



Leiharbeit und Werkverträge im ITK-Sektor Beunruhigender Trend

Seite 6: Hewlett Packard –
Konzern verweigert Informationen

Seite 13: Gehaltsstudie der
IG Metall – Frauen holen auf

Seite 14: Innovationen –
Zukunft geht anders

Entgelt in der ITK-Branche 2012

- ▶ Das Trendbarometer für die Einkommensentwicklung in der ITK-Branche
- ▶ Die umfassendste Entgelterhebung auf dem Markt
- ▶ 156 Seiten, vierfarbig,
Preis: 14,90 Euro
inkl. 7 % Mwst.
Versandkostenfrei
- ▶ 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:

Juan-Carlos Rio Antas
IG Metall Vorstand
Ressort Angestellte, IT, Studierende
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon 069-6693-2524
Mobil: 0160/5331313
E-Mail: juan-carlos.rio-antas@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 2012

Bitte
frankieren,
falls Marke
zur Hand

Deutsche Post 
WERBEANTWORT

IG Metall-Vorstand
Juan-Carlos Rio Antas
ITK-Branchenkoordination
60519 Frankfurt am Main

Hightech-Prekariat

Viele Jahre galt der ITK-Sektor als Aushängeschild einer modernen Arbeitswelt, die sich auszeichnet durch gute Einkommen und soziale Leistungen, innovative Jobs, beteiligungsorientierte Arbeitsformen (Team- und Projektarbeit) sowie kontinuierliche Weiterbildung. Teilweise stimmt das Bild auch heute noch. Aber seit Jahren steckt die Branche in einem Erosionsprozess, der am Ende alles auf den Kopf stellen könnte.

Seit langem etwa lässt sich beobachten, wie Stammbelegschaften systematisch abgebaut werden, um flexible Randbelegschaften aufzubauen und je nach Bedarf heuern oder feuern zu können. Viele ITK-Unternehmen tun dies, um Kosten einzusparen. Aber es ist gar nicht ausgemacht, ob sie letztlich nicht erheblich draufzahlen müssen.

Wenn sich (niedrigentlohnte) Leiharbeits- und Werkvertragsverhältnisse weiter verbreiten, birgt das sozialen Sprengstoff. Verschärft wird das Ganze, wenn sich die Arbeitsverhältnisse durch virtuelle Netzwerke, Cloud Computing und Crowd Sourcing noch weiter auffächern, so dass viele »Cloud Workers« so gut wie keine Chance mehr auf einen festen Job haben. Ein so entstehendes Hightech-Prekariat, mit dem die Arbeitgeber Druck auf die Stammbeschäftigten ausüben, die Arbeitsordnung deregulieren und Lohndumping betreiben, schafft allenfalls kurzfristige Kostenvorteile. Mittelfristig kann es die Motivation der Beschäftigten ruckartig bremsen. Und langfristig nehmen sich die Unternehmen damit die Chance, Innovationspotenziale aufzubauen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Mit dieser Strategie gefährden sie daher letztlich ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Ziel der IG Metall ist es, die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im ITK-Sektor zu verbessern. Daher kümmert sie sich auch um Leiharbeiter und Werkvertragler. Ein zentraler Schaltknopf sind für die Gewerkschaft Tarifverträge. Diese können dazu genutzt werden, um Leiharbeit und Werkverträge in den Unternehmen wieder auf Ausnahmen zu begrenzen. Und sie helfen mit, in den Betrieben – wie aktuell bei Atos und SEN – unterschiedliche »Klassen« von Beschäftigten zu vermeiden.

Die Instrumente sind vorhanden, um ein wachsendes Hightech-Prekariat zu verhindern. Jetzt kommt es darauf an, sie einzusetzen. Das ist das Ziel der IG Metall-Kampagne »Arbeit: sicher und fair – für Alle«.

Ihre Redaktion

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

AUS DEM INHALT



Seite 6

Hewlett Packard will weltweit knapp 30 000 Arbeitsplätze abbauen. Aber detaillierte Informationen über seine Umbaupläne hält der Computerkonzern zurück. Dagegen klagt nun der Europäische Betriebsrat bei HP.

Seite 7

Die IG Metall möchte den tariflichen Schutz und die Arbeitsbedingungen aller Atos-Beschäftigten verbessern. Für die ehemaligen SIS-Bereiche (heute AIS) will sie die Tarifverträge weiterentwickeln. Und für die früheren Atos Origin-Bereiche (heute AIT) strebt sie ebenfalls einen Tarifvertrag an.

SAP: Gleichberechtigung entwickelt sich schleppend	4
Avaya: »Personalplanung« erstreckt sich in Personalabbau	5
NSN: Arbeitsplätze in der Fläche gesichert	6

Leiharbeit und Werkverträge

Beunruhigender Trend	8
Gefahr von Lohndumping	11
IG Metall macht mobil	12

IG Metall-Entgeltanalyse: Frauen holen auf ..	13
Innovationen: Zukunft geht besser	14
Service, Impressum	15



Foto: PantherMedia

IT-Mittelstand Gutes Geschäftsklima bringt mehr Arbeitsplätze

Das Geschäftsklima im IT-Mittelstand bleibt trotz der internationalen Finanzkrise gut. Dies wirkt sich positiv auf die Personalplanung aus. Nach einer aktuellen Konjunkturumfrage des Branchenverbands Bitkom planen 63 Prozent der befragten Unternehmen, im laufenden Jahr zusätzliche Beschäftigte einzustellen.

71 Prozent der kleinen und mittleren ITK-Unternehmen verzeichneten im zweiten Quartal 2012 gegenüber dem Vorjahreszeitraum steigende Umsätze. Am besten liefen die Geschäfte bei

den Anbietern von Software und IT-Services. Im Mittelpunkt vieler Aufträge stehen unter anderem Cloud Computing, Business Intelligence oder die Einbindung mobiler Endgeräte in die IT-Umgebung von Organisationen.

Gestiegen ist auch die Investitionsbereitschaft. Drei von vier ITK-Unternehmen haben in Deutschland investiert; im Jahr zuvor waren es 70 Prozent. Sie wollen damit ihren Geschäftsbetrieb ausweiten sowie Forschung und Entwicklung stärken. »Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist die Investitionsbereitschaft der ITK-Unternehmen überdurchschnittlich hoch«, sagt Heinz-Paul Bonn, Vize-

präsident von Bitkom. Eine große Zahl der Firmen befinde sich auf Wachstumskurs.

Arbeitsdruck im ITK-Sektor Spitzenplatz beim »Burnout-Ranking«

Beim ersten deutschen »Burnout-Ranking« des manager magazins unter den DAX-Riesen nimmt SAP einen Spitzenplatz ein – hinter Allianz, Commerzbank und Deutsche Bank. Auch Infineon und Siemens haben dabei kein Ruhmesblatt erworben.

Viel zu lange haben die Unternehmen die Erkrankung nicht ernst genommen, kommentiert das Magazin. »Von einem Gesundheitsmanagement, dass etwa auch Risiken analysiert, am Arbeitsplatz psychisch zu erkranken, sind viele Firmen noch weit entfernt.«

Betriebsräte können das bestätigen. So etwa kritisiert Ralf Kronig, SAP-Betriebsratsmitglied, dass der Softwarekonzern seine Wettbewerbsfähigkeit mit der Gesundheit aller »erkaufe«. »Mit Hilfe von verkürzten Takten wird permanente Höchstleistung gefordert, tägliche Besprechungen und unrealistische Terminvorgaben fördern den individuellen Leistungsdruck«, so der Betriebsrat. »Auf der Strecke bleiben Regenerationspausen, die Gesundheit und oftmals das Innovationspotenzial der Fachkräfte, deren Motivation und Überzeugung, einer sinnstiftenden Tätigkeit nachzugehen.«

Bei 17 000 SAP-Beschäftigten in Deutschland gibt es 400 Langzeitkranke. Die Krankheitsrate ist in den letzten fünf Jahren um 100 Prozent gestiegen. Einen überproportionalen Zuwachs gibt es bei den psychischen Erkrankungen wie Burnout. Durch krankheitsbedingte Ausfallzeiten entstehen SAP – nach Angaben des Betriebsrats – über 100 Millionen Euro Kosten.

IG Metall-Umfrage bei SAP Gleichberechtigung entwickelt sich eher schleppend

Die Ergebnisse einer im September abgeschlossenen Umfrage der IG Metall bei SAP Deutschland sind ernüchternd. Danach ist der Weg noch weit,

GUTES GESCHÄFTSKLIMA IM ITK-MITTELSTAND

BITKOM-MITTELSTANDSBAROMETER

SALDO DER UMSATZERWARTUNGEN MITTELSTÄNDISCHER ANBIETER IM QUARTAL



Quelle: BITKOM

bis dort Frauen und Männer gleichgestellt sind. So konnte sich die Hälfte der männlichen Beschäftigten in den letzten Jahren regelmäßig weiterbilden, aber nur 40 Prozent der Frauen. Rund die Hälfte der befragten Frauen kritisiert, dass Mitarbeiterinnen nicht gleich behandelt werden, wenn es um die Förderung für Fachkarrieren oder Managementpositionen geht.

44 Prozent der weiblichen Beschäftigten und 21 Prozent der Männer halten das Gehaltssystem nicht für gerecht. Auf den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lastet ein hoher Druck, Überstunden zu leisten. Das erklärten 63 Prozent aller Befragten. Ein Drittel gibt an, Beruf und Privatleben nur schwer miteinander vereinbaren zu können.

SAP will bis 2017 mindestens ein Viertel der Führungspositionen mit Frauen besetzen. Auch dafür muss das Unternehmen noch viel tun, um dieses Ziel zu erreichen.

Nokia Ulm

Metallerinnen und Metaller von NSN solidarisieren sich

IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute von NSN solidarisieren sich mit den Beschäftigten des Nokia-Standorts Ulm, der Ende des Jahres geschlossen werden soll. Dort sind bisher rund 730 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Forschung und Entwicklung beschäftigt. Ihre Arbeitsplätze gehören zu den weltweit rund 10 000 Stellen, die Nokia bis Ende 2013 vernichten will.

»Mit Entsetzen haben wir vernommen, dass eure Firmenleitung euch aus einer rasanten Aufbauphase direkt in die Sandortschließung schicken will«, erklärte der NSN-Betriebsrat aus Ulm. Die IG Metall-Vertrauenskörperleitung von NSN aus München schrieb an die Nokia-Beschäftigten in Ulm: »Dass die Kolleginnen und Kollegen, die jahrelang gute Arbeit geleistet haben, jetzt für die Fehler des Managements bezahlen sollen, ist für uns nicht akzeptabel.«

Die NSN-Belegschaften haben in den letzten Jahren selbst leidvoll erfahren, was Arbeitsplatzabbau und Standortschließung bedeutet.



Foto: IBM

Tarifverhandlungen bei IBM Keine angemessene Entgelterhöhung in Sicht

Trotz rekordverdächtiger Gewinne im abgelaufenen Geschäftsjahr 2011 will IBM seine Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg von »Big Blue« nicht vernünftig teilhaben lassen.

Statt ein angemessenes Angebot für die aktuelle Tarifrunde auf den Tisch zu legen, war zunächst die Rede von einer Nullrunde für die meisten Beschäftigten in Deutschland. Dabei haben diese aufgrund der zunehmenden Arbeitsverdichtung und dem gleichzeitig stattfindenden stetigen Personalabbau den enormen Jahresüberschuss von einer Milliarde Dollar überhaupt erst möglich gemacht.

Kurzichtig ist auch, dass IBM mit seiner Roadmap 2015 zwar auf weiter steigende Renditen setzt, aber mit seinem rigiden Sparkonzept den Beschäftigten die Motivation nimmt, für wachsende Produktivitätsgewinne zu sorgen.

Die IG Metall macht sich in der aktuellen Tarifrunde bei IBM für eine deutliche Entgelterhöhung für alle Beschäftigten und faire Entgelttarifverträge stark. Sie spricht sich gegen haustarifliche Öffnungsklauseln und eine Verquickung von betrieblichen Themen mit Gehaltsrunden aus und fordert »Tariferhöhung statt Nasenprämien!«.

IBM konnte sein Geschäftsergebnis 2011 auf fast 16 Milliarden Dollar und

den Gewinn pro Aktie um 15 Prozent steigern.

Avaya-Personalplanung »FY2012« Keine Rücksicht auf lokale Gegebenheiten

»Weiß das Management noch, was es tut?«, fragen sich die Vertrauensleute der IG Metall bei Avaya. Anlass ist die aktuelle Restrukturierung im Rahmen der Personalplanung »FY2012«. Was hier als »Personalplanung« ausgegeben wird, schreiben sie in einem Flugblatt, sei nichts weiter, als »wieder einmal eine global beschlossene Maßnahme, die den deutschen Gesellschaften übergestülpt worden ist, ohne Beachtung der lokalen Besonderheiten«. Dahinter verberge sich Personalabbau in reinster Form.

In Frankfurt sind von den Plänen der Geschäftsführung die Bereiche Technischer Service, Dispatcher und Sales Factory betroffen; in Darmstadt der Bereich Avaya Learning.

Die Vertrauensleute bei Avaya beklagen, dass weniger Beschäftigten mehr Arbeit aufgebürdet würde. »Wie will man da wieder zu motivierten Mitarbeitern kommen, die Avaya dringend notwendig hat?« Eine schlechtere Kundenzufriedenheit und weitere Umsatzeinbrüche seien vorprogrammiert. Was die Vertrauensleute aber auch ärgert: »Die Chefs dürfen bleiben.«

Konzern verweigert Informationen

Seit Monaten ist bekannt, dass Hewlett Packard (HP) bis 2014 weltweit mehr als 27 000 Arbeitsplätze streichen will. Aber noch immer rückt der Computerkonzern nicht mit detaillierten Plänen für den Umbau heraus. Damit verstößt er gegen Mitbestimmungsrechte und verhindert so, dass Alternativen zum Personalabbau entwickelt werden können. Der Europäische Betriebsrat (EBR) klagt nun vor Gericht ein, dass er ausreichend informiert wird.



Mindestens 8 000 Stellen will HP in den kommenden zwei Jahren in Europa streichen, hat die Konzern-Spitze im Mai verlauten lassen. Aber bis heute ist nicht bekannt, welche Länder und Standorte in welchem Ausmaß betroffen sind. Selbst Deutschland-Chef Volker Smid hielt sich auf einer Betriebsräteversammlung Ende August äußerst bedeckt. Er teilte lediglich mit, dass HP sich in keiner akuten Krise befände. Die deutschen Standorte hätten auch kein Umsatz- sondern ein Kostenproblem. Aber die Antwort, wie dieses gelöst werden könnte, blieb er den anwesenden Betriebsräten schuldig. Deren Sorge ist, dass HP lediglich das Personal als wesentlichen Kostenfaktor begreifen könnte.

Die europäischen Gewerkschaftsdachverbände UNI und IndustriAll, in dem auch die IG Metall Mitglied ist, haben deshalb Anfang September im Auftrag des Europäischen Betriebsrats von HP Klage beim belgischen Arbeitsgericht in Brüssel eingereicht. Das Gremium sieht sich übergangen und

in seinen Informationsrechten verletzt. Selbst auf eindringliches Nachfragen habe die Konzern-Spitze nur oberflächlich geantwortet, berichtet Udo Verzagt, EBR-Vorsitzender bei HP. »Wir wissen nicht einmal, wie hoch die Kosten sind, die in Europa eingespart werden sollen.« Außerdem habe HP den Arbeitnehmervertretern verweigert, externen Sachverständigen einzubeziehen.

Mit seiner Klage will der EBR kurzfristig eine einstweilige Verfügung erreichen, um zu verhindern, dass HP – ohne den Betriebsrat zu informieren – Organisationsveränderungen vornimmt, die einem Stellenabbau vorangehen. Gleichzeitig will er dem amerikanischen Management deutlich machen, dass es in Europa eine Mitbestimmungskultur gibt, an die sich auch HP halten muss. Zudem hat der EBR die Vereinbarung über eine europäische Betriebsrätestruktur aufgekündigt. Er fordert, diese auf der Grundlage der erweiterten Informations- und Beratungsrechte neu zu verhandeln, wie sie in der EU-Direktive von 2009 verankert sind.

Mit einem Protestbrief an die neue Konzern-Chefin von Hewlett Packard (HP), Meg Whitman, wollen Betriebsräte und Beschäftigte europaweit auf die Situation bei HP aufmerksam machen. Sie kritisieren darin die Pläne zum Personalabbau und verlangen, »einen langfristigen Zukunftsplan für HP zu entwickeln, der tatsächlich Aussicht auf Erfolg hat, weil wir uns alle dahinter versammeln und ihn unterstützen können!«

NOKIA SIEMENS NETWORKS: ARBEITSPLÄTZE IN DER FLÄCHE GESICHERT

Wochen- und monatelang haben die Beschäftigten von Nokia Siemens Networks (NSN) nicht nur für den Erhalt der Deutschland-Zentrale in München gekämpft, sondern ebenso für den Verbleib des Unternehmens in der Fläche. Dadurch konnten auch in den Regionen viele Arbeitsplätze erhalten werden. Hunderte NSN-Beschäftigte hatten sich zusammen mit der IG Metall im Frühjahr dafür eingesetzt, die bereits vom Unternehmen beschlossene Schließung des Standorts München zu verhindern. Dadurch retteten sie einen Großteil der dortigen Arbeitsplätze. Der Erfolg machte anschließend auch den NSN-Beschäftigten an den regionalen Standorten Mut, über Monate hinweg um ihre Arbeitsplätze zu kämpfen.

Die ursprünglichen Pläne der Unternehmensspitze sahen vor, alle Standorte außerhalb Münchens zu schlie-

ßen. Am Ende erreichten die Belegschaften und die IG Metall mit ihren Protesten, dass knapp 900 Stellen in der Fläche erhalten bleiben und lediglich 670 Arbeitsplätze abgebaut werden. Auch konnten in allen Regionen Standorte gesichert werden. Geblieben sind Hamburg im Norden, Leipzig und Berlin im Osten, Düsseldorf und Bonn im Westen, Mannheim im Südwesten und Augsburg im Süden. Für diejenigen Beschäftigten, die NSN verlassen müssen, gibt es das Angebot, in eine Transfergesellschaft zu wechseln.

»Dank des Widerstands der Beschäftigten hat es NSN nicht geschafft, sich komplett aus den Regionen zu verabschieden« resümiert Michael Leppek, Unternehmensbeauftragter der IG Metall. »Dennoch schmerzt jeder verlorene Arbeitsplatz und jede Standortschließung.«

SIEMENS ENTERPRISE COMMUNICATIONS

Eckpunkte für einheitlichen Tarifvertrag

Die IG Metall hat bei Siemens Enterprise Communications (SEN) Ende Mai Eckpunkte durchgesetzt, die den Beschäftigten an allen SEN-Standorten gleiche tarifliche Standards sichern und sie dadurch besser schützen. Damit erhalten sie überall und zum gleichen Zeitpunkt die von der IG Metall durchgesetzte Tarifierhöhung um 4,3 Prozent.

Deutschlandweit bekommen die SEN-Beschäftigten zum 1. Oktober die in der Tarifrunde 2012 von der IG Metall erreichte Entgelterhöhung von 4,3 Prozent ausgezahlt. Dabei wird durch einen »Verschiebebetrag« auch der schon verstrichene Zeitraum ausgeglichen, weil in diesem Jahr das höhere Entgelt um fünf Monate verzögert eingeführt wird.

Seit dem Ausscheiden der Unternehmenskommunikations-Sparte aus dem Siemens-Konzern im Jahr 2006 und dem Joint Venture mit The Gores Group 2008 drängte die IG Metall bei SEN auf einen einheitlichen Tarifvertrag für alle deutschen Standorte. Die jetzt vereinbarten Eckpunkte schaffen die Voraussetzung dafür, dass die Flächentarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie künftig für alle SEN-Beschäftigten gelten. Die Tarifierhöhungen sollen zudem an allen SEN-Standorten zeitgleich umgesetzt wer-

den. Das Unternehmen hat zugesagt, langfristig im Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie zu verbleiben.

SEN und IG Metall einigten sich auch darauf, dass Outsourcing und ähnliche Maßnahmen vorerst ausgeschlossen werden. Weicht das Unternehmen von diesem Grundsatz ab, muss die Arbeitnehmerseite dem zustimmen. Ist absehbar, dass bei SEN Arbeitsplätze dauerhaft entfallen könnten, müssen beide Betriebsparteien unverzüglich Verhandlungen darüber aufnehmen, wie diese gesichert werden. Vorrang hat dabei, die betroffenen Beschäftigten auf anderen Arbeitsplätzen einzusetzen und sie entsprechend zu qualifizieren.

Ein Wermutstropfen für die IG Metall: Mit ihrem Ziel, verbindliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung tarifvertraglich zu verankern, scheiterte sie am Widerstand der Gores Group. Sie bleibt aber am Ball.

ATOS: SICHERHEIT DURCH TARIFVERTRAG FÜR ALLE

Bei der Übernahme von Siemens IT Solutions and Services (SIS) durch Atos Origin in die heutige Atos IT Solutions and Services (AIS) war es der IG Metall gelungen, die tarifliche Bindung zu erhalten. Nun will sie den tarifvertraglichen Schutz ausweiten. Zum einen geht es darum, die Tarifverträge im Interesse der Beschäftigten weiterzuentwickeln. Zum anderen macht sie sich dafür stark, dass auch für die anderen Atos-Bereiche künftig Tarifverträge gelten, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

»Es geht nicht, dass die Beschäftigten in gemeinsamen Teams, aber zu unterschiedlichen Konditionen bei Atos arbeiten«, sagt Konrad Jablonski, IG Metall-Unternehmensbetreuer bei Atos. Denn während beispielsweise für die ehemaligen SIS-Beschäftigten die 35,8-Stundenwoche tarifvertraglich vereinbart ist, gilt für den größten Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Atos Information Technology (AIT, vormals Atos Origin) die 40-Stundenwoche.

Ein Tarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen an allen Atos-Standorten verbessern könnte, wird aber nicht leicht zu erreichen sein. So drängt der Arbeitgeber bei AIS zum Beispiel darauf, dass dort ebenfalls künftig 40 Stunden pro Woche gearbeitet wird – selbstverständlich ohne Entgeltausgleich. Das will die IG Metall nicht zulassen. Statt einer Nivellierung nach unten, setzt sie sich dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen überall bei Atos tarifvertrag-



lich an höhere Niveaus angepasst werden. Ausgangspunkt könnte der bei AIS bis Mitte 2014 geltende Tarifvertrag sein, der an den Tarif der Metall- und Elektroindustrie angebunden ist. Dadurch erhalten die AIS-Beschäftigten automatisch die von der IG Metall in den kommenden Tarifrunden durchgesetzten Entgelterhöhungen.

Zurzeit laufen erste Sondierungsgespräche mit der Atos-Geschäftsleitung. Die IG Metall strebt an, noch 2013 zu einem Ergebnis zu gelangen. Ihr Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen bei AIS über 2014 hinaus tarifvertraglich zu sichern und durch einen gemeinsamen Tarifvertrag die Beschäftigungsstandards auch der AIT-Kolleginnen und -Kollegen zu verbessern. Eine gemeinsame Tarifkommission wurde bereits gebildet.

LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGE IM ITK-SEKTOR

Beunruhigender

Leiharbeit und Werkverträge zählen im schnelllebigen ITK-Sektor schon lange zum betrieblichen Alltag. IT-Spezialisten, Consultants und Freiberufler werden auf der Basis von Werkverträgen beschäftigt oder über Leiharbeitsfirmen entsandt, um in ITK-Firmen Auftragsspitzen zu bewältigen, Projekte termingerecht abzuschließen, Produkte oder Teile von ihnen zu bearbeiten und um kreative Ideen zu entwickeln.

In der Vergangenheit bewegten sich diese Arten von Beschäftigung in überschaubaren Dimensionen. Aber immer öfter werden sie von den Arbeitgebern missbraucht, um Kosten zu sparen, weniger produktive Tätigkeiten auszulagern und den Druck auf die Stammbeschäftigten zu erhöhen mit dem Ziel, deren Einkommen zu senken und die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. In vielen Unternehmen ist ein erheblicher Anteil an Leiharbeit und Werkverträgen bereits fest eingeplant, um Personal einzusparen und wirtschaftliche Risiken auszulagern. Die Folge: zunehmend gespaltene Belegschaften, unsichere Beschäftigung, prekäre Einkommen und Jobeinstiege insbesondere für junge Leute. Ein beunruhigender Trend, der letztlich auch die Innovationsfähigkeit der Betriebe bremst. Dagegen macht die IG Metall jetzt mobil.



Trend

Im ITK-Sektor sind Leiharbeit und Werkverträge seit vielen Jahren gängige Organisationsformen im Arbeitsablauf. Aber ihr Einsatz hat sich gewandelt: von der früheren Ausnahme zur heutigen Regel. Noch vor zehn Jahren sprangen Leiharbeiter zumeist kurzfristig ein, um innerhalb eines ITK-Unternehmens Aufträge termin- und qualitätsgerecht nach Vorgaben des Managements abzuwickeln; und Werkvertrager brachten ihr Know-how, ihre spezielle Kompetenz und ihre Kreativität von außen in das Unternehmen ein, um beispielsweise neue IT-Produkte mitzuentwickeln oder neue Prozesse in Gang zu bringen. Als Fachkräfte, insbesondere mit Expertenwissen, wurden sie in der Regel gut bezahlt. Das vereinbarte »Werk« war zumeist klar sowohl inhaltlich als auch zeitlich umrissen. Es diente nicht dazu, Standardaufgaben der Stammbeschäftigten auf Dauer auszulagern, um sie billiger wieder einkaufen zu können.

Mittlerweile sieht das vielfach anders aus. Leiharbeit und Werkverträge zählen heute oft bereits zum festen Bestandteil der Personal- und Finanzpolitik eines Unternehmens. Sie dienen Arbeitgebern nicht mehr nur als zeitlich begrenzte, sondern als dauerhafte Flexibilisierungspuffer, die man schnell und ohne Kosten wieder los wird. Darin zeigt sich ein neuer, beunruhigender Trend.

Wachsendes Ausmaß

Die IT-Beratung und spezielle Ingenieurleistungen werden inzwischen zu rund 65 Prozent über Werkverträge abgewickelt. Einfache Serviceleistungen und Reparaturaufträge zählen ebenfalls zu Tätigkeiten, die zunehmend an Freelancer, Fremd- oder Verleihfirmen vergeben werden. Der ITK-Sektor steht damit nicht allein. Auch in anderen Branchen, beispielsweise

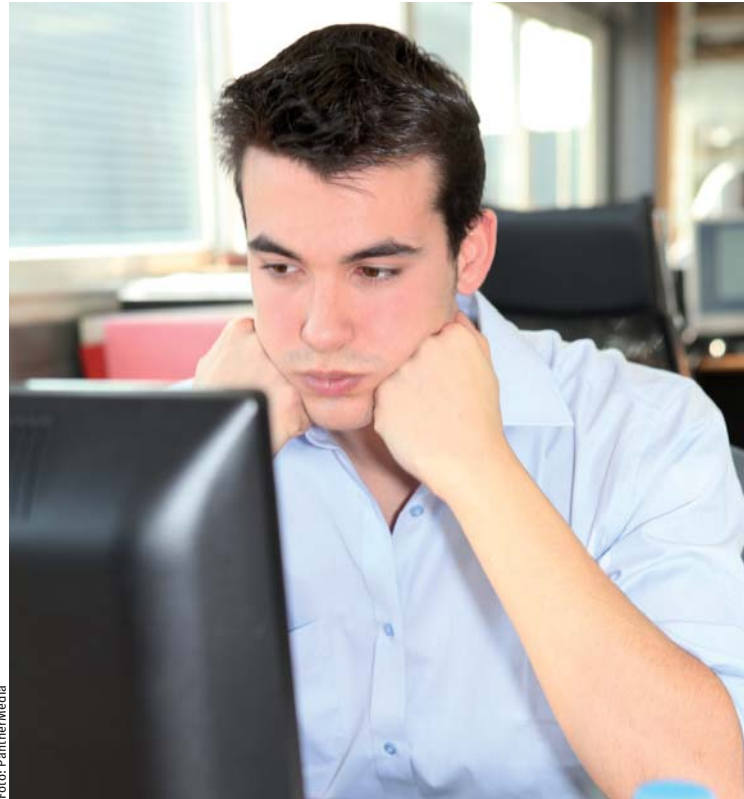


Foto: PantherMedia

in der Automobilindustrie, werden Entwicklungs- und EDV-Arbeiten bereits großenteils – oft bis zu 50 Prozent – von Werkvertragsunternehmen übernommen.

Viele ITK-Unternehmen kalkulieren heute in ihren Angeboten einen mehr oder weniger großen Anteil niedrig entlohnter atypischer Arbeit ein, um einen Kostenvorteil zu erzielen. Der besondere Nutzen von Leiharbeit und Werkverträgen: Sie ermöglichen es ihnen, ihre Wertschöpfungsketten zulasten der Beschäftigten neu zu organisieren und effizienter zu gestalten. Dabei geht es ihnen unter anderem darum,

- Kosten (insbesondere Personalkosten) durch konkurrierende Auftragnehmer, wegfallende Sozialabgaben und eine verringerte Stammebelegschaft einzusparen,
- weniger produktive Tätigkeiten auszulagern und als niedrig entlohnte Tätigkeiten wieder einzukaufen,
- sich auf die Kernkompetenzen zu konzentrieren und sich nur bei Bedarf neue Kompetenzen zu erschließen, ohne Personal vorhalten zu müssen,
- sich durch sachlich begrenzte und zeitlich befristete Verträge höchstmögliche Flexibilität zu sichern,
- wirtschaftliche Risiken dem Werkvertrag-/Auftragnehmer (Fremdfirma oder Freelancer) zu übertragen,
- die Stammebelegschaft unter Druck zu setzen und Leiharbeit sowie Werkverträge als Hebel für Lohndumping zu nutzen.

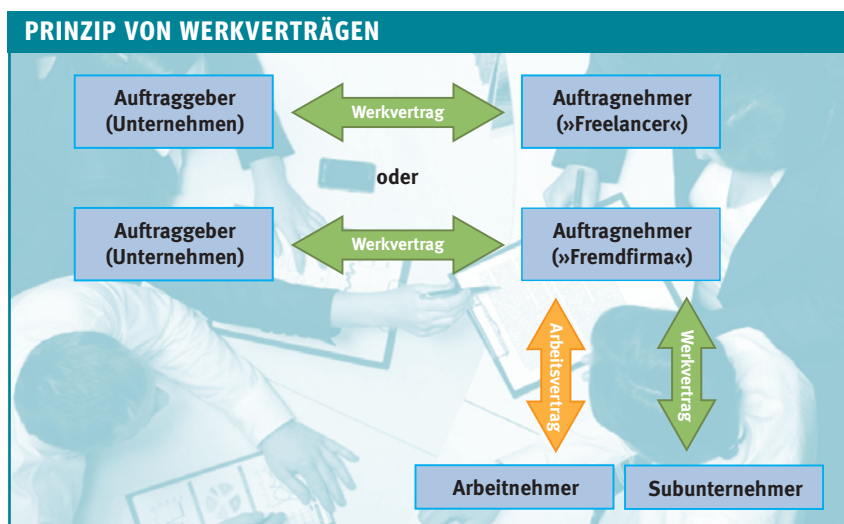




Foto: PantherMedia

Erfolge der IG Metall bei der Leiharbeit

Bei der Leiharbeit gelang es der IG Metall im Frühjahr dieses Jahres, groben Auswüchsen und der Gefahr von Lohndumping einen Riegel vorzuschieben. Mit den Zeitarbeitsverbänden schloss sie einen Tarifvertrag ab, mit dem sie ihrem Ziel, »gleiches Geld für gleiche Arbeit«, ein großes Stück näher gerückt ist. Er sichert Leiharbeitnehmern in der Metall- und Elektroindustrie über einen Branchenzuschlag deutlich mehr Geld zu. Außerdem müssen die Betriebe den entliehenen Beschäftigten spätestens nach 24 Monaten einen festen Arbeitsplatz anbieten.

Nun allerdings droht eine Zunahme von Werkverträgen, weil sich viele Arbeitgeber nach neuen Möglichkeiten umsehen, um Kosten zu sparen. Für die Metallindustrie erklärte beispielsweise der Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Martin Kannegiesser: »Die Zeitarbeit wird deutlich teurer. Einige werden versuchen, dem über Werkverträge aus dem Weg zu gehen.«

Ausweichmanöver

Aber einem Missbrauch zuvorzukommen, ist für die IG Metall nicht einfach. Denn Werkverträge sind sehr unterschiedlich. Viele sind unproblematisch. Aber oft handelt es sich um Scheinwerkverträge, die nichts anderes sind, als illegale Arbeitnehmerüberlassung. Sie sind auch wirtschaftlich riskant, weil dadurch Erfahrungswissen und Innovationskompetenz aus dem Unternehmen ausgelagert wird. Deshalb hat sich die IG Metall vorgenommen, auch bei Werkverträgen wirksame Schutzregeln zu erreichen.

Die Gefahr besteht, dass auch ITK-Unternehmen nun verstärkt in die Grauzone »Werkverträge« – insbesondere in Scheinverträge und Formen unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung – »flüchten«, um Kosten zu sparen, nachdem Leiharbeit für sie weniger attraktiv geworden ist.

Bei Infineon etwa spielen Werkverträge seit mehr als 15 Jahren insbesondere in Entwicklungsbereichen (Software- und Hardwareentwicklung) eine bedeutende Rolle. Anfangs wurden sie in der Regel über kurzfristige Entwicklungsaufträge abgeschlossen. Heute sind mehr Werkvertragsunternehmen und Freelancer über längere Zeiträume für das Unternehmen aktiv. In einzelnen Entwicklungsbereichen und insbesondere in konjunkturellen Hochphasen erreichen Werkvertragler Spitzenwerte von bis zu 20 Prozent. Aber auch in kaufmännischen Bereichen, etwa bei der Aufbereitung betriebswirtschaftlicher Zahlen oder bei der Personalberatung, werden häufiger Leistungen auf werkvertraglicher Basis erbracht.

»Uns sind dabei die Hände gebunden«, sagt Sabine Wohlleben, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Infineon Campeon in München. »Werkverträge unterliegen nicht der Mitbestimmung. Daher werden wir vom Arbeitgeber nur auf Anforderung über Volumen, Budget, Anzahl und Namen von Beschäftigten mit Werkvertrag informiert. Anstatt eine belast-

WERKVERTRÄGE

Ein Werkvertrag beruht auf einem gegenseitigen Vertragsverhältnis zwischen einem Auftraggeber und einem Auftragnehmer über die Erstellung eines im Vertrag festgelegten Werks. Bezahlt wird das zum vereinbarten Zeitpunkt und in vereinbarter Güte erreichte Ergebnis (»Werk«), nicht der Aufwand, der dazu erforderlich ist, oder die geleistete Tätigkeit.

Wie der Kaufvertrag regelt auch der Werkvertrag nach § 631 BGB einen Austausch von »Ware« gegen Geld. Bei der »Ware« kann es sich auch um Produktions- oder Serviceleistungen, kreative Tätigkeiten oder einfache Hilfstätigkeiten handeln.

bare Personalplanung aufzustellen, setzt der Arbeitgeber Consultants ein. Welche Kosten er dadurch einspart, ist uns nicht bekannt.«

Bei SAP wächst ebenfalls die Zahl der Werkverträge. Nach ersten Berechnungen des Betriebsrats dürfte der Anteil von Beschäftigten mit Werkvertrag in Deutschland mittlerweile bei mehr als zehn Prozent der Belegschaft liegen. Dazu zählen auch Beschäftigte aus Bereichen, die der Softwarekonzern in den vergangenen Jahren ausgelagert hat – beispielsweise das Catering, IT-Dienstleistungen, Gebäudereinigung und Sicherheitsdienst –, deren Leistungen er aber nun wieder über Werkverträge einkauft.

Auch bei Atos haben Werkverträge steigende Tendenz. Dies wurde besonders beim Übergang der IT-Sparte von Siemens (Siemens IT Solutions and Services GmbH – SIS) zu Atos – jetzt: Atos IT Solutions and Services (AIS) – sichtbar. Der große Anstieg in den letzten Jahren steht in direktem Zusammenhang mit der Umstrukturierung von SIS und der Übernahme durch Atos. Gegenwärtig sind bei AIS rund 1400 Werkvertrager/Consultants im Einsatz. Allerdings gibt es dort auch 600 offene, unbefristete Stellen. Ein großer Teil der Werkvertrager arbeitete zuvor in Bereichen, die unmittelbar vor dem Verkauf ausgelagert und verselbständigt wurden.

Gefahr von Lohndumping

Die Folgen für die Beschäftigten sind gravierend. »Wir hören unter der Hand von Knebelungsverträgen«, sagt SAP-Betriebsrat Ralf Kronig. Die Gefahr von prekärer Beschäftigung wächst. Und sie betrifft nicht nur die Werkvertrager, die ständig damit konfrontiert sind, dass die Auftraggeber versuchen, deren Leistungen »unterwertig« einzukaufen und

das wirtschaftliche Risiko einzig auf sie abzuwälzen. Betroffen sind auch die Stammbeschäftigten, deren Tätigkeiten outsourced werden und/oder die durch werkvertragliche »Billigleistungen« vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt werden, ständig mehr zu leisten und schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen.

Für den SAP-Betriebsrat steht das Thema »Werkverträge« daher momentan ganz oben auf der Tagesordnung. Zunächst geht es darum, genaue Informationen des Arbeitgebers einzufordern. Auf einen entsprechenden Beschluss des Betriebsrats-Ausschusses für personelle Einzelmaßnahmen hat der Arbeitgeber bereits reagiert: Er verweigert vorerst den Auskunftsanspruch des Betriebsrats (nach § 80 Abs. 2 BetrVG). »Aber wir bleiben an dem Thema dran und werden versuchen, alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Missbrauch zu verhindern und faire Arbeitsbedingungen für alle, die bei und für SAP arbeiten, zu erreichen,« so Ralf Kronig.

Die Gefahren für die Beschäftigten könnten noch heftiger ausfallen, da die neuen Möglichkeiten von Cloud Computing und Crowd Sourcing befürchten lassen, den Trend zu atypischen Arbeitsformen noch zu forcieren. Der ITK-Sektor könnte sich gar zum Vorreiter einer radikal veränderten Arbeitswelt entwickeln. In ihr könnten Beschäftigte zu virtuellen Werkvertraglern – »Cloud Workers« – umfunktioniert werden. Damit fallen Festanstellungen weg. Den Beschäftigten wird jedoch »Freiheit« suggeriert. Die Unternehmen heuern – je nach Bedarf – ihre Arbeitskräfte über virtuelle Netzwerke an. In Zukunft werden Beschäftigte in einem weltweiten Wettstreit gegeneinander konkurrieren. Und die Auftraggeber beziehungsweise Arbeitgeber suchen sich die beste und billigste Leistung heraus.

LEIHARBEIT – WERKVERTRÄGE – SCHEINWERKVERTRÄGE

- **Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung** liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem anderen Arbeitgeber (Entleiher) gewerbsmäßig Arbeitnehmer/-innen (Leiharbeitnehmer) zur Arbeitsleistung nach den Weisungen des Entleihers überlässt.
- Ein **Werkvertrag** liegt vor, wenn ein Auftragnehmer (Werkunternehmer/Freelancer) sich gegenüber dem Auftraggeber dazu verpflichtet, ein »Werk« zu erbringen. Er schuldet damit ein bestimmtes Ergebnis zu einem bestimmten Liefertermin. Ein Werkunternehmer bedient sich dabei eigener Arbeitnehmer – teilweise aber auch Leiharbeitnehmer –, um seine Vertragspflichten zu erfüllen. Werkverträge dienen oft dazu, Aufgaben(teile) eines Unternehmens an ein anderes Unternehmen (Fremdfirma) auszulagern.
- Von einem (illegalen) **Scheinwerkvertrag** wird gesprochen, wenn die Aufgaben zwar formal auf der Basis von Werkverträgen an eine Fremdfirma ausgelagert werden, die eingesetzten Beschäftigten aber wie Leiharbeitnehmer/-innen nach Weisung des Auftraggebers arbeiten. Damit liegt rechtswidrige Leiharbeit vor.

INDIZIEN FÜR ILLEGALE SCHEINWERKVERTRÄGE

- Arbeiten werden von Auftragnehmern (Werkunternehmern/Freelancern) ausgeführt, die organisatorisch wie ein Arbeitnehmer oder Leiharbeiter in den Betrieb des Auftraggebers eingegliedert sind und nach dessen Weisungen arbeiten.
- Die Auftragnehmer erledigen im Rahmen einer dauerhaften Geschäftsbeziehung schwerpunktmäßig Klein- und Kleinstaufträge, die jeweils binnen kurzer Zeit erledigt werden können.
- Beschäftigte des Auftragnehmers/Werkunternehmens werden ohne unmittelbare Fremdaufsicht über den Betrieb des Auftraggebers verteilt eingesetzt.
- Betriebliche Aufgaben werden durch das Personal sowohl des Auftraggebers als auch des Auftragnehmers erledigt.
- Beschäftigte von Fremdfirmen arbeiten über längere Zeiträume in denselben Abteilungen auf dem Gelände des Auftraggebers.
- Der Auftragnehmer rechnet überwiegend auf Stundenbasis ab, obwohl es die Möglichkeit gibt, projektbezogen oder pauschal abzurechnen.

IG Metall macht mobil

Auch in anderen ITK-Unternehmen sind die Betriebsräte inzwischen alarmiert. Selbst Unternehmensberatungsunternehmen warnen bereits vor einem wachsenden Angebot unseriöser Werkverträge mit dem Ziel »Lohndumping per Werkvertrag«. Genau dagegen richtet sich auch die IG Metall mit ihrer Kampagne »Arbeit: sicher und fair! – für Alle«. Damit will die Gewerkschaft,

- gleiche Rechte für die Stamm- und Randbelegschaft (Leiharbeitnehmer, Werkvertragler, befristet Beschäftigte u.a.) sichern,
- verhindern, dass tarifvertraglich gesicherte Arbeitsbedingungen durch den Missbrauch von Werkverträgen unterlaufen werden und dass Werkvertragler unter den Mindestbedingungen der Stammbesellschaft arbeiten müssen,
- die Mitbestimmung der Betriebsräte erweitern, damit auch Freelancer und Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen durch sie vertreten werden können.

Der IG Metall geht es darum, die missbräuchliche Nutzung von Leiharbeit und Werkverträgen, die quer durch alle Be-

schäftigtengruppen und Qualifikationsniveaus stattfindet, zurückzudrängen. Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, macht deutlich: »Auch Freelancer in der IT-Branche haben ein Recht darauf, gutes Geld für gute Arbeit zu bekommen und nicht unsicheren Verhältnissen ausgesetzt zu sein. Auch für diese Fairness steht die IG Metall.«

Die IG Metall unterstützt die Betriebsräte im ITK-Sektor vor allem darin, detaillierte Informationen vom Arbeitgeber einzufordern, in den Betrieben Bestandsaufnahmen anzustoßen, um sich ein eigenes Bild darüber zu machen, wofür und wie viele Kolleginnen und Kollegen über Werkverträge eingesetzt sind. Dazu stellt sie ihnen umfangreiches Informationsmaterial zur Verfügung und bietet ihnen spezielle Seminare an (siehe Seite 15). Zudem will sie den Missbrauch von Werkverträgen stärker öffentlich machen und auf die Politik Einfluss nehmen.

► **Weitere Informationen:** www.fokus-werkvertraege.de



... NACHGEFRAGT BEI DR. THOMAS KLEBE, JUSTITIAR BEIM IG METALL-VORSTAND

Wie groß ist die Gefahr, dass Werkverträge missbräuchlich genutzt werden?

Thomas Klebe: Nachdem die IG Metall für Leiharbeitnehmer bessere Arbeitsbedingungen erreicht hat, gibt es ernste Anzeichen dafür, dass Werkverträge von den Arbeitgebern verstärkt als Ausweichstrategie eingesetzt werden, um Kosten einzusparen.

Gibt es dazu Fakten?

Klebe: Nach einer Umfrage der IG Metall unter 5 000 Betriebsräten gab 2011 bereits ein Drittel, von ihnen an, dass in ihrem Unternehmen Werkverträge eingesetzt werden. Davon wiederum war sich ein gutes Drittel sicher, dass Stammarbeitsplätze abgebaut werden. Fest steht, dass sowohl Forschungs- und Entwicklungsleistungen als auch IT- und EDV-Leistungen zunehmend fremdvergeben werden, weil das für viele Unternehmen finanziell attraktiv ist.

Was befürchtet die IG Metall durch steigende Fremdvergabe?

Klebe: Die Spaltung der Beleg-

schaften schreitet voran. Immer mehr Beschäftigte werden betrieblich ausgegrenzt, von Qualifizierungen abgekoppelt und teilweise in prekäre Einkommenssituationen gedrängt. In aller Regel sind Dienstleister deutlich schlechter gestellt als die Beschäftigten des Einsatzbetriebs. Für Werkvertragler gelten zumeist keine Tarifverträge, und sie werden nicht durch Betriebsräte vertreten. Studien belegen, dass die Vergütung oft rund ein Drittel unter den entsprechenden Tarifverträgen liegt und Überstunden häufig nicht bezahlt werden.

Was folgt daraus für die Stammbeschäftigten?

Klebe: Für sie steigt der Druck, Abstriche bei den Arbeitsbedingungen und unsichere Beschäftigung hinnehmen zu müssen. Auch für das Unternehmen ist die Fremdvergabe häufig nicht vorteilhaft.

Wo liegt das Problem?

Klebe: Wenn Tätigkeiten an Werkvertragler ausgelagert werden, kann dies die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens beeinträchti-



Thomas Klebe:
»Für Stammbeschäftigte wächst der Druck.«

gen. Outsourcing führt häufig zum Verlust von wichtigen Kernkompetenzen, betrieblichem Know-how und Erfahrungswissen. Und es kann auch den Verlust von Innovationsfähigkeit und Kreativität der Beschäftigten zur Folge haben. Zudem sind oft hohe Kosten damit verbunden, dass Werkvertragler angeheuert, angeleitet und gemanaged werden müssen. Es ist daher nicht gleichgültig, ob in einem Unternehmen eine Arbeitsleistung von den Stammbeschäftigten erledigt oder ob sie ausgelagert und auf der Basis eines Werkvertrags erbracht wird.

SONDERAUSWERTUNG DER ITK-ENTGELTANALYSE 2012 DER IG METALL

Frauen holen auf

Weibliche Beschäftigte im ITK-Sektor verdienen immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen. Aber der Abstand verringert sich. Das belegt die neue IG Metall-Erhebung »Entgelt in der ITK-Branche 2012«. In einigen Einstiegs- und Spitzenpositionen toppen die Verdienste von Frauen sogar die der Männer.

Nach wie vor besteht eine deutliche Lücke zwischen Frauen- und Männerverdiensten im ITK-Sektor. Dies trifft heute noch auf 89 Prozent der in der Studie erfassten Jobs zu. Positiv ist allerdings: Sie verringert sich. Betrug die durchschnittliche Differenz zwischen den Entgelten der weiblichen und männlichen Beschäftigten in ITK-Unternehmen über alle Jobfamilien und Hierarchiestufen hinweg vor zwei Jahren noch rund neun Prozent, so hat sich die Kluft auf 3,3 Prozent verkleinert. Dabei bestehen in einzelnen Jobs (Beispiel: Call Center Agents), wenn man nur die Festgehälter berücksichtigt, noch Unterschiede von bis zu 22 Prozent (siehe Schaubild).

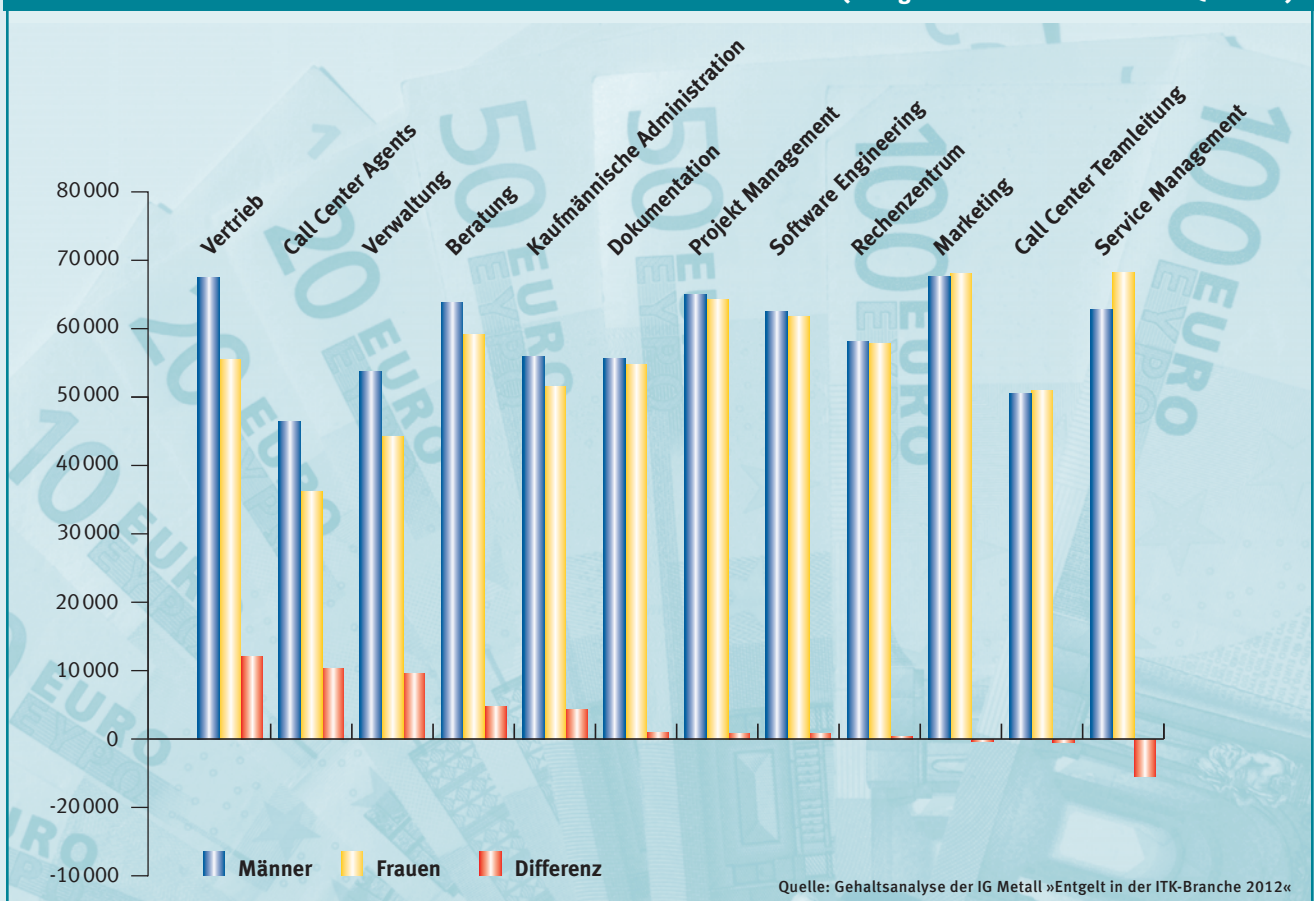
Viele ITK-Firmen scheinen inzwischen verstanden zu haben, dass sie den Frauenanteil erhöhen müssen. Das kann erklären, warum in 11 Prozent der untersuchten Tätigkeiten Frauen in den Einstiegsgehaltsgruppen einiger der analysierten Job-

familien (Beispiele: Junior Berater/-in, Junior Techniker/-in, Sachbearbeiter/-in, Junior Entwickler/-in) bis zu 4,2 Prozent mehr als Männer verdienen. Ermutigende Signale gehen auch von der Tatsache aus, dass Frauen in Spitzenpositionen in verschiedenen ITK-Berufen willkommen sind. Die Untersuchung zeigt, dass einzelne Mitarbeiterinnen in Jobs wie Leiter/-in Kundendienst, Senior Service Manager/-in, Call Center-Leiter/-in mit bis zu 16 Prozent die Gehälter ihrer männlichen Kollegen toppen.

Ein weiterer positiver Befund der Analyse ist, dass der Frauenanteil bei den Ausbildungsverträgen in den IT-Berufen erstmals nach 2008 wieder ansteigt – 2011 sogar um 13,8 Prozent (im Vorjahr: minus 3,9 Prozent). Die Ausbildung zur Fachinformatikerin und ITK-Systemkauffrau waren 2011 bei jungen Frauen am stärksten nachgefragt.

ITK-GELTSENTWICKLUNG 2012

(Festgehälter Männer : Frauen Q4-2011)



INNOVATIONEN IM ITK-SEKTOR

Zukunft geht besser

Trotz der internationalen Schuldenkrise befindet sich der ITK-Sektor im Stimmungshoch. Er profitiert aktuell von innovativen Produkten und Lösungen wie Tablet PCs, Smartphones und Cloud Computing. Und doch schöpfen die Unternehmen ihr Innovationspotenzial bei weitem nicht aus. Zu diesem Ergebnis kommen neuere Studien der Hans-Böckler-Stiftung.

Aus der Sicht des Branchenverbands Bitkom zählt der ITK-Sektor zu den innovativsten Branchen in Deutschland:

- ITK-Unternehmen geben rund sieben Prozent ihres Umsatzes für Innovationsprojekte aus und liegen bei den Patentanmeldungen deutlich vor anderen Branchen (beispielsweise dem Automobil- und Energie-Sektor).
- In der Branche gibt es sehr kurze Innovationszyklen.
- Und als Querschnittstechnologien (Internet, Software, Smart Grids) sorgen IT- und Telekommunikationstechnologien für Innovationen in der gesamten Wirtschaft.

Dennoch erkennen die ITK-Unternehmen neue Trends viel zu spät. Oder zukunftsfrüchtige Ideen kommen nicht rechtzeitig zum Zuge. »Paradebeispiele« sind die Halbleiterindustrie, viele Telekommunikationsausrüster, Handy-Hersteller und IT-Dienstleister, namentlich Siemens-Com, BenQ und Quimonda.

Bis heute verschenkt die Branche ein beträchtliches Innovationspotenzial, weil sie insbesondere das Know-how der Beschäftigten zu wenig nutzt. Nur wenige ITK-Unternehmen kümmern sich systematisch darum, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Innovationsstrategien zu beteiligen, zu fördern und dafür zu motivieren, ihr Wissen und ihre Erfahrungen in innovative Veränderungsprozesse einzubringen. Nach wie vor, das zeigen neuere Studien der Hans-Böckler-Stiftung, unterschätzen die meisten Unternehmen das Innovationspotenzial der Beschäftigten.

So belegt eine Untersuchung des Fraunhofer Instituts für System- und Innovationsforschung, dass das Produkt- und Reorganisationswissen in jedem zweiten Unternehmen nur bei einzelnen – und damit wenigen – Mitarbeitern vorhanden

ist. Ein wenig besser sieht es bei den technischen Prozess- und Dienstleistungsinnovationen aus. Doch nur ein Zehntel der für diese Studie befragten Unternehmen verfügte über geeignete Strukturen, um die Innovationskompetenz der Beschäftigten im Betrieb auszuschöpfen. Ideenmanagement, neue Wissensplattformen für Beschäftigte, Innovationsbeauftragte sowie Strategie- und Innovationsteams haben noch immer Seltenheitswert.

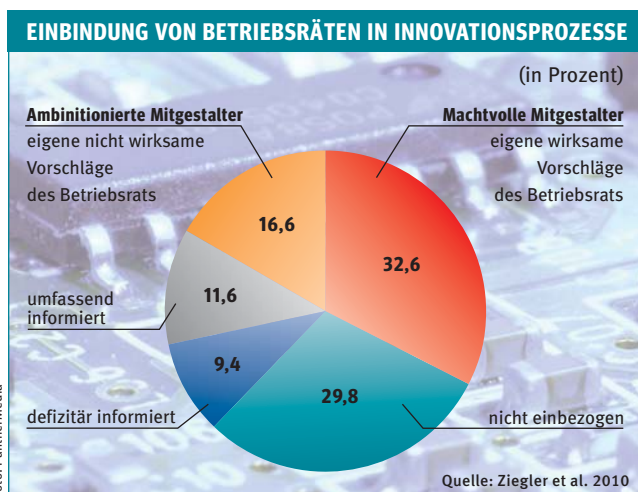
Erfahrungswissen der Belegschaft bleibt ungenutzt

Für Innovationen – kritisieren die Wissenschaftler – wird deshalb oft nur das Fach- und Expertenwissen weniger Beschäftigter genutzt. Das Erfahrungswissen der ganzen Belegschaft wird durch solche Strategien nicht mobilisiert. Dabei kann die Studie nachweisen, dass der Erfolg von betrieblichen Innovationen – insbesondere solche, die den Umsatz mit neuen Dienstleistungen, die Termintreue oder die Ausschussquote betreffen, – eng mit einer beteiligungsorientierten Unternehmenspolitik verbunden ist, die die Innovationskompetenz der Mitarbeiter fördert.

Viele Firmen lassen auch Betriebsräte bei Innovationen noch immer weitgehend außen vor, wie ein anderes von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt zeigt. Lediglich ein Drittel der befragten Arbeitnehmervertreter/-innen prägt als »machtvolle Mitgestalter« das Innovationsgeschehen im Betrieb stark mit. Deren Vorschläge werden zumeist auch vom Management akzeptiert. Aber immerhin ein gleich großer Anteil an Betriebsräten fühlt sich in Innovationsvorhaben nicht einbezogen.

Wenn sich Arbeitnehmervertreter/-innen bei diesem Thema beteiligen, konzentrieren sie sich überwiegend auf die »klassischen« Felder der Betriebsratspolitik: auf die Personal- und Sozialpolitik sowie auf prozess- und arbeitsorganisatorische Innovationen. Bei Produkt- und Dienstleistungsinnovationen sowie Initiativen, um neue Märkte zu erschließen, ist ihr Engagement weniger ausgeprägt.

Zu Konflikten mit dem Management beziehungsweise dem Arbeitgeber kommt es vor allem dann relativ häufig, wenn Betriebsräte mangelhaft informiert sind. Eine Studie des IMU-Instituts belegt, dass Arbeitnehmervertreter/-innen beschäftigungswirksame Innovationserfolge vor allem dann erreichen können, wenn sie zwischen kooperativem und konfliktorientiertem Verhalten wechseln. Auch dringen sie mit ihren Vorschlägen dann am besten durch, wenn sie innerhalb und außerhalb des Betriebs gut vernetzt sind.



Service

»Arbeit: sicher und fair!« Fokus Werkverträge

Das Themenheft zur IG Metall-Kampagne nimmt den aktuellen Trend in einzelnen Unternehmen in den Blick, Werkverträge anstelle von Leiharbeit zu nutzen, um Lohndumping zu betreiben. Es beleuchtet die Strategie der Arbeitgeber, dadurch Kosten einsparen zu wollen und verweist auf die damit verbundenen Gefahren für die Beschäftigten, aber auch für die Unternehmen selbst. Ergänzend dazu gibt das Heft Betriebsräten und Beschäftigten Hinweise

auf Handlungsmöglichkeiten. Dazu zählt, die Mitbestimmungsrechte zu nutzen, aber auch offensiv Kolleginnen und Kollegen aus Werkvertragsfirmen anzusprechen und



sie dabei zu unterstützen, ihre Interessen wahrzunehmen.

► **Das Themenheft zum Download unter: www.fokus-werkvertraege.de**

Seminarangebot zur Kampagne speziell für ITK-Beschäftigte



Das neue Seminarprogramm 2012 der

IG Metall

bietet IT-Beschäftigten, Ingenieuren und technischen Experten gezielt Schulungsveranstaltungen an, die die Kampagne der IG Metall »Arbeit: sicher und fair!« begleiten. Unter anderem Seminare zu den Themen »Werkvertrag und Leiharbeit«, »Moderne Managementmethoden«, »Psychische Belastungen«.

► **Ansprechpartner: Tom Kehrbaum, Telefon 069-66 93-25 63 tom.kehrbaum@igmetall.de**

Kontakte und Informationen

DIE ANSPRECHPARTNER DER IG METALL FÜR DIE IT-BRANCHE

- **Juan-Carlos Rio Antas**,
Telefon 069-66 93-25 24,
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

INTERNET

- **IT 50plus:**
Die Initiative will die Beschäftigungssituation und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern helfen.
www.it-50plus.org
- **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 oder wap.igmetall.de

- 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.nsn-dialog.de
www.infineon.igmetall.de
www.sapler.igm.de
www.vodafone.igm.de
www.avaya.igmetall.de
www.hp.igm.de
- Gruppen & Netze mit Infos für Studierende
www.hochschulinformationsbuero.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

WEITERE LINKS

- Links zur Kampagne »Arbeit: sicher und fair!«:
www.fokus-werkvertraege.de
www.gut-in-rente.de
- Jobnavigator:
www.igmetall.jobnavigator.org

Klarer, überschaubarer, aktueller: Neue IG Metall-Seiten für ITK-Beschäftigte im Internet



Zum 1. Oktober 2012 verändert sich das Erscheinungsbild der IG Metall-Webseiten

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

Die Seiten sind übersichtlicher und freundlicher gestaltet. Sie geben mehr Spielraum für gebündelte Informationen aus der Branche und aus Betrieben. Und sie lassen sich weiterentwickeln zu einem Dialog-Medium.

Die Redaktion wünscht sich viele ITK-Beschäftigte als User, die das Informationsangebot nutzen und sie mit Anregungen und Kritik unterstützen. Es macht vor allem dann Sinn, wenn es hilft, die Arbeits- und Einkommensbedingungen in den Betrieben zu verbessern und Arbeitsplätze in den Unternehmen zu sichern.

IMPRESSUM

IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler

Anschrift: IG Metall,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main,
Telefon 0 69-66 93-25 24,
Fax 0 69-66 93 80 25 24,
E-Mail: juan-carlos.rio-antas@igmetall.de
Internet: www.igmetall.de

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

Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF,
56479 Elsoff

Vertrieb: Thomas Köhler,
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

Vorname

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)

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

Bankleitzahl Konto-Nummer Eintritt ab

Kontoinhaber/in

Geburtsdatum

Tag Monat Jahr

Geschlecht weibl. männl.

Vollzeit
 Teilzeit

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:

Hiermit 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

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

Berufsgruppe

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

ab
bis

tätig in

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

Fehlende Angaben werden von der IG Metall ergänzt:

Betriebsnummer

Branche

Industrie Handwerk
 Dienstleistung

geworben durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer Werber/in

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

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

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

IT-Magazin 2/2012

Stand: Mai 2011

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 2021