstiegsgehälter liegen darüber, 50 Prozent darunter.

Unteres Dezil: 10 Prozent der erfassten Einstiegsgehälter liegen darunter.

IBM-GEWERKSCHAFTERINNEN UND -GEWERKSCHAFTER WOLLEN WELTWEIT STÄRKER ZUSAMMENARBEITEN

Globale Gewerkschaftsallianz beschlossen

Als Global Player versucht sich IBM gegenüber seinen Wettbewerbern international immer stärker zu positionieren. Aber auch gegenüber den Beschäftigten spielt der Konzern zunehmend die globale Karte aus, um Druck auf sie auszuüben. Mit einer weltweiten Gewerkschaftsallianz wollen die Gewerkschaften bei IBM ein Gegengewicht schaffen.

Am 5./6. Mai trafen sich über 40 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus verschiedenen IBM-Standorten in 15 Ländern in der Schweiz, um eine Globale Gewerkschaftsallianz bei IBM zu beschließen. Zu dem Treffen hatte der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) und der internationale Gewerkschaftsdachverband UNI eingeladen.

Ziel des Zusammenschlusses ist es, die Kommunikation und Kooperation der Mitglieder von Gewerkschaften, die bei IBM oder in solchen Firmen arbeiten, die dem Konzern gehören oder an denen er maßgeblich beteiligt ist, zu intensivieren. Ihnen geht es vor allem darum,

- IBM für einen Dialog auf weltweiter Ebene zu gewinnen,
- weitere globale Vereinbarungen mit dem Konzern zu treffen, um die Arbeitsbedingungen von IBM-Beschäftigten zu verbessern und
- den gewerkschaftlichen Organisationsgrad bei IBM zu erhöhen.

Unter anderem verpflichten sich die Mitglieder der Allianz zu gegenseitigem Informationsaustausch. Das gilt insbesondere bei Tarifverhandlungen. Mit gemeinsamen Aktivitäten und Kampagnen, Projekten und Bildungsprogrammen wollen sie ihren Einfluss im Unternehmen stärken. Priorität hat, dass in allen Ländern und an allen Standorten die Arbeitnehmerrechte gesichert sind, Gewerkschaften anerkannt und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber effektiv geführt werden



können. Dazu wollen sich die Mitglieder gegenseitig unterstützen.

Anlässlich des 100-jährigen Bestehens von IBM am 16. Juni organisierte die Globale Gewerkschaftsallianz einen weltweiten Aktionstag. Hierbei machten die Mitglieder auf die wichtige Rolle der Gewerkschaften im Konzern aufmerksam, um die Interessen der IBM-Beschäftigten in allen Teilen der Welt zu schützen und zu fördern. Außerdem haben sie vor, im kommenden Jahr eine Mitgliederwerbekampagne zu starten. Sie beschlossen ebenfalls, einen Internet-Blog zu starten und die Zusammenarbeit mit der Internetgewerkschaft IWIS alliance@IBM zu verbessern.

EU-Kommission

Rüge an Sony und Apple

Bei Sony verschwinden plötzlich persönliche Daten von mehr als 100 Millionen Nutzern von Play Stations. Die Frage ist: wohin? Apple speichert Lokalisierungsdaten und damit Standorte seiner Nutzer – wozu? Und die Unesco macht Bewerberdaten im Internet frei zugänglich. Die Datenpannen zerstörten das Vertrauen von Verbrauchern, kritisiert EU-Kommissarin Viviane Reding insbesondere die Vorfälle bei Sony und Apple. Vor allem die Informationspolitik beider Firmen wird als unverschämt und inakzeptabel kritisiert. Sony habe sieben Tage gebraucht, um seine Kunden über das Datenleck zu informieren. Eine Gruppe von Datenschutzbeauftragten aus den 27 EU-Mitgliedsstaaten erwägt inzwischen Aktionen gegen den japanischen Elektronikkonzern Sony.

Wikileaks

Knebelverträge für Mitarbeiter

Wer bei Wikileaks Interna ausplaudert, muss mit einer Strafe in Höhe von 12 Millionen Pfund rechnen. Ein ehemaliger Wikileaks-Mitarbeiter hat den Betreibern der Enthüllungsplattform vorgeworfen, die Beschäftigten mit Knebelverträgen daran zu hindern, Informationen weiterzugeben. Unter die Verschwiegenheitsklausel fallen demnach »sämtliche berichtenswerte Informationen, die die Arbeit von Wikileaks betreffen«.

Derweil hat Wikileaks-Gründer Julian Assange den australischen Friedenspreis erhalten – für »außergewöhnlichen Mut im Kampf für Menschenrechte«.



Fukushima trifft den Nerv

Die Atomkatastrophe von Fukushima macht deutlich, wie stark die Internationalisierung in der IT-Industrie vorangeschritten und wie verwundbar sie ist. Nahezu jedes zweite IT-Unternehmen in Deutschland hat durch den Reaktorunfall in Japan bereits Lieferengpässe.



Foto: dpa

Japan zählt weltweit zu den wichtigsten Herstellern von Vorprodukten, Bauteilen und Komponenten für die IT-Industrie, beispielsweise für Wafer, Steuerchips und Sensoren. Allein in Deutschland beziehen – nach einer Umfrage des Branchenverbands Bitkom – vier von fünf befragten Unternehmen Waren und Vorprodukte aus japanischer Produktion. Im Jahr 2010 lag der Wert dieser Importe bei 3,4 Milliarden Euro. Auf Vorprodukte (elektronische Bauelemente, Leiterplatten) entfielen davon 1,6 Milliarden Euro, auf fertige Geräte (Computer, Drucker, Handys, Fernsehen, Digitalkameras usw.) 1,8 Milliarden Euro.

Dramatische Folgen unkritischer Atompolitik

Die Folgen der verheerenden Naturkatastrophe wirken sich auf die weltweite Lieferkette im ITK-Sektor zunehmend problematisch aus. Für Bitkom-Präsident August-Wilhelm Scheer ist die globale Lieferkette in der Hightech-Produktion sogar schon erheblich gestört. 42 Prozent der von seinem Verband befragten Hersteller und Händler von Elektronikgeräten klagten Anfang Juni bereits über Lieferengpässe, weitere 21 Prozent erwarteten Einschränkungen in den kommenden Wochen und Monaten. Fast ein Fünftel (18 Prozent) der Firmen rechneten mit gestiegenen Preisen bei Produkten, Komponenten und Bauteilen. Größere Engpässe bestehen nach Wirtschaftsexperten insbesondere bereits bei Einzelbauteilen verschiedener Produkte für Steuerchips und Festplatten.

Die Stromerzeugungskapazität ist in Japan um rund 30 Prozent reduziert. Durch das Erdbeben sind zwei Hauptwerke von Texas Instruments in Japan beschädigt. Es könnte noch Monate dauern, bis der Umsatz dort wieder erreicht wird, teil-

te das US-Unternehmen mit. Auch der Elektronikkonzern Sony musste mehrere Fabriken stilllegen. Zudem plant das Unternehmen wegen anhaltender Probleme mit der Energieversorgung im Sommer Produktionsunterbrechungen. Allerdings kann Sony noch auf umfangreiche Lagerbestände zurückgreifen. Konkrete Engpässe gibt es jedoch bei den benötigten Rohstoffen und Komponenten.

Dennoch äußern sich die meisten ITK-Firmen zurückhaltend über mögliche Folgen der Japankrise. Denn viele Schiffe mit elektronischen Vorprodukten sind noch auf See unterwegs, so dass die Produktionsausfälle in Japan erst nach und nach spürbar werden. Mögliche Engpässe werden dadurch noch einige Zeit abgepuffert. Das Marktforschungsunternehmen Gartner verweist zudem auf Überkapazitäten im Bereich von Halbleitern. Allein 2010 – so Gartner – sei der mit Halbleitern erzielte Umsatz weltweit um 30,9 Prozent gestiegen. Es handelte sich dabei um den höchsten jemals registrierten absoluten Zuwachs.

ITK-Sektor in Deutschland profitiert

Zudem sind gegenwärtig viele Industriezweige dabei, ihre Beschaffungspolitik zu überdenken und sich aus der Abhängigkeit von Japan zu lösen. Allen voran die Automobilindustrie, die großenteils auf japanische Halbleiter und andere Elektronikteile angewiesen ist. Dabei spielt auch die Angst vor kontaminierter Ware eine Rolle. Neue Anbieter kommen aus den Hightech-Parks in China und Südkorea, wo sich die Elektronikindustrie schnell modernisierte. Auch der deutsche ITK-Sektor – prognostizieren Wirtschaftsexperten – werde von dieser Situation profitieren.

Die japanische Wirtschaft wird auf diese Weise zusätzlich für ihr langes unkritisches Festhalten am Atomstrom bestraft. Daraus hat Deutschland eine Lehre gezogen, die den hiesigen ITK-Sektor aus einem weiteren Grund beflügeln dürfte: Mit ihrem Ausstieg aus der Atomkraft will die Bundesregierung nun die Wende zu erneuerbaren Energien beschleunigen. Dazu bedarf es intelligenter Energienetze mit intelligenten Stromzählern. In der Diskussion sind sogenannte Smart Grids, bei denen Stromerzeuger, Netzbetreiber und Gerätehersteller eng zusammenarbeiten, um »grüne« Wind- und Sonnenenergie flexibel in das Stromnetz einspeisen und an die Haushalte bringen zu können. Für den ITK-Sektor eröffnet sich damit weltweit ein Multimilliardenmarkt. Er wird wiederum zum Treiber einer wirtschaftlichen Revolution – vorausgesetzt Energie-, ITK- und Elektroindustrie sowie Anlagenbauer arbeiten bei den Lösungen eng zusammen.

Sarvira

Veranstungshinweis:

Global Engineering fair gestalten

Für den 20. und 21. September 2011 plant die Hans-Böckler-Stiftung zusammen mit der IG Metall, eine Veranstaltung zum Thema »Global Engineering fair gestalten« in Essen durchzuführen. Neben Betriebsräten, Vertrauensleuten und IG Metall-Mitgliedern aus dem Engineering sind interessierte Ingenieure und IT-Spezialisten aus dem ITK-Sektor sowie aus anderen Branchen (Automobil- und Elektroindustrie, Maschinenbau, Stahl, Luftfahrt, erneuerbare Energien usw.) eingeladen. Im Mittelpunkt stehen aktuelle Entwicklungen bei den Arbeitsbedingungen, Mitbestimmungsmöglichkeiten bei internationaler Arbeitsteilung, nachhaltige Engineering-Strategien sowie neue Informations-Technologien als Basis für Global Engineering-Konzepte.

- **Weitere Informationen, Tagesordnung und Anmeldung:**
vanessa.barth@igmetall.de

Projektaufruf:

Innovative Ansätze zur Frauenbeschäftigung

Mit einem besonderen Projekt, das unter anderem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) (mit)finanziert wird, will die IG Metall innovative Ansätze zur Frauenbeschäftigung unterstützen. Ziel ist es, betriebliche Akteurinnen und Akteure darin zu stärken, die Arbeitsplätze von Frauen insbesondere in der Elektro- und IT-Industrie zu sichern, deren Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Gleichstellung zu fördern.

Das Projekt berät und informiert sie umfangreich, um eine Bestandsaufnahme der gegebenen Situation zu erstellen und um betriebliche Handlungskonzepte zu entwickeln. Dabei können je nach Problemla-



ge unterschiedliche Instrumente eingesetzt (u. a. Beschäftigtenbefragung, Altersstrukturanalyse, Workshops) und Strategien (zur Qualifizierung, Rekrutierung, Arbeitszeit/Schichtplanung usw.) verfolgt werden.

- **Weitere Informationen:**
christiane.niemann@igmetall.de

Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

- **Arbeit & Beruf**
- **ITK-Sektor**
- **Betrieb & Praxis**
- **Entgelt & Tarif**

Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links.

www.igmetall-itk.de www.igmetall.de/itk

Kontakte und Informationen

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- **Hans-Joachim Weis,**
Telefon 069-66 93-28 54,
hans-joachim.weis@igmetall.de
- **Juan-Carlos Rio Antas,**
Telefon 069-66 93-26 17,
juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
- **Martin Weiss,**
Telefon 069-24 25 31-35,
martin.weiss@igmetall.de
- **Jörg Ferrando,**
Telefon 069-66 93-22 92,
joerg.ferrando@igmetall.de

IT 50PLUS

- Die Initiative IT 50plus will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen.
Weitere Infos unter:
www.it-50plus.org

WAP-PORTAL

- **Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen:**
Darum geht es im Internetportal WAP der IG Metall für berufliche Bildung. Mitglieder der IG Metall können sich mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden und danach auf Berufsinfos und Rechtstipps zu Qualifizierung zugreifen. www.igmetall-wap.de

INTERNET

- Beratung zum IT-Weiterbildungssystem:
weiterbildungsberatung@kibnet.org
- Jobnavigator:
www.igmetall.jobnavigator.org
- Aktuelles aus den Betrieben und der Branche, aus Wissenschaft und Politik
www.igmetall.de/itk
- Aktuelle Informationen der IG Metall aus den Betrieben:
www.dialog.igmetall.de (Siemens)
www.infineon.igmetall.de
www.sapler.igm.de
www.vodafone.igm.de
www.avaya.igmetall.de
www.eds.dgb.de
- Gruppen & Netze mit Infos für Studierende
www.hochschulinformationsbuero.de

- Netzwerk für Zeitarbeitnehmer
www.igmetall-zoom.de
- Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen
www.i-connection.info
- Netzwerk der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure
www.engineering-igmetall.de

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler

Anschrift: IG Metall,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main,
Telefon 0 69-66 93-28 54,
Fax 0 69-66 93-20 21,
E-Mail: hans-joachim.weis@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de

Redaktion: Hans-Joachim Weis, Juan-Carlos Rio Antas

Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
56479 Elsoff

Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon
0 69-66 93-22 24, Fax 0 69-66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Druck: apm AG, Darmstadt

Online Mitglied werden:
www.igmetall.de

IG Metall-Mitglied

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer
(wird von der IG Metall eingetragen)



Name Geburtsdatum

Vorname Tag Monat Jahr

Land PLZ Wohnort

Straße Hausnummer

Telefon dienstlich privat E-Mail dienstlich privat

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung (Beginn und Ende bitte unten eintragen) Vollzeit Teilzeit

Bruttoeinkommen in Euro Beitrag (wird von der IG Metall eingetragen) Bank/Zweigstelle

Bankleitzahl Konto-Nummer Eintritt ab

Kontoinhaber/in Tag Monat Jahr

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

Hiernit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

Um unsere tarif- und betriebspolitischen Anforderungen erfüllen zu können und die Interessen der Mitglieder möglichst genau zu kennen*, bitten wir noch um einige zusätzliche Angaben.

Kurzzeichen (sofern bekannt) Kostenstelle (sofern bekannt) Stamm-Nummer (sofern bekannt) Staatsangehörigkeit

Übertritt von der Gewerkschaft

Mitglied seit

Tag Monat Jahr

abgeschlossene Ausbildung

- Berufsausbildung
 Fach-/Hochschulabschluss

Berufsgruppe

- Arbeitnehmer/in gewerblich
 Arbeitnehmer/in kaufmännisch
 Arbeitnehmer/in technisch
 Ingenieur/in

tätig in

- Produktion/Fertigung
 DV/IT
 Forschung/Entwicklung
 Verwaltung/Dienstleistungen
 Materialwesen/Lager/Logistik
 Vertrieb

- Ausbildung
 berufsbegleitendes Studium**
 befristet beschäftigt
 Leiharbeit/Werkvertrag**

ab

bis

** Falls berufsbegleitendes Studium bzw. Leiharbeit/Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Fehlende Angaben werden von der IG Metall ergänzt:
Betriebsnummer

Branche

- Industrie Handwerk
 Dienstleistung

geworben durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer Werber/in

IT-Magazin 2/2011

Stand: Mai 2011

* Das ermöglicht z. B. Mitgliedergruppen gezielt zu informieren.

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

Die Beitrittserklärung ausfüllen, ausschneiden und beim Betriebsrat abgeben oder einsenden an:
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main oder per Fax 069-6693 201