

# IT-Magazin



Nr. 1 | März 2008

Das Branchenmagazin der IG Metall



**Die IG Metall auf der Cebit**

**HALLE 6**

Computerwoche Jobs& Karriere

**C24 STAND 26**

Angebote der IG Metall für Hochschüler und IT-Berufseinsteiger

## Auf dem Sprungbrett

**Seite 6:** Connecting people  
– gegen Nokia-Schließung

**Seite 12:** Beschäftigte bei  
NSN sind verunsichert

**Seite 14:** Sichtschutz  
gegen den Big Brother

# IHRE PERSÖNLICHE EINLADUNG!



Mitglieder der IG Metall erhalten  
bei Ihrer Verwaltungsstelle bzw.  
bei ihren gewerkschaftlichen  
AnsprechpartnerInnen im Betrieb  
kostenfrei Eintrittskarten für  
die CeBIT.



**4. – 9. MÄRZ 2008  
HANNOVER**

**WO AUS NULL UND  
EINS MILLIARDEN  
WERDEN.**

**CeBIT**



Deutsche Messe  
Hannover - Germany

Deutsche Messe · Messengelände · Hannover, Germany · Tel. +49 511 89-0 · [cebit@messe.de](mailto:cebit@messe.de)

**[cebit.com](http://cebit.com)**

# Weg in die Zukunft

Nach einer aktuellen Umfrage des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM) erwarten 78 Prozent der Unternehmen in diesem Jahr steigende Umsätze. 16 Prozent rechnen mit einem stabilen Geschäft. Und nur sechs Prozent gehen von sinkenden Umsätzen aus. Vor allem der IT-Bereich verzeichnet ein Umsatzplus und erwartet eine Fortsetzung dieses Trends in diesem Jahr. Aber auch in der Kommunikationstechnik hat sich der Markt trotz leicht rückläufiger Umsätze gegenüber den letzten Jahren stabilisiert. Die deutsche Hightech-Industrie blickt also mit großer Zuversicht in das Jahr 2008. Die Gehaltsanalyse der IG Metall (Seite 7) zeigt allerdings, dass die Gehälter von diesem positiven Trend 2007 insgesamt noch nicht profitiert haben. Nur tariflich abgesicherte Gehälter sind gestiegen. Hier besteht ein Nachholbedarf für die Gehaltsrunde 2008.

Mehr als die Hälfte der IT-Unternehmen hat Bedarf an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Insgesamt gibt es derzeit rund 43 000 offene Stellen. Besonders gesucht werden Fachkräfte mit Hochschulabschluss und Programmierkenntnissen. Positiv ist daher zu verzeichnen, dass die Zahl der Studierenden im Bereich Informatik im letzten Jahr um vier Prozent angestiegen ist.

Trotz des Fachkräftemangels gehen die Ausbildungszahlen in der Branche im Trend weiter zurück. Hier liegt eine große Herausforderung für die ITK-Unternehmen, der sie sich – als Wachstumsbranche – in Zukunft verstärkt stellen müssen.

Der Standort Deutschland – als innovativer Standort – muss weiterentwickelt werden. Hierzu muss Aus- und Weiterbildung in IT-Berufen intensiviert und gesteigert werden. Dies betrifft sowohl IT-Ausbildungsberufe im Betrieb, Studierendenzahlen an Fachhochschulen und Universitäten als auch Qualifizierung der »Ingenieure 50plus«. Aus- und Weiterbildung darf von Unternehmen künftig nicht als Kostenfaktor betrachtet werden, sondern muss als Investition in die Zukunft wahrgenommen werden.

Immer wichtiger werden auch die jungen Akademikerinnen und Akademiker, die in die Unternehmen einsteigen. Die ITK-Branche reißt sich zurzeit um flexible, dynamische Jungakademikerinnen und Jungakademiker. Trotzdem ist der Start in den Beruf für den begehrten Nachwuchs oft der reinste Hindernislauf. Die IG Metall hat dies erkannt. Studierende und Studienabsolventen der ITK-Branche rücken für sie deshalb immer stärker ins Blickfeld.

Aber nur eine starke Gewerkschaft kann diese Probleme in Zukunft lösen. Stärker als je zuvor setzt die IG Metall mit einem neuen eigenen Fachbereich auf die ITK-Branche. Damit die Beschäftigten gemeinsam mit der IG Metall auch in Zukunft faire, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen vorfinden.

## Ihre Redaktion

## AUS DEM INHALT

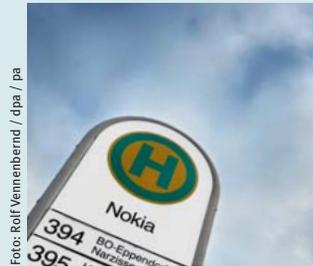


Foto: Rolf Vennert/bernd / dpa / pa

### Seite 6

Bei Nokia in Bochum blicken auch 400 IT-Fachleute in eine ungewisse Zukunft. Ein Teil ihrer Arbeit soll künftig im indischen Bangalore gemacht werden.



Foto: Jens Braune del Angel

### Seite 11

Helga Schwitzer ist jetzt im IG Metall-Vorstand die Fachfrau für die IT-Branche und Angestellte. Die neuen Projekte, beschreibt sie im Interview.

Demografie – heißes Thema bei Kibnet .....	4
Nokia wirft High-Tech-Spezialisten raus .....	6
IT-Gehaltsanalyse .....	7

## Vom Studium in den IT-Beruf

IG Metall-Projekte für Azubis und Studis .....	8
Informatikerinnen und die IG Metall .....	10
Helga Schwitzer im Interview .....	11

Schock auch bei Nokia Siemens Network ....	12
US-Stadt will »digitale Kluft« überwinden ....	13
Der gläserne Arbeitnehmer .....	14
Service, Impressum .....	15

## KIBNET-JAHRESTAGUNG

## »Wir brauchen eine neue Unternehmenskultur«

Nachgefragt bei Metaller Herbert Schiller, Betriebsratsvorsitzender bei T-Systems Enterprise Services in Eschborn.

**Herbert Schiller: »Der beschleunigte technologische Wandel wird den Bedarf nach höher qualifizierten Beschäftigten weiter anheizen.«**

**IT-Magazin: Verschläft der ITK-Sektor den demografischen Wandel?**

**Herbert Schiller:** Zumindest reagieren die meisten Unternehmen noch nicht angemessen auf den wachsenden Problemdruck, den die Statistiker für die nächsten Jahre prognostizieren und der den meisten Personalabteilungen auch bekannt ist. Allein bei T-Systems wird das Durchschnittsalter bis 2010 im Vergleich zu 2005 um sechs Jahre höher liegen – das heißt: Es beträgt bei Männern 47 und bei Frauen 45 Jahre. Aber das ist nicht das eigentliche Problem. Vielmehr lautet die Frage: Was folgt daraus?

**IT-Magazin: Was ist die Herausforderung?**

**Schiller:** Die Personalstruktur wird sich drastisch ändern. Der beschleunigte technologische Wandel wird den Bedarf nach höher qualifizierten Beschäftigten weiter anheizen. Aber mehr und mehr sehr gut ausgebildete Mitarbeiter rücken jetzt näher an das Rentenalter. Diese lassen sich so schnell nicht ersetzen. Es kommt zu einem bruchhaften Generationswechsel. Außerdem: Das Senioritätsprinzip führt zu steigenden Lohn- und Gehaltskosten. Das kann dazu führen, dass immer mehr Tätigkeiten ins Ausland verlagert werden, wo junge und billigere Arbeitskräfte stärker verfügbar sind.



Foto: Privat

Herbert Schiller, Betriebsratsvorsitzender bei T-Systems Enterprise Services warnt vor dem demografischen Wandel.

**IT-Magazin: Was muss in den Unternehmen passieren?**

**Schiller:** Ein nachhaltiges Age Management ist nötig. Aber es dauert noch eine Weile, bis die Folgen des demografischen Wandel richtig spürbar werden. Und bislang haben unternehmensstrategische Überlegungen und wirtschaftliche Kennziffern noch immer Vorrang. Dabei sind Investitionen dringend erforderlich, um die Verbleibs- und die Wiederbeschäftigungschancen Älterer zu erhöhen: altersgemischte Teams, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, innovative Lernkonzepte statt »altersgerechte Weiterbildung«. Und was noch wichtiger ist: Wir brauchen eine neue Unternehmenskultur, die Vorurteile gegenüber Älteren und die üblichen Einstellungsvorgaben konsequent hinterfragt und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr wertschätzt.

### Kibnet-Jahrestagung 2008 Aging Workforce in IT

Der demografische Wandel ist in der bislang jugendzentrierten IT-Branche angekommen. Dies wurde auf der diesjährige Kibnet-Jahrestagung deutlich. Aber die Antworten darauf, wie IT-Unternehmen mit alternden Belegschaften den enormen Innovationsdruck schultern wollen, fallen noch dürftig aus.

An den Zahlen, die den 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf der Jahrestagung am 22. und 23. Januar 2008 in Darmstadt präsentiert wurden, gibt es nichts zu rütteln: Mehrere Forschungsinstitute rechnen der IT-Branche vor, dass sie ab 2010 mit drastischen personellen Engpässen rechnen muss. Der Branche bleibt nichts anderes übrig, als ältere Beschäftigte stärker zu integrieren und jüngere dabei zu unterstützen, auch noch in höherem Alter innovativ zu sein. Investitionen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz, in Weiterbildung und innovative Lernkonzepte sind ein Muss, um die Zukunftsfähigkeit nicht aufs Spiel zu setzen.

Zwar gibt es in einzelnen Unternehmen erste Erfahrungen mit altersgemischten Teams, innovativen Lernformen (E-Learning, Qualifizierungen im virtuellen Raum) und Arbeitsumgebungen. Auch Ansätze, das Wissen von erfahrenen Mitarbeitern dem Unternehmen zu erhalten, wurden diskutiert. Aber es blieben sehr begrenzte Beispiele einer »good practice«.

Das Kompetenzzentrum Kibnet ist ein Projekt der IG Metall und des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien. Es unterstützt die Ausbildung und Weiterbildung in der IT-Branche.

### Alcatel-Lucent Russos Katastrophenkurs

722 von 4495 Stellen will der Telekom-Ausrüster Alcatel-Lucent in Deutschland bis Ende 2008 abbauen. »Die Produkt-Palette soll geschmälert, Verantwortlichkeiten aus Deutschland abgezogen, Aufgaben nach Asien und in Low-cost-Länder wie Rumänien verlagert werden«,

## DEUTSCHLAND IST BEI INNOVATIONEN NUR MITTELMASS

+ + +

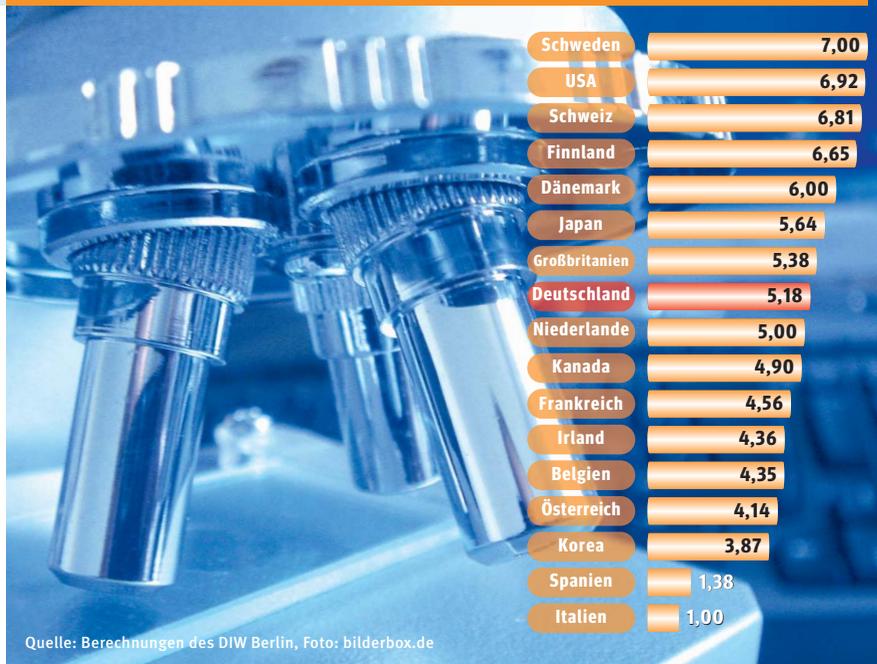
+ + +

+ + +

sagt Harald Kalmbach, stellvertreter der Betriebsratsvorsitzender bei Alcatel-Lucent Deutschland in Stuttgart. Mit der Konzernchefin geht er hart ins Gericht: »Patricia Russos Gier nach zweistelligen Gewinnen entwickelt sich zum Katastrophenkurs.« Kalmbach befürchtet vor allem, dass sich das Unternehmen aus Schlüsseltechnologien verabschiedet. »Statt Stellenabbau brauchen wir Zukunftsprojekte, vor allem in den Nachbarbereichen der Telekommunikation.« Die Pläne der Konzernleitung stoßen in den Belegschaften auf heftigen Protest.

**IBM Deutschland****One IBM – auch für Beschäftigte?**

8100 von 21500 IBM-Beschäftigten sollen bis Mitte des Jahres innerhalb des Konzerns wechseln. Unter dem Motto »One IBM« will der Konzern seine 18 Tochtergesellschaften straffer führen. »Dadurch werden sich die Arbeitsbedingungen einschneidend verändern«, sagt Bertold Baur, IBM-Betreuer der IG Metall. Die Hälfte der Beschäftigten bei IBM Deutschland sollen in ein anderes IBM-Unternehmen »überführt« werden. »Sie sind dann jedoch nur noch maximal für ein Jahr gegen schlechtere Arbeitsbedingungen geschützt«, so Baur. Die Pläne des Konzerns zielen außerdem darauf, zwischen den Beschäftigtengruppen stärker zu differenzieren, berichtet der Metaller. Die IG Metall hat der Konzernleitung angeboten, einen Überleitungstarifvertrag abzuschließen, um die Beschäftigten vor Nachteilen zu schützen.



Quelle: Berechnungen des DIW Berlin, Foto: bilderbox.de

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) erhebt jährlich Daten über sieben Faktoren, die für Innovationen wichtig sind, und bewertet sie nach Punkten zwischen 1 und 7.

**Kein Platz in der Champions League**

Wenn Innovationen der Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit und Standortattraktivität einer Volkswirtschaft ist, gibt es in Deutschland noch einiges zu tun: 2007 belegte die Bundesrepublik im Vergleich von 17 führenden Industrienationen nur den achten Platz. Im Jahr davor war es immerhin noch der siebte.

Das ist das Ergebnis eines Rankings, das das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) jedes Jahr im Auftrag des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) und der Deutschen Telekom-Stiftung ermittelt. Geprüft und gemessen werden sieben Faktoren: Wie

gut ist die Bildung? Was wird in Forschung und Entwicklung investiert? Wie ist die Finanzierung von Innovationen? Wie gut sind die Innovations-Akteure vernetzt? Wie werden Innovationen in die Produktion umgesetzt? Sind die Gesetze und staatlichen Regulierungen innovationsfördernd? Wie steht es mit den Absatzchancen, also der Innovationsfreude der Konsumenten.

Die größte Schwäche Deutschlands ist das Bildungssystem: Hier gibt es nur den 13. Platz: sowohl für Bildungsausgaben als auch ihre Qualität, für das Fachkräfte-Angebot und für die Weiterbildung der Beschäftigten.

**GLOSSE****Treibt uns das Telefonieren letztendlich in den Wahnsinn?**

**Man konnte beinahe die Uhr nach ihm stellen. Jeden Mittag ging der junge Mann schnurstracks die Dorfstraße entlang.** Er schaute nicht rechts, nicht links, immer nur auf einen imaginären Punkt vor sich. Und obwohl niemand in seiner Nähe war, redete er in einem fort. Es gestikuliert nicht, er hob auch nicht die Stimme. Er redete einfach vor sich hin, so als säße der berühmte kleine Mann in seinem Ohr. Wenn die Kinder fasziniert stehen blieben, zogen die Erwachsenen sie weiter. »Das ist nur der Martin«, sagten

sie dann. »Ein lieber Kerl, aber ein bisschen verrückt.« Neuerdings gibt es überall Martins. In der Straßenbahn, im Cafe, an der Kreuzung – überall sieht man Männer, die mit sich selbst zu reden scheinen. Sie gestikulieren nicht, und es gibt auch niemanden in ihrer Nähe, an den sich ihre Rede richten könnte. Komisch – es sind eigentlich fast immer Männer. Doch wer Martin kannte, lehnt sich beruhigt lächelnd zurück und denkt: »Ein bisschen verrückt, aber bestimmt ein lieber Kerl.«



Foto: Oliver Berg / dpa / pa

NOKIA WIRFT SEINE HIGHTECH-SPEZIALISTEN AUF DIE STRASSE

## Hoch qualifiziert und überflüssig

Die Produktion soll nach Osteuropa verlagert, aber auch die Forschung und Entwicklung von Nokia in Bochum soll komplett platt gemacht werden. Betroffen sind 400 IT-Fachleute. Ihre Zukunft ist ungewiss. Ihre Aussichten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, sind eher gering – trotz hoher Qualifikation.

### KURZ UND KNAPP

- 15. Januar : Nokia gibt bekannt, das Werk Bochum mit 2300 Beschäftigten bis Jahresmitte zu schließen und die Produktion nach Rumänien zu verlagern.
- Neun Tage später: Nokia meldet die Steigerung seines Gewinns um 67 Prozent auf 7,2 Milliarden Euro.
- Das Land NRW fordert 41 Millionen Euro Subventionen zurück.
- ▶ [www.igmetall-nokia.de](http://www.igmetall-nokia.de)

Nokia will die Forschung und Entwicklung an den großen Standorten mit namhaften Universitäten konzentrieren. So begründet der Konzernvorstand in Helsinki, warum er den Bereich in Bochum schließen will. Betriebsrat Peter Kolb ist entsetzt: »Wer so redet, kennt die dicht besiedelte Uni-Landschaft des Ruhrgebiets nicht!« Vor Ort ist die Ruhr-Universität (RUB) ansässig, die Hochschulen von Duisburg-Essen und Dortmund sind nur Steinwürfe entfernt.

Doch selbst zur Bochumer Uni hat Nokia keinen Kontakt gepflegt, obwohl dort Experten für IT-Sicherheit arbeiten, »die weltweit führend sind«, sagte RUB-Soziologieprofessor Ludger Pries. »Käme es hier zur Kooperation, könnten am Standort Bochum sehr anspruchsvolle Arbeitsplätze gesichert werden – und neue entstehen.«

Aber daran denkt der finnische Weltmarktführer nicht. Was er konkret plant, ist unklar.

Bekannt gegeben hat Nokia nur, dass es die Autozubehörsparte Line Fit Automotive Business verkaufen will. Die Verhandlungen sollen bis Mitte des Jahres abgeschlossen sein. Von den 400 IT-Leuten arbeiten 130 für Automotive Business. Weitere 30 sind in einem anderen Teil der Forschungs- und Entwicklungsabteilung tätig, im Bereich Adaptation Software (Programmierung von Handy-Schnittstellen zu externen Geräten wie Blue Tooth). Dieser Teil soll an Sasken Technologies ins indische Bangalore gehen.

Eindringlich hat der IG Metall-Vorsitzende Berthold Huber den Konzern aufgefordert, ein Konzept für zukunftsfähige Arbeitsplätze vorzulegen, um das Werk in Bochum zu halten und den Beschäftigten eine Perspektive zu bieten. Eine »skrupellose Geschäftspolitik« à la Nokia, sagte er, »untergräbt das wirtschaftliche Fundament und das soziale Gefüge jeder Gesellschaft«.

Nokia-Beschäftigte tragen bei der IG Metall-Großkundgebung am 22. Januar in Bochum einen symbolischen Sarg zu Grabe.

NEUE IG METALL-ERHEBUNG: »ENTGELT IN DER ITK-BRANCHE 2008«

# Die ITK-Branche boomt – und geizt

Zum zehnten Mal in Folge hat die IG Metall die Entgelte in der IT- und Telekommunikationsbranche analysiert. Die Lage der Branche ist gut. Die Umsätze steigen. Davon profitieren die Beschäftigten nur teilweise: Die Unternehmen stellen ein. Doch die Entgelte sind gesunken – außer in tarifgebundenen Unternehmen.

Mit der Informations- und Telekommunikationsbranche geht es aufwärts. Laut Branchenverband BITKOM rechnen 78 Prozent der Unternehmen mit mehr Umsatz. Und mehr als die Hälfte sucht qualifizierte Arbeitskräfte. Derzeit soll es 43 000 offene Stellen geben. Immerhin gibt es vier Prozent mehr Informatik-Studenten und neun Prozent mehr neue Auszubildende in den Betrieben. Gleichzeitig fordert die Branche erleichterte Zuwanderungsregeln. Fachkräftebedarf und Qualifizierung werden zentrale Themen in diesem Jahr sein.

An den Entgelten der Beschäftigten geht der Aufschwung jedoch vorbei. In fast allen Beschäftigungsgruppen sind die Einkommen sogar gesunken – in vielen Bereichen um mehr als zehn Prozent. Gesicherte Einkommenserhöhungen gibt es nur in tarifgebundenen Unternehmen.

Auch bei den Arbeitszeiten profitieren die Beschäftigten von den Tarifverträgen der IG Metall. Insgesamt wird wieder kürzer gearbeitet. Nur zwei der 26 untersuchten Betriebe haben Wochenarbeitszeiten von 40 Stunden. Dagegen haben sieben Betriebe als Basis die 35-Stunden-Woche.

Zudem konnte die IG Metall in vielen Krisensituationen Arbeitsplätze und Zukunftsperspektiven durch passende tarifliche Lösungen sichern.

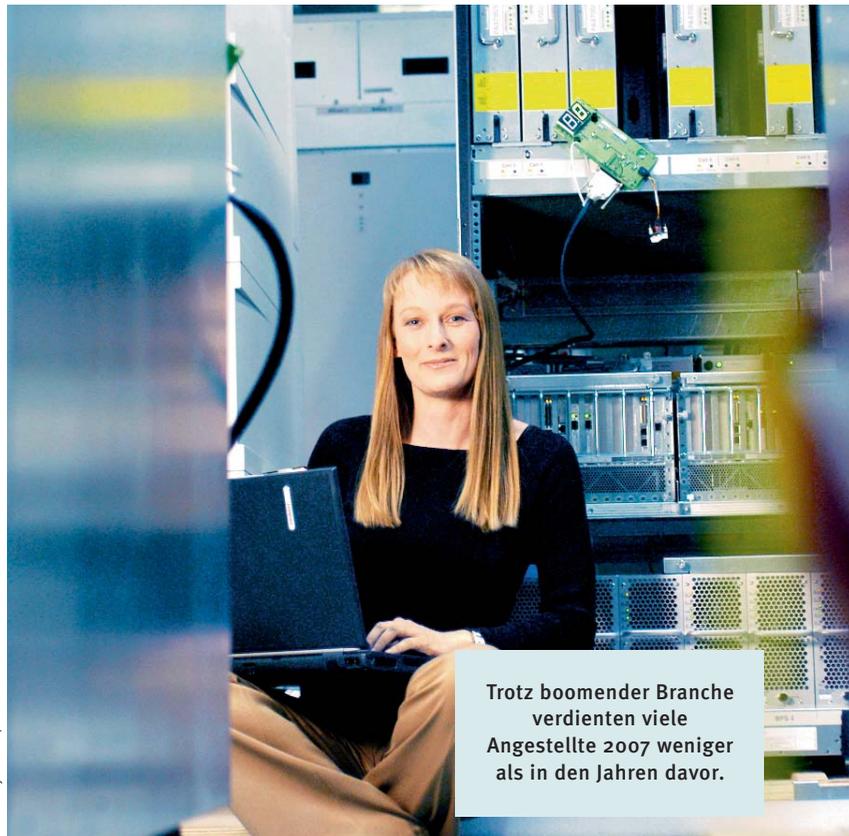


Foto: Andy Ridder / VISUM

Trotz boomender Branche verdienten viele Angestellte 2007 weniger als in den Jahren davor.

## FAKTEN AUS DER ITK-ENTGELTANALYSE

- Die Entgelte sind insgesamt gesunken. In den Bereichen Hardware-Entwicklung (minus 17 Prozent), Servicetechnik (minus 13 Prozent) und Beratung/ Consulting (minus 10 Prozent) gab es deutlich weniger Geld für die Beschäftigten als im Jahr 2006.
- Im Vertrieb sind die Entgelte sogar um 21 Prozent gesunken. Besonders im Minus: die Bonuszahlungen (minus 50 Prozent).
- Höhere Entgelte gab es nur in den Call Centern: Agents bekamen 8 Prozent mehr.
- Sichere Erhöhungen für alle gab es in Unternehmen mit Tarifvertrag: Plus 4 Prozent.
- Die IG Metall hat für die Analyse 19 427 Datensätze aus 26 Betrieben ausgewertet.

## JAHRESGEHÄLTER

TÄTIGKEIT	ERHEBUNGSJAHR			
	2004	2005	2006	2007
BERATUNG/CONSULTING Senior Berater/in	68 164 €	74 470 €	69 109 €	64 899 €
SOFTWAREENTWICKLUNG Software Ingenieur/in III	59 397 €	65 074 €	66 417 €	60 471 €
CALL CENTER Kundenbetreuer/in	30 208 €	34 180 €	33 696 €	35 869 €
VERTRIEB Senior-Vertriebsbeauftragte/r	79 290 €	92 381 €	102 197 €	75 568 €

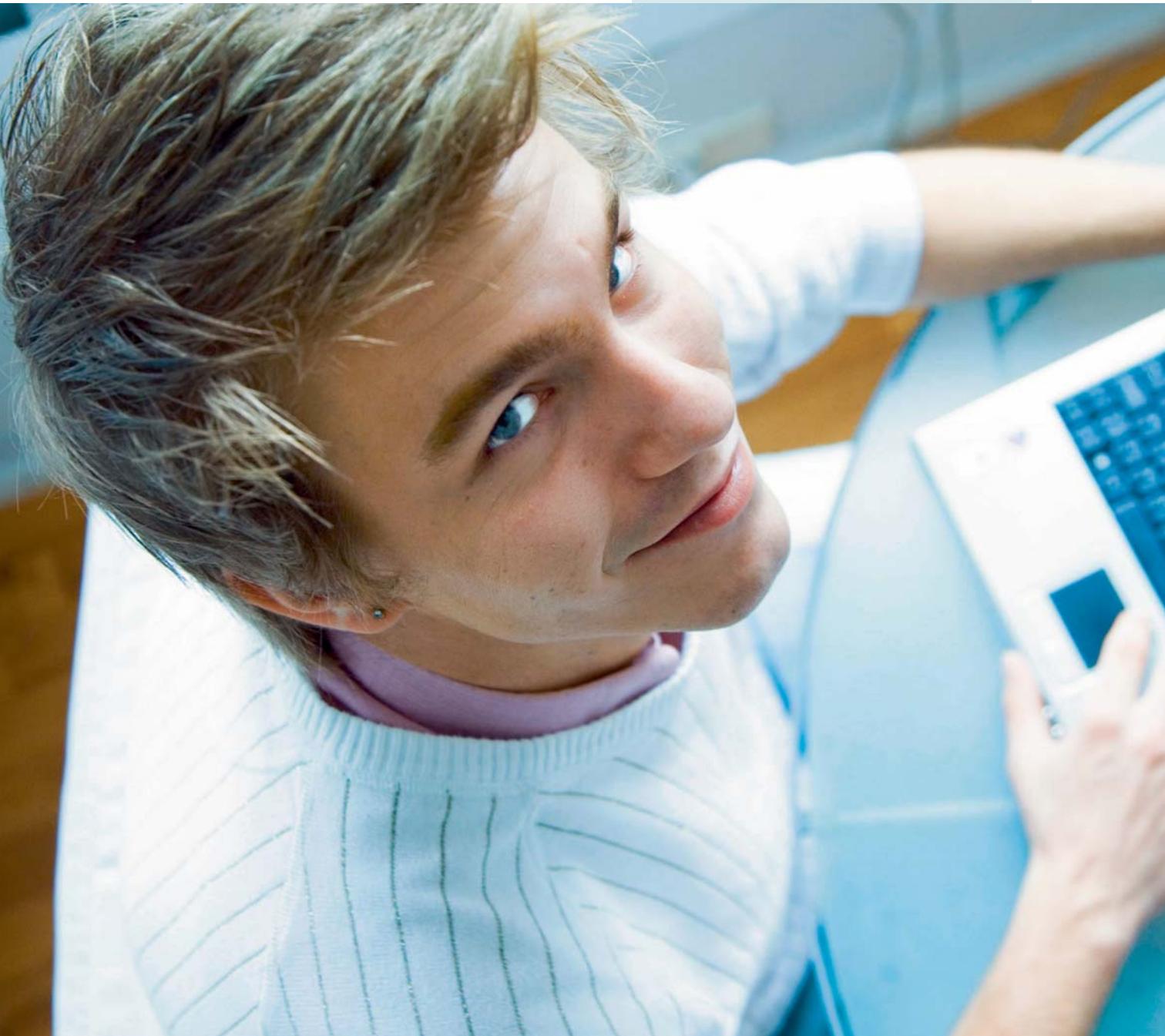
Die IG Metall-Broschüre »Entgelt in der ITK-Branche« gibt es hier: [www.igmetall.de/itk](http://www.igmetall.de/itk) unter: Entgelt& Tarif.

VOM STUDIUM IN DEN IT-BERUF

# Auf dem Sprung

Die ITK-Branche reißt sich zurzeit um flexible, dynamische Jungakademikerinnen und Jungakademiker. Trotzdem ist der Start in den Beruf für den begehrten Nachwuchs oft der reinste Hindernislauf. Die IG Metall hat das erkannt. Studierende und Studienabsolventen rücken für sie deshalb immer stärker ins Blickfeld.

Die ITK-Branche sucht junge Akademiker – die IG Metall gibt den jungen Unterstützung und Informationen für den Berufsstart.



## WEITERE INFORMATIONEN

Tipp und Infos rund um den Job



## Einstiegsgehälter für Absolventen 2008

Eine Analyse der IG Metall für die Bereiche Automobil, Elektro, IT, Maschinenbau, Stahl und Telekommunikation

www.igmetall.de

Um Studierende oder Studienabsolventen gezielt anzusprechen, veröffentlicht die IG Metall alljährlich Informationen über die Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen unter anderem im Fach Informatik. Die Broschüre zum Download unter [www.igmetall.de/itk](http://www.igmetall.de/itk)

Nützliche Links für Studierende und Werkstudenten unter:

- ▶ [www.hib-braunschweig.de](http://www.hib-braunschweig.de)
- ▶ [www2.igmetall.de/homepages/igmetall-now/studenten.html](http://www2.igmetall.de/homepages/igmetall-now/studenten.html)
- ▶ [www.netkey40.igmetall.de/homepages/vst\\_berlin\\_neu/jugendhochschule/studierende.html](http://www.netkey40.igmetall.de/homepages/vst_berlin_neu/jugendhochschule/studierende.html)
- ▶ [www.hib-freiburg.dgb.de/index\\_html](http://www.hib-freiburg.dgb.de/index_html)
- ▶ [www.igmetall4you.de/Downloads.4.0.html](http://www.igmetall4you.de/Downloads.4.0.html)

Siemens liegt voll im Trend: Wo 1970 noch insgesamt 63 Prozent Arbeiter und Facharbeiter beschäftigt waren, arbeiten heute 71 Prozent Angestellte, davon ist fast jeder zweite Hochschulabsolvent. Aber die meisten von ihnen haben dann schon einen Hindernislauf hinter sich – und den mussten sie mühsam und meist allein bewältigen. Die Studieninhalte sind von der betrieblichen Praxis oft weit entfernt. Praktikantenstellen zu finden, erweist sich oft als schwierig. Und für die Examensarbeit fehlen betriebliche Ansprechpartner. Wenn der Berufseinstieg gelingt, ist das selten geplant, sondern meist von Zufällen abhängig.

Die IG Metall meint, das muss nicht sein. Seit 1999 wendet sie sich verstärkt Studierenden zu, um sie im Studium zu begleiten und beim Berufseinstieg zu unterstützen. 2002 initiierte die IG Metall ein Hochschulinformationsbüro (HIB) an der Technischen Universität (TU) Braunschweig. Es ist bis heute Anlaufstelle für Studierende, die sich um mehr Praxisnähe bemühen. »Die Anfangsphase zog sich ziemlich lange hin«, erinnert sich Holger Neumann, der dort seit 2003 arbeitet. »Wir mussten erst Kontakte aufbauen, bekannt werden, Strukturen schaffen. Heute sind wir bei der Orientierungsrallye für Erstsemester, die die Uni regelmäßig anbietet, ganz selbstverständlich eine der Stationen. Wir bieten Informationen zu Praktika, Beratungen, Veranstaltungen und vieles mehr.«

Das HIB versteht sich als Link im Dreieck zwischen Campus, Betrieb und IG Metall. Sein Konzept ist umfassend. Es nimmt am regelmäßigen Semesterempfang für neue Studierende teil und stellt bei Sekt und Orangensaft seine Angebote vor – zusammen mit der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften, der DGB-Jugend, dem Studierendenwerk, Fachschaften und anderen Universitätseinrichtungen.

Es organisiert nicht nur Info-Veranstaltungen, beispielsweise zu Praktika. Eine Arbeitsgruppe, an der das HIB und die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften des DGB beteiligt waren, hat auch inhaltlich etwas bewegt: »Die Praktikumsrichtlinien waren

völlig veraltet. Im Rahmen der Praktikums-AG haben wir sie komplett überarbeitet und unseren Vorschlag an die Uni weitergeleitet. Sie hat ihn übernommen. Auch die Betriebe in der Umgebung ziehen langsam nach«, berichtet Neumann.

Beim Campus-Fest der Technischen Universität – dem TU-Day, zu dem im Sommer letzten Jahres rund 20 000 Besucher kamen – ist das HIB ebenfalls mit einem Info-Stand vertreten. Auch bei vielen anderen Veranstaltungen ist es dabei. Die Infostände machen auf die HIB-Rechtsberatung für studierende Jobber aufmerksam, auf Seminare zum Ingenieurs- und Informatikstudium und zu Berufen, auf Fragen rund um Praktikum, Arbeitsbedingungen und Tarifverträge, aber auch auf Exkursionen, Stipendien der Hans-Böckler-Stiftung und Netzwerke.

HIBs gibt es inzwischen an mehreren Unis im Land. Es kommen immer mehr hinzu, wie das erst 2006 gegründete HIB in Halle. Der größte Erfolg des jungen Büros war bisher eine Veranstaltung zu »Studium und Kind«.

### Auszubildende an die Uni

Einen anderen Weg probiert Ulrike Zenke von der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg mit dem »Projekt Engineering«. »Ich würde mich sehr freuen, wenn mal einer von denen, die von der Uni kommen, sagt: Dass ich den Mut hatte, das Studium zu beginnen, verdanke ich der Jugend- und Auszubildendenvertretung in meinem Ausbildungsbetrieb, den Leuten von der IG Metall, die mich darin bestärkt haben«, sagt sie. Eine Zielgruppe des Projekts sind Azubis, die nach ihrer dualen Ausbildung im Betrieb an eine Fachhochschule (FH) oder eine Uni gehen wollen, um zum Beispiel ein Informatikstudium anzuhängen.

Die will Ulrike Zenke ansprechen. »Zum Beispiel mit Veranstaltungen, bei denen wir über Bachelor- und Master-Studiengänge, über Stipendien, Jobmöglichkeiten informieren. Dabei wollen wir die Hochschulinformationsbüros einbeziehen. Denn es ist überzeugender, wenn ein Gleichaltriger seine eigenen Erfahrungen schildert«, sagt Zenke. Die Betriebsräte sollen zunächst motiviert werden, ein Mitglied für Kontakte zu den Azubis zu benennen – möglichst jemanden, der selbst studiert hat.

»Diese Person spricht auch die Jobber im Unternehmen an, die Werkstudenten, Praktikanten und Diplomanden. Das muss jemand sein, der die Fragen der künftigen Jungakademiker nachvollziehen kann. Diese jungen Leute saugen Informationen auf wie die Schwämme«, weiß die Metallerin.

Das »Projekt Engineering« beginnt zunächst in Heidelberg mit zwei Pilotunternehmen: Heidelberger Druckmaschinen und ABB Stotz. Später sollen weitere Unternehmen hinzukommen.

### »AG Studierende« der Berliner IG Metall

So ähnlich, wie Ulrike Zenke es sich vorstellt, lief es auch bei Christian Wagner in Berlin. Er hatte bei Siemens in Erlangen gelernt und anschließend zwei Jahre dort gearbeitet. Dabei kam er in Kontakt zur IG Metall. Er war neugierig, surfte im Internet auf den IG Metall-Seiten, machte sich schlau – und wurde Mitglied. Heute studiert er an der FH für Technik und Wirtschaft in Berlin und engagiert sich in der »AG Studierende« der IG Metall. »Es ist hilfreich, schon als Studierender über seine Rechte und Pflichten in der Arbeitswelt Bescheid zu wissen«, sagt Wagner.

Die Berliner »AG Studierende« diskutiert und agiert an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Betrieb. Ihre bisherigen Themen sind Praktikum, Nebenjob und Studiengebühren. Dazu organisiert die Gruppe Informationsveranstaltungen

und Projekte. Außerdem unterstützt die Arbeitsgruppe hochschulpolitische Kampagnen.

### Berührungsängste abbauen

Ja, es gibt sie, die Berührungsängste zwischen »Studis« und »Normalos« in den Unternehmen. Auch hierbei will die IG Metall helfen, um Studierenden den Berufseinstieg zu erleichtern.

Holger Neumann vom HIB Braunschweig kennt die Praxis: »Ich unterhalte mich nicht mit den Werkstudenten und Praktikanten von der Uni«, sagte mal eine JAV-Frau zu ihm. »Die laufen hier rum wie die Manager von morgen und kommen mir irgendwie arrogant vor.« Deshalb hat das HIB ein Wochenendseminar organisiert, um Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten mit Azubis ins Gespräch zu bringen. Am Ende waren alle erstaunt, wie viel sie einander zu sagen hatten. Die Azubis gingen eher von der Praxis, die Studierenden von der Theorie her an die Dinge heran. »Und abends«, erinnert sich Neumann, »stellten die Azubis fest: Die können ja genauso gut feiern wie wir. Das war zum Schluss richtig gut.«

## Auf Neue zugehen

Anke Arnold ist 31, hat in Dresden Wirtschaftsinformatik studiert und arbeitet seit fünf Jahren bei VW in Wolfsburg.



Foto: Sandra Jäschke

**»Wenn die Vertrauensleute mich nicht angesprochen hätten, wäre ich kaum in die Gewerkschaft eingetreten.«**

Im August 2002 war sie mit dem Studium fertig. »Von Gewerkschaften habe ich an der Uni nie etwas gesehen oder gehört«, erinnert sich die Lehrer-Tochter. Ihre Eltern waren zwar beide in der GEW, aber auch daheim war die Gewerkschaft nie wirklich ein Thema.

Die Wirtschaftsinformatikerin war noch keine drei Wochen bei VW, da kamen die ersten Vertrauensleute auf sie zu, um sie auf die IG Metall anzusprechen. Gewerkschaft? Für sie? Nun ja, Anke Arnold ist neugierig und aufgeschlossen – also hörte sie zu. Fragte herum. Viele Kollegen und Kolleginnen bestätigten: Ja, die IG Metall setze sich ein. »Aber wenn die Vertrauensleute mich nicht angesprochen hätten, wäre ich kaum in die Gewerkschaft eingetreten.«

Das ist bei VW die Regel, bestätigt Kristina Thieme vom Betriebsrat. »Wir gehen von uns aus auf junge Berufseinsteiger zu und sprechen sie an. Damit haben wir gute Erfahrungen.« Auch Christina Bätge kam auf diese Weise zur IG Metall – obwohl auch ihr Vater, gelernter Elektriker, »schon immer« in der IG Metall ist. »Allerdings habe ich nicht lange überlegt, als ich angesprochen wurde. Für mich ist es ganz normal, dass man in der Gewerkschaft ist«, sagt die 30-jährige Wirtschaftsinformatikerin. An der Uni hatte allerdings auch sie nie etwas von Gewerkschaften gesehen oder gehört. Sie hat in Lüneburg studiert und war 2002 fertig. »In den kleineren Unternehmen, in denen Informatiker arbeiten, gibt es keine Gewerkschaft und meistens auch keinen Betriebsrat«, sagt sie. »Und ich wäre nie darauf gekommen, dass die IG Metall für mich überhaupt zuständig ist.«

## NEUE PROJEKTE GEPLANT

# »Mehr Service für Akademiker«

Helga Schwitzer ist seit dem Gewerkschaftstag als Geschäftsführendes Vorstandmitglied unter anderem für die ITK-Branche zuständig. Die Juristin und Tarifexpertin will bei der IG Metall neue Strukturen aufbauen.

CEBIT

**Helga Schwitzer: »Wir fordern tarifliche Regelungen für junge Akademikerinnen und Akademiker in Ausbildung sowie alle Studierenden, die arbeiten.«**

Wer Helga Schwitzer sehen will, sollte am 8. März auf der Cebit zur **Tagung »EXPORT IT«** gehen: Dort beginnt um **12.30 Uhr** eine **Podiumsdiskussion**, an der sie teilnimmt. Thema: Wo liegt unsere Zukunft in der globalen IT-Welt? Welche Strategien sind nötig in Zeiten fortschreitender Internationalisierung? Die IG Metall ist Mitveranstalterin der Tagung. Die Tagung dauert von **9.30 bis 14 Uhr** und ist im **Convention Center Saal 3A**.



Foto: Jens Braune del Angel

**IT-Magazin: Der Start in den Beruf ist für junge Akademiker oft der reinste Hindernislauf. Wie will die IG Metall das ändern?**

**Helga Schwitzer:** Die IG Metall hat das Problem erkannt. Studierende, Studienabsolventen und Werkstudenten rücken für uns immer stärker ins Blickfeld. Für uns sind zwei Bereiche wichtig: Zum einen wollen wir mehr Präsenz an den Hochschulen zeigen. Wir werden mehr Hochschulinformationsbüros einrichten. Die IG Metall soll in solchen Büros Anlaufstelle für Studierende sein. Wir wollen uns vor Ort um Praktikumsentgelt und faire Praktikumsbedingungen kümmern. Die IG Metall wird sich aber auch weiterhin politisch einsetzen, beispielsweise gegen Studiengebühren kämpfen.

**IT-Magazin: Und zum anderen?**

**Schwitzer:** Zum anderen sind natürlich tarifliche Forderungen für junge Akade-

mikerinnen und Akademiker in der Ausbildung, aber auch für Ingenieure oder Entwickler Eckpfeiler unserer Politik. Wir wollen auch für sie Entgelt, Arbeitszeit sowie Urlaubstage regeln.

**IT-Magazin: Für Studierende an den Berufsakademien in Baden-Württemberg sowie Studierende im Praxisverbund in Niedersachsen gibt es bereits faire tarifliche Regelungen?**

**Schwitzer:** Ja. Wir fordern aber tarifliche Regelungen für alle. Auch für Werkstudenten oder Praktikanten.

**IT-Magazin: Die IG Metall hat einen neuen Funktionsbereich gegründet. Er kümmert sich speziell um die ITK-Branche, aber auch um die Elektroindustrie sowie den Bereich Engineering.**

**Schwitzer:** Wir wollten die Aktivitäten der ITK-Branche und die im Angestelltenbereich zusammenfassen. In dem gestarte-

ten Projekt »Ingenieurinnen/Ingenieure und technische Expertinnen/Experten« werden nun neue Serviceangebote sowie Vernetzungsmöglichkeiten für Mitglieder entwickelt. Und da auch die Tarifpolitik in meinem Verantwortungsbereich liegt, ist dies eine sehr gute Basis für die Betreuung und Vertretung der Interessen der Beschäftigten in der ITK-Branche.

**IT-Magazin: Aber diese Berufsgruppen könnten doch für sich selber sprechen.**

**Schwitzer:** Ja, aber zusammen mit der IG Metall, dem Betriebsrat und anderen Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb haben wir Kraft und Stärke, um Themen wie Arbeitsbelastung, Überstunden oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne der Beschäftigten zu regeln. Das soll aber nicht über die Köpfe hinweg geschehen, sondern wir wollen die neue Regelungen mit den Beschäftigten entwickeln.

# Beschäftigte aufgeschreckt

Dass Nokia sein hoch profitables Handy-Werk in Bochum schließen will, hat auch die Beschäftigten des Gemeinschaftsunternehmens Nokia Siemens Networks (NSN) aufgeschreckt. Die Netzwerksparte schreibt Verluste – und ist schon mittendrin im Personalabbau.

## NSN 2007 GEGRÜNDET

- Siemens und Nokia gründen im April 2007 das Joint Venture Nokia Siemens Networks (NSN). Sie legen ihre Netzwerk-Ausrüstung zusammen, die unter den Druck günstigerer asiatischer Wettbewerber geraten sind.
- Hauptsitz von NSN ist Helsinki.
- 60 000 Beschäftigte arbeiten anfangs für NSN. Zunächst plant das Unternehmen, weltweit 10 bis 15 Prozent der Stellen abzubauen. Allein in Deutschland sollten von den insgesamt 13 000 Arbeitsplätzen bis 2010 rund 2 900 gestrichen werden.

Die von ihrem Chef verteilten Beruhigungspillen wollen sich die NSN-Beschäftigten nicht einwerfen. »Es liegen keine Pläne in der Schublade, unsere Fertigung in Deutschland oder andere hiesige Niederlassungen zu schließen«, betonte Simon Beresford-Wylie Anfang Februar in der »Wirtschaftswoche«. Die Restrukturierungspläne seien letztes Jahr abgeschlossen worden, so der NSN-Vorstandsvorsitzende.

In hartnäckigen Verhandlungen konnte der Gesamtbetriebsrat erreichen, dass »nur« knapp 2300 Jobs auf der Streichliste bleiben und der Abbau auf freiwilliger Basis erfolgt. Ein maßgeblich von der IG Metall ausgehandelter Kündigungsschutz bis September 2009 machte dies möglich. »Dadurch sind betriebsbedingte Kündigungen verhindert und sozialverträgliche Lösungen möglich geworden«, sagt der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Georg Nassauer. Überdies bietet das Unternehmen großzügige Abfindungen und Übergangshilfen wie eine Qualifizierungsgesellschaft für bis zu 24 Monate.

»Insgesamt wurden bisher rund 2000 Leute sozialverträglich abgebaut«, berichtet Nassauer. Vor allem jüngere, gut ausgebildete IT-Spezialisten seien gegangen, weil es für

sie interessante Abfindungen gibt. Und weil es die Arbeitsmarktlage hergibt. In Berlin haben anstelle von 450 Beschäftigten gleich 100 mehr die NSN-Angebote wahrgenommen.

Nachdem Nokia angekündigt hatte, sein hoch profitables Werk in Bochum schließen zu wollen, sind die Beschäftigten von NSN in Berlin, Bruchsal, Durach und Greifswald geschockt. Deshalb lehnt sich der Betriebsrat auch nicht entspannt zurück. Er verlangt, den bis 2009 vereinbarten Kündigungsschutz für mindestens zwei weitere Jahre zu verlängern. Außerdem fordert der Betriebsrat attraktive Altersteilzeitangebote.

Michael Leppek vom IG Metall-Siemens-Team befürchtet nun weitere Ausgliederungen, die die Belegschaft verunsichern. Immer mehr Vertriebsaufgaben sollen nach Finnland, Forschungs- und Entwicklungsarbeiten gar nach Osten – bis nach Asien – verlagert werden.

Aus den Erfahrungen mit Bochum zieht Leppek eine klare Konsequenz: »Wir verlangen vom Management ein deutliches Bekenntnis, die Mitbestimmung bei NSN einzuhalten. Wir müssen rechtzeitig erfahren, was das Unternehmen wirklich beabsichtigt.«

Foto: Alex Schwander / Sander / pa



TNetzkaBel im Serverraum: Auch Nokia Siemens Networks will Personal abbauen.



Foto: Galaxy / KPA / pa



### Verlagerungen

#### Nokia-Verlagerung sorgt auch in Rumänien für Proteste

»Die Gewerkschaften müssen vor allem im IT-Bereich viel tun, um Betriebsräte zu stärken, weil dort Zusammenschlüsse häufig sind und die Gefahr von Verlagerungen besonders groß ist.« Das sagt Peter Scherrer, Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds in Brüssel. Der Fall Nokia zeige, wie »überfällig eine Revision der Eurobetriebsräte-Richtlinie der EU« ist. Die Konsultationsrechte der Betriebsräte müssten gestärkt werden. Künftig müssten Restrukturierungsmaßnahmen, wie Produktionsverlagerungen, unwirksam sein, wenn die Arbeitnehmervertreter vorher nicht informiert und konsultiert worden sind. Bei Nokia waren die Betriebsräte völlig übergangen worden.

Auch in Rumänien hat Nokia für Proteste gesorgt. Der Konzern will, dass der rumänische Staat längere Arbeitszeiten zulässt. Der Vorsitzende des Gewerkschaftsbunds Cartel Alfa, Bogdan Hossu, beschuldigte Nokia, die Beschäftigten am neuen Standort in Jucu sollen zu Arbeitszeiten von 60 bis 70 Stunden verpflichtet werden können. Er sprach von einer »neuen Form der Sklaverei« und kündigte Widerstand an.



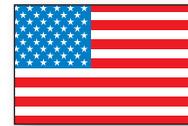
### Fachkräfte

#### Qualifizierte Migranten wollen nicht nach Deutschland

Für Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen ist Deutschland nicht erste Wahl. Sie bevorzugen Einwanderungsländer wie Australien, Kanada und die USA. Während in diesen Ländern etwa drei Viertel der Einwanderer über eine mittlere bis hohe Qualifikation verfügen, besitzen fast zwei Drittel der Migranten in Deutschland nur eine geringe Qualifikation, schreibt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg.

Gerade die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften wirke sich jedoch positiv auf den deutschen Arbeitsmarkt aus.

Auswandern muss sich aber beim Einkommen lohnen. Nach einer Studie des Prager Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung zieht es nur wenige Tschechen und Slowaken ins europäische Ausland. Die Gehälter der Ingenieure und IT-Fachkräfte, für die Deutschland die Zuwanderung erleichtert hat, liegen in ihren Heimatländern meist über dem Durchschnittseinkommen. Da die Arbeitsbedingungen für diese Berufsgruppen recht gut sind, rechnen Experten nicht mit einer stärkeren Abwanderung nach Deutschland.



### Rechner für Schüler

#### US-Stadt will »digitale Kluft« überwinden

Schüler ab der 8. Klasse versorgt die Stadt Birmingham (Bundesstaat Alabama, im Süden der USA) mit Laptops. Damit soll eine »digitale Kluft« zwischen arm und reich überwunden werden.

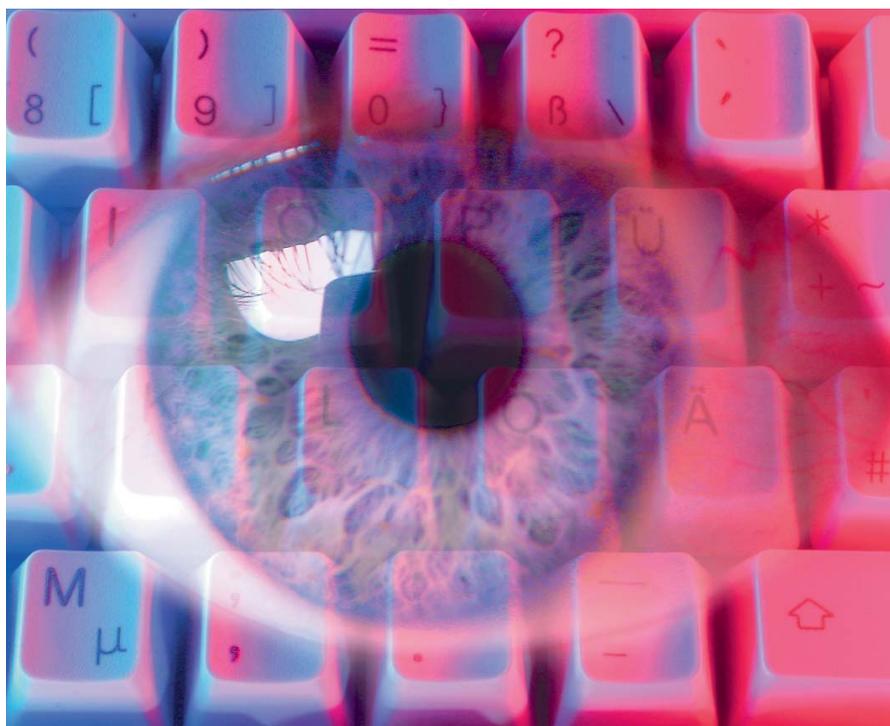
15 000 Laptops im Wert von drei Millionen Dollar wurden bereits bestellt. Sie sollen ab April 2008 an die Kinder ausgehändigt werden.

Die bunten und robusten XO-Rechner des Projekts OLPEC (One Laptop Per Child) waren ursprünglich für Entwicklungsländer vorgesehen. Aber auch in Industrienationen gibt es einen Nachholbedarf, was die Chancengleichheit angeht: »Wir leben im digitalen Zeitalter. Und da ist es wichtig, dass alle unsere Kinder den gleichen Zugang zu der Technik haben, und dass sie imstande sind, sie in alle Bereiche ihres Lebens zu integrieren«, sagte der Bürgermeister von Birmingham, Larry Langfort.

Birmingham liegt in einem der ärmsten Bundesstaaten der USA. Das jährliche Bruttoeinkommen eines Haushalts in Alabama beträgt rund 38 000 Dollar. In Birmingham lebt rund ein Viertel der knapp 243 000 Einwohner unter der Armutsgrenze.

# Big Brother passt auf und ist Realität

An der Technik scheitert es nicht. Der gläserne Arbeitnehmer ist längst möglich. Aber was daraus folgt, hängt vom einzelnen Arbeitgeber ab. Entscheidend ist auch, wie gut sich Betriebsräte für den Schutz der Arbeitnehmer-Daten einsetzen. Denn: Der Zugriff auf Daten der Beschäftigten ist vielfältig.



■ **Es gibt spezielle Programme**, die den gesamten E-Mail-Verkehr eines Unternehmens überwachen und auswerten können. Sie suchen gezielt nach Schlagworten, bestimmten Dateianhängen oder nach Empfängern – und informieren den Administrator oder Vorgesetzte automatisch darüber.

■ **Spionage-Programme** laufen in manchen Unternehmen ständig im Hintergrund mit und können sämtliche Tastaturfolgen aufzeichnen – also alle Daten, die der Anwender über die Tastatur eingibt.

■ **Firewalls oder Server** protokollieren die Vorgänge aller Firmenrechner, damit der Betrieb jederzeit aufrecht erhalten werden kann. Dabei können aber auch Beschäftigte überwacht werden. Zudem gibt es spezielle Software an zentralen Knotenpunkten des Netzwerkverkehrs, die definierte Inhalte oder Aktivitäten an den Systemadministrator weitermeldet.

Foto: bilderbox.de

Heribert Fieber war viele Jahre Betriebsratsvorsitzender bei Siemens in München. Und so engagiert, dass man sich dort fragte, wie man diesem »lästigen« IG Metaller beikommen könnte. »Der Arbeitgeber hat schließlich auf gesetzwidrige und kriminelle Weise meinen Rechner ausspioniert. Er hat sich sogar Zugang zu den Dateien verschafft, die ich als Betriebsrat oder Gewerkschafter gespeichert hatte. Obwohl sie mit Passwörtern geschützt waren. Ich habe mich rechtlich mit Erfolg dagegen gewehrt.« Fieber ist ein Extremfall. Aber der Zugriff auf Daten von Beschäftigten ist vielfältig.

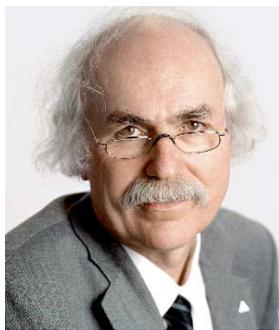


Foto: Werner Bachmeier

Heribert Fieber,  
früher Betriebsrats-  
vorsitzender bei  
Siemens in München

■ **Jeder Systemadministrator** hat Zugriffsrechte auf alle Rechner im Unternehmen. Er kann dort Software installieren oder Virenschans durchführen, auf private E-Mails oder Dateien, Terminkalender, gespeicherte Adressen und Notizen zugreifen. Er kann sämtliche Dateien öffnen, ändern oder löschen.

»Es ist durchaus legitim, wenn ein Arbeitgeber den privaten Zugang zu Internet und E-Mail einschränkt oder gar verbietet. Für Inhaltskontrollen gibt es aber sehr enge rechtliche Grenzen«, sagt Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Fachhochschule Frankfurt am Main. Er rät, das Thema Umgang mit Arbeitnehmer-Daten grundsätzlich per Betriebsvereinbarung zu regeln und dem Betriebsrat Kontrollrechte über die Datenauswertung zu sichern. »Nur dadurch können Mitarbeiter vor einer totalen Überwachung geschützt werden«, betont Wedde.

»Es ist durchaus legitim, wenn ein Arbeitgeber den privaten Zugang zu Internet und E-Mail einschränkt oder gar verbietet. Für Inhaltskontrollen gibt es aber sehr enge rechtliche Grenzen«, sagt Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Fachhochschule Frankfurt am Main. Er rät, das Thema Umgang mit Arbeitnehmer-Daten grundsätzlich per Betriebsvereinbarung zu regeln und dem Betriebsrat Kontrollrechte über die Datenauswertung zu sichern. »Nur dadurch können Mitarbeiter vor einer totalen Überwachung geschützt werden«, betont Wedde.

## WEITERE INFOS

Wie kann der Arbeitgeber die Internetnutzung und Arbeitsgewohnheiten von Beschäftigten online überwachen? Wie kann Datenschutz gewährt werden? Ist die Kontrolle der Arbeitsleistung durch Überwachung überhaupt zulässig? Viele Fragen – viele Antworten im Internet unter:

► [www.onlinerechte-fuer-beschaefigte.de](http://www.onlinerechte-fuer-beschaefigte.de)

# Sarvira

## Krebs durch Handys?

Seit Jahren wird die Bevölkerung regelmäßig mit der Meldung alarmiert: Mit dem Handy telefonieren macht krank. Vor allem Hirntumor, Ohrenkrebs, Kopfschmerzen und Schlafstörungen werden als Risiken genannt. Schuld seien die elektromagnetischen Wellen, über die Daten und Gespräche übertragen werden. Denn die Strahlen dringen in den Körper. Das ist nicht nur bei Handys so, sondern auch bei Handy-Basisstationen, Schnurlostelefonen, PC-Funkmodems, WLAN-Netzen und Blue Tooth.

Die Studien, die Hinweise auf Gesundheitsgefahren ergaben, sind jedoch methodisch umstritten. Vorherrschende Meinung in der Wissenschaft und bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist: Kurzfristige Folgen gibt es

nicht, langfristige sind unwahrscheinlich, aber noch nicht genügend erforscht und darum noch nicht auszuschließen.

In Deutschland befasst sich mit möglichen Langzeitfolgen das Deutsche Mobilfunk-Forschungsprogramm unter Federführung des Bundesamts für Strahlenschutz. Die Ergebnisse sollen im Juni vorgestellt werden. Eine große internationale Studie der WHO («Interphone») ist schon fertig, aber noch nicht veröffentlicht.

In der Bundesrepublik gilt der von der WHO empfohlene Grenzwert für erlaubte Strahlen SAR («Spezifische Absorptionsrate»): Er liegt bei zwei Watt pro Kilo Körpergewicht. Für Handy-Hersteller kein Grund zur Panik. Denn den unterschreiten fast alle Geräte. Die meisten haben einen Wert um 0,6 Watt.

## Neue Anti-Stress-Kultur

Trotz junglichem Image: Auch Spezialisten in IT-Berufen werden älter. Und damit kommen Probleme. Der Arbeitswissenschaftler Wolfgang Hien hat Menschen über 45 Jahren in unterschiedlichen Bereichen interviewt. Heraus kam, dass sie unter teilweise extremen psychischen Belastungen und Zukunftsängsten leiden. Sein Fazit: Eine neue Arbeitskultur sei fällig.



Wolfgang Hien und andere:  
»Irgendwann geht es nicht mehr«  
VSA-Verlag, 136 Seiten 11,80 Euro.  
www.vsa-verlag.de

## Termine, 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
- ▶ **Sophie Jänicke,**  
Telefon 069-66 93-26 15,  
Sophie.Jaenicke@igmetall.de
- ▶ **Martin Weiss,**  
Tel. 069-242531-35,  
Martin.Weiss@igmetall.de

### KIBNET

▶ **Kibnet-Weiterbildungsberatung**  
Das Kompetenzzentrum Kibnet bietet kostenlose Beratung zum IT-Weiterbildungssystem an. Die Hotline (Telefon 08 00-446-46 36) ist freitags von 15 bis 17 Uhr geschaltet.  
Kontakt: Thomas Habenicht und Thomas Ressel. Weitere Informationen: [www.kibnet.org](http://www.kibnet.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](http://www.igmetall-wap.de)

### INTERNET

- ▶ Das IT-Magazin online: Aktuelles aus Arbeit, Beruf, Betrieb und Praxis unter:  
[www.igmetall.de/itk](http://www.igmetall.de/itk)
- ▶ Neues aus der Siemens-Welt unter:  
[www.dialog.igmetall.de](http://www.dialog.igmetall.de)
- ▶ Aktuelle Informationen über Infineon unter: [www.infineon.igmetall.de](http://www.infineon.igmetall.de)
- ▶ Informationen über Hewlett Packard unter: [www.hpneu-igm.de](http://www.hpneu-igm.de)
- ▶ Informationen zu SAP unter:  
[www.sapler.igm.de](http://www.sapler.igm.de)
- ▶ Neue Webseite der IG Metall für Vodafone-Beschäftigte unter:  
[www.vodafone.igm.de](http://www.vodafone.igm.de)
- ▶ Informationen von den IG Metall-Vertrauensleuten bei Avaya unter:  
[www2.igmetall.de/homepages/metaller-bei-avaya](http://www2.igmetall.de/homepages/metaller-bei-avaya)
- ▶ Gruppen & Netze mit Infos für Studierende unter:  
[www.hib-braunschweig.de](http://www.hib-braunschweig.de)
- ▶ Netzwerk für Zeitarbeitnehmer  
[www.igmetall-zoom.de](http://www.igmetall-zoom.de)
- ▶ Netzwerk der IG Metall für Beschäftigte in IT- und in Engineering-Unternehmen:  
[www.i-connection.de](http://www.i-connection.de)



Aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

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

Dazu gibt es jede Menge Service und weiterführende Links

### IMPRESSUM

#### IT-Magazin

Das Branchenmagazin der IG Metall  
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler

Anschrift: **metallzeitung**-Redaktion,  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,  
60329 Frankfurt am Main, Telefon  
0 69-66 93-2633, Fax 0 69-66 93-20 02,  
E-Mail: [metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)  
Internet: [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

Chefredakteurin: Susanne Rohmund  
(verantwortlich im Sinne des Presserechts)

Redaktion: Fritz Arndt, Dirk Erb,  
Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg,  
Fabienne Melzer, Antonela Pelivan

Mitarbeit: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus  
Bildredaktion: Michael Schinke

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

Druck: apm AG, Darmstadt



## ● Beitrittserklärung

bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

Postleitzahl/Wohnort \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Betrieb: Name und Ort \_\_\_\_\_

zzt. vollbeschäftigt     teilzeitbeschäftigt     männlich     weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich: \_\_\_\_\_

Angestellte/r     Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 Euro)

Nationalität \_\_\_\_\_ Änderung des bisherigen Status \_\_\_\_\_

Mitgliedsbeitrag (ein Prozent des monatlichen Bruttogehalts) \_\_\_\_\_ ab Monat \_\_\_\_\_

geworben durch (Name und Betrieb) \_\_\_\_\_

### Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. \_\_\_\_\_ Bankleitzahl \_\_\_\_\_

Name des Kreditinstituts \_\_\_\_\_ in PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.  
**Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.**  
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (Paragraph 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

IT-Magazin 3/2007

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers \_\_\_\_\_

online  
Mitglied werden:  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)